

## Was müssen Sie als studentische Hilfskraft bei Krankheit beachten?

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

### 1. Eigene Arbeitsunfähigkeit

Studentische Hilfskräfte haben, wie alle Beschäftigten an der Uni Rostock, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen gem. Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Sie sind daher verpflichtet Ihre Arbeitsunfähigkeit in Ihrem Organisationsbereich mit einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Krankenschein) ab dem ersten Tag der Erkrankung anzuzeigen. Ihr Fachbereich leitet die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dann an das Personaldezernat weiter. Die Zeitspanne der Arbeitsunfähigkeit muss nicht nachgearbeitet werden.

Erst wenn innerhalb des Arbeitsverhältnisses (auch bei kurzen aneinander liegenden befristeten Arbeitsverhältnissen an der Uni Rostock) die sechs Wochen Krankheit erreicht sind, erfolgt eine Einstellung der Entgeltfortzahlung. Deshalb müssen Sie telefonisch oder per Mail im Personaldezernat anzeigen, dass Sie wieder gesund sind und Ihre Arbeit aufnehmen werden, damit die Entgeltzahlung beim Landesamt für Finanzen (LAF) wiederaufgenommen werden kann.

Nur für gesetzlich Pflichtversicherte besteht ab der siebten Krankheitswoche ein Anspruch auf Krankengeld. Wenn Sie aber familienversichert oder in einem speziellen „Studententarif“ der Krankenkasse versichert sind, besteht kein Anspruch auf Krankengeld. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt an Ihre zuständige Krankenkasse.

### 2. Freistellung bei Kindeserkrankung

Wenn Sie Kinder haben, die erkrankt sind, werden Sie durch den Arbeitgeber für die Pflege des erkrankten Kindes freigestellt, wenn die Krankheit Ihres Kindes auf Arbeitstage fällt, die Sie in dem Formular vom LAF „Erklärung zur Prüfung der Versicherungsfreiheit“ unter Pkt. 2 festgelegt haben.

Wenn Sie familienversichert oder in einem speziellen „Studententarif“ der Krankenkasse versichert sind, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und somit auch kein Anspruch auf Krankengeld. Darin eingeschlossen ist auch das Kinderkrankengeld.

In diesem Fall ist es günstig, dass Sie sich vorab bei Ihrer Krankenkasse nach den zustehenden Leistungen erkundigen. Sie haben für die Ausfalltage zwei Möglichkeiten:

1. Sie verzichten für diese Tage auf Ihr Entgelt und brauchen die Ausfallstunden nicht nacharbeiten. Das Personaldezernat erhält von Ihnen dazu den Nachweis der Kindeserkrankung. Das Formular finden Sie im Dienstleistungsportal. Durch das LAF wird die Einstellung der Entgeltzahlung vorgenommen.
2. Sie nehmen das Entgelt weiter in Anspruch und arbeiten die Ausfallstunden nach. In diesem Fall bleibt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bestehen. Der Nachweis der Kindeserkrankung verbleibt im Bereich.