

Was müssen Hilfskräfte bei Krankheit beachten?

Nachstehende Informationen gelten für Studierende, die einen Arbeitsvertrag als Hilfskraft mit der Universität Rostock haben.

1. Eigene Arbeitsunfähigkeit

Die Hilfskraft hat, wie alle Beschäftigten an der Uni Rostock, im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen einen Anspruch auf 100% Lohnfortzahlung gem. EntgFG.

Sie ist verpflichtet die Arbeitsunfähigkeit dem Bereich anzuzeigen und nachzuweisen. Der Bereich leitet den Krankenschein dann an das Personaldezernat weiter. Die Zeitspanne der Arbeitsunfähigkeit muss nicht nachgearbeitet werden.

Werden innerhalb des Arbeitsverhältnisses (auch bei kurzen aneinander liegenden befristeten Arbeitsverhältnissen an der Uni Rostock) die sechs Wochen Krankheit erreicht, erfolgt eine Einstellung der Entgeltfortzahlung beim Landesamt für Finanzen (LAF) durch das Personaldezernat.

Nach der Genesung muss die Hilfskraft die Arbeitsaufnahme telefonisch oder per Mail im Personaldezernat anzeigen, damit die Entgeltzahlung beim LAF wieder aufgenommen werden kann.

2. Freistellung bei Kindeserkrankung

Fallen die Kinderkrankentage auf Arbeitstage, die die Hilfskraft in dem Formular vom LAF „Erklärung zur Prüfung der Versicherungsfreiheit“ unter Pkt. 2 festgelegt hat, wird sie durch den Arbeitgeber für die Pflege des erkrankten Kindes freigestellt.

Ist die Hilfskraft familienversichert oder in einem speziellen „Studententarif“ der Krankenkasse versichert, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber und somit auch kein Anspruch auf Krankengeld. Darin eingeschlossen ist auch das Kinderpflegekrankengeld.

In diesem Fall ist es günstig, sich vorab bei der Krankenkasse nach den zustehenden Leistungen zu erkundigen.

Die Hilfskraft hat für die genehmigten Ausfalltage zwei Möglichkeiten:

1. Sie verzichtet auf das Entgelt für diese Tage und braucht die Ausfallstunden nicht nacharbeiten. Das Personaldezernat erhält den Nachweis der Kindeserkrankung. Durch das Landesamt für Finanzen (LAF) wird die Einstellung der Entgeltzahlung vorgenommen.
2. Sie nimmt das Entgelt weiter in Anspruch und arbeitet die Ausfallstunden nach. In diesem Fall bleibt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bestehen. Der Nachweis der Kindeserkrankung verbleibt im Bereich.