

## Hinweise zu den Anzeige- und Nachweispflichten bei Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit

Mit diesen Informationen möchten wir Ihnen einen Überblick über die Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall geben.

Sollten Sie darüber hinaus Fragen haben, wird Ihnen das Personalreferat 64 gern weitere Auskünfte geben.

Diese Informationen nebst Anlagen stehen Ihnen auch im Internet unter [www.uni-hamburg.de/idv](http://www.uni-hamburg.de/idv) unter dem Stichwort „Nachweispflichten im Krankheitsfall“ zum Download zur Verfügung.

### 1. Allgemeine Anzeige- und Nachweispflicht

Nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, die **Arbeitsunfähigkeit** und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. in der Regel **telefonisch bis 10.00 Uhr vormittags** am ersten Fehltag, ihrer Beschäftigungsstelle anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als drei Kalendertage** besteht auch die Pflicht, eine **ärztliche Bescheinigung** (die Bescheinigung eines Heilpraktikers reicht nicht aus) über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Beschäftigungsstelle vorzulegen, sodass für die ersten drei Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung erforderlich ist. Darüber hinaus sieht § 5 Abs. 1 Satz 5 EFZG bei in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten vor, dass der Arzt bescheinigen muss, dass die gesetzliche Krankenkasse eine Bescheinigung mit Befund und voraussichtlicher Dauer erhalten hat. Kommt der Arbeitnehmer diesen Pflichten nicht nach, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber hat bis zum Vorliegen eines ausreichenden Nachweises ein Zurückbehaltungsrecht.

Die Frist von drei Kalendertagen bedeutet, dass gesetzliche Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, bei der 3-Tages-Frist mitzählen. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer am Tage vor und nach einem arbeitsfreien Wochenende oder einem sonst dienstfreien Tag arbeitsunfähig ist.

#### Beispiele

- Ist ein Arbeitnehmer, in dessen Beschäftigungsstelle die Fünftagewoche (Montag bis Freitag) gilt, ab Montag arbeitsunfähig krank, hat er zunächst am Montag bis 10.00 Uhr vormittags seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dort telefonisch mitzuteilen. Wenn

er am Donnerstag immer noch arbeitsunfähig krank ist, hat er spätestens an diesem Tage eine ärztliche Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

- Ist der Arbeitnehmer, in dessen Beschäftigungsstelle die Fünftageweche gilt, vom Mittwoch an über den Freitag hinaus arbeitsunfähig, hat er die ärztliche Bescheinigung am folgenden Montag vorzulegen; denn dieser Tag ist der erste „allgemeine Arbeitstag der Beschäftigungsstelle“, der dem dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Es genügt in diesem Falle nicht, wenn in der ärztlichen Bescheinigung die Arbeitsunfähigkeit erst ab Montag bescheinigt ist, die Nachweispflicht beginnt bereits am Samstag (vierter Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit).
- Ist ein Arbeitnehmer, in dessen Beschäftigungsstelle an jedem Kalendertag (7-Tage-Woche) gearbeitet wird, vom Mittwoch an über den Freitag hinaus arbeitsunfähig, hat er die ärztliche Bescheinigung am Samstag vorzulegen.

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

## **2. 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, mit der Maßgabe, dass die Arbeitnehmerin bzw. 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.

## **3. Anzeige und Nachweispflicht bei einem Auslandsaufenthalt**

Für den Fall, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, ist sie bzw. er darüber hinaus verpflichtet, der Beschäftigungsstelle die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche 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 bzw. die Dienststelle. Außerdem ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, wenn sie oder er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und dessen voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Bei Rückkehr in das Inland ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, die Rückkehr unverzüglich der Beschäftigungsstelle mitzuteilen.

## **4. Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bei Wiederholungserkrankungen**

Bei Wiederholungserkrankungen können Probleme in den Fällen entstehen, in denen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer auf Grund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig wird und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 TV-L mehr besteht.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage und lässt die bzw. der Beschäftigte ihre/ seine Erkrankung erst am Ende der Drei-Tages-Frist ärztlich feststellen (beginnt z.B. die

Erkrankung am Mittwoch), muss die ärztliche Bescheinigung erst am darauf folgenden Montag vorliegen, also fünf Tage nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Der Anspruch auf Krankengeld entsteht nach § 46 Abs. 1 Satz 1 SGB V jedoch erst von dem Tage an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt. Da der Anspruch auf Krankengeldzuschuss in diesen Fällen erst mit der Zahlung von Krankengeld entsteht, hat dies zur Folge, dass der Beschäftigten/dem Beschäftigten für die Fehltage von Mittwoch bis Montag kein Krankengeldzuschuss zusteht.

Daher wird den Beschäftigten zur Vermeidung von Einkommenseinbußen bei Wiederholungserkrankungen geraten, sofort die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen und die ärztliche Bescheinigung unverzüglich der zuständigen Krankenkasse zu übersenden. In Zweifelsfällen erteilt das zuständige Personalteam der Präsidialverwaltung Auskunft.

## **5. Folgen einer schuldhaften Verletzung von Anzeige- und Nachweis- bzw. Mitteilungspflichten**

Der Arbeitgeber kann für den Fall, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schuldhaft die ihr bzw. ihm obliegenden Anzeige- und Nachweis- bzw. Mitteilungspflichten nicht nachkommt, die Entgeltfortzahlung verweigern. (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG).

### **I. Hinweise zu den Anzeige- und Nachweispflichten bei Dienstunfähigkeit von Beamtinnen und Beamten**

#### **1. Allgemeine Anzeige- und Nachweispflicht**

Die Nachweispflicht bei Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus § 77 HmbBG. Danach muss der Beamte im Krankheitsfall die Tatsache der Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen.

Bei einer Krankheitsdauer von mehr als drei Kalendertagen hat der Beamte eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem auf die drei Kalendertage folgenden, allgemeinen Arbeitstag der Beschäftigungsstelle vorzulegen. Bei längerer Krankheitsdauer kann der Dienstvorgesetzte die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung - auch wiederholt - verlangen. Der Beamte trägt die Kosten für die ärztlichen Bescheinigungen. Daneben steht es im Ermessen des Dienstherrn, eine personalärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit zu veranlassen. Dies ist bspw. der Fall bei lang andauernder Erkrankung, auffällig häufigen Fehlzeiten, bekannt gewordenen Aktivitäten des krankgeschriebenen Beamten oder auch einer erheblich bemerkbaren Leistungseinschränkung.

Leidet ein Beamter oder eine in seinem Haushalt lebende Person an einer übertragbaren Krankheit im Sinne des Bundes-Seuchengesetzes und besteht deswegen Ansteckungsgefahr für andere Beschäftigte der Beschäftigungsstelle, hat der Beamte dies unverzüglich der Beschäftigungsstelle mitzuteilen. Auf ärztliche Anordnung hat der Beamte dem Dienst fernzubleiben; das Fernbleiben gilt als genehmigt.

Ist die Dienstunfähigkeit Folge eines Unfalls, ist der Beamte verpflichtet, dem Dienstherrn exakt die Umstände, die zu dem Dienstunfall führten, in Form der Dienstunfallanzeige darzulegen. Dies dient der Prüfung, ob ggf. Schadenersatzansprüche gegen Dritte geltend gemacht werden können.

#### **2. Vorübergehende Diensterleichterung**

Zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit können dem Beamten auf Grund ärztlicher Bescheinigung Diensterleichterungen gewährt werden (vgl. hierzu die VV zu § 77 HmbBG). Die vorübergehende Diensterleichterung wird unter Vorlage eines ärztlichen Attestes formlos im Personalreferat 64 beantragt. Das Attest sollte folgende Punkte enthalten:

- Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist

- Diagnose der Erkrankung und ggf. Benennung von Tätigkeiten, die nicht ausgeübt werden können
- Empfohlener Umfang und Zeitraum der Entlastung
- Prognose, dass voraussichtlich die volle Dienstfähigkeit spätestens nach 6 Monaten wieder hergestellt ist

Vor der endgültigen Entscheidung über die Diensterleichterung wird durch das Personalreferat 64 eine Stellungnahme des personalärztlichen Dienstes eingeholt. Bis zum Vorliegen des Gutachtens kann durch das Personalreferat 64 im Einvernehmen mit der Dienststelle auch vorläufig entschieden werden.

### **3. Folgen einer schuldhaften Verletzung von Anzeige-, Nachweis-, bzw. Mitteilungspflichten**

Bleibt der Beamte ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, so verliert er gem. § 9 Bundesbesoldungsgesetz für die Zeit des Fernbleibens seine Bezüge. Dies gilt auch für Teile eines Tages. Der Verlust der Bezüge wird durch das Personalreferat 64 nach Prüfung des gemeldeten Einzelfalles festgestellt.

## **II. Bearbeitung von Krankmeldungen**

Jede Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit von mindestens einem Tag sowie ihre Beendigung sind von den Beschäftigungsstellen bzw. von den zur Entgegennahme der Anzeige über Erkrankungen bestimmten Bediensteten unverzüglich den Personalreferaten 64 oder 65 mitzuteilen.

Für Krank- und Gesundheitsmeldungen ist ausschließlich der zweiblättrige Vordruck P 10.400 mit den Krankenstands-Mitteilungen A und B zu verwenden. Die Vordrucke sind bei PriMa/23.8 erhältlich.

Durch die Krankenstands-Mitteilungen sind auch Beginn und Ende aller sonstigen auf gesundheitlichen Ursachen beruhenden Fehlzeiten anzuzeigen (Quarantänezeiten, Heilverschiebungen, Sanatoriumsaufenthalte, Mutterschutzfristen usw.).

Den Krank- und Gesundheitsmeldungen 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 Bediensteten. Die Eintragungen in den Krankenstands-Mitteilungen sind deutlich lesbar vorzunehmen.

Oben links ist stets der Stempel der Beschäftigungsstelle zu verwenden. Bei den Merkmalen „Dienstverhältnis“, „Geschlecht“ und „Unfall“ sind nur die zutreffenden Kästchen anzukreuzen.

Bei nur einem Fehltag ist als „erster Krankheitstag“ und „letzter Krankheitstag“ jeweils dasselbe Datum einzutragen.

Die Krankenstands-Mitteilung A dient als Krankmeldung und ist von der Beschäftigungsstelle sofort an das zuständige Personalreferat 64 oder 65 weiterzuleiten.

Die durchgeschriebene Krankenstands-Mitteilung B verbleibt zunächst bei der Beschäftigungsstelle und dient später als Gesundheitsmeldung oder Anzeige über die sonstige Erledigung der Krankmeldung an das Personalreferat.

Im Personalreferat werden die Meldungen unverzüglich in das Personalabrechnungsprogramm PAISY eingetragen. Dies ist insbesondere zur Ermittlung der Entgeltfortzahlungszeiträume bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wichtig.

Ihr Personalreferat 64