

Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen

Sehr geehrte Damen und Herren,



Ute Beese
*DBV-Geschäftsstellenleiterin
Geschäftsstelle Hannover*

liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheit oder an Feiertagen ist einer der sozialen Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen erbringen muss.

Die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie befristet, in Teilzeit, in Heimarbeit oder als Leiharbeitnehmer beschäftigt sind.

Es kommt doch immer wieder zu Unsicherheiten, gerade bei Sonderfällen, wie z.B. nicht bundeseinheitliche Feiertage, Schichtarbeit oder bei Teilzeitbeschäftigung. In dieser Broschüre erläutern wir die rechtlichen Regelungen und befassen uns mit Sonderfällen.

Inhalt

- I Anspruchsvoraussetzungen
- II Entgeltfortzahlung an Feiertagen
- III Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- IV Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts
- V Anzeige- und Nachweispflicht
- VI Verletzung der Nachweispflicht
- VII Freistellung / Urlaub und Krankheit
- VIII Die Rechte des Arbeitgebers bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit
des Arbeitnehmers
- IX Entgeltfortzahlung bei Kuren



Kapitel Nr. 1 – Anspruchsvoraussetzungen

Wer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer, und zwar unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistender Arbeitszeit, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Dieser Anspruch besteht allerdings nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten ist (siehe auch Kapitel 3).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat (§3 Abs. 3 EFZG).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des 6-wöchigen Zeitraums der Entgeltfortzahlung

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus und endet folglich grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Entgeltfortzahlung auch über den Beendigungszeitpunkt hinaus

Bei einer Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit, oder wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers wegen der Arbeitsunfähigkeit durch einen Aufhebungsvertrag endet, muss der Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus das Arbeitsentgelt weiterbezahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht (§8 Abs. 1 S.1 EFZG).

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretendem Grunde, der den Arbeitnehmer auch zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

Was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel?

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist es unerheblich, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer

bereits in seinem früheren Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig war.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht mit jedem neuen

Arbeitsverhältnis erneut, allerdings erst, nachdem das neue Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat (§ 3 Abs. 3 EFZG).

Kapitel Nr. 2 – Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Entgeltfortzahlung an Feiertagen?

§ 2 Abs. 1 EFZG gewährt Entgeltfortzahlung nur bei Arbeitsausfall infolge eines **gesetzlichen Feiertages**. Gemeint sind die Feiertage, die durch Bundes- und Landesgesetze angeordnet sind. Für diese Feiertage besteht im Grundsatz das Arbeitsverbot des § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz.

Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG ist, dass Arbeit tatsächlich ausfällt. Hätte ein Arbeitnehmer ohnehin an dem Tag nicht gearbeitet (z.B. wegen Freizeit aufgrund Überstunden oder Teilzeit), so besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Keinen Anspruch auf Bezahlung für den Feiertag hat, wer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen ist.

Nicht bundeseinheitliche Feiertage

Bei Arbeitnehmern in Unternehmen mit Betrieben in verschiedenen Bundesländern oder mit wechselnden Einsatzorten oder mit Reisetätigkeit sind maßgeblich für die Feiertage die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse am Arbeitsort.

Hier gilt nicht der Sitz des Arbeitgebers oder der Wohnort des Arbeitnehmers, sondern der Arbeitsort. Die öffentlich-rechtlichen Feiertagsgesetze gelten für diejenigen Arbeitnehmer, die sich am fraglichen Tag zur Arbeit in dem Bundesland aufhalten.

Kirchliche Feiertage, die nicht gleichzeitig gesetzliche sind, fallen nicht darunter. In einigen Bundesländern haben Arbeitnehmer jedoch nach Landesgesetzen einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Religionsausübung.

Ausländische Feiertage gelten in Deutschland nicht. In Deutschland beschäftigte ausländische Arbeitnehmer müssen daher an einem Tag, der nur in ihrem Heimatland ein Feiertag ist, ihrer Arbeitspflicht nachkommen.

Das gleiche gilt auch, für deutsche Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens, die im Ausland eingesetzt werden. Diese haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG. Deutsche gesetzliche Feiertage begründen kein Arbeitsverbot im Ausland.

Ausländische gesetzliche Feiertage erfasst das Entgeltfortzahlungsgesetz auch nicht, wenn auf den Arbeitnehmer im Ausland deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist.

Die Höhe des Feiertagsentgelts

Die Höhe des Feiertagsentgelts richtet sich nach dem Lohnausfallprinzip. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf exakt das Arbeitsentgelt inklusive aller Bestandteile, das er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Ein Feiertag wird wie ein normaler Arbeitstag bezahlt (s. auch Kapitel 4 – Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts).

Arbeitsausfall an Feiertagen aus anderen Gründen

Ein Anspruch auf Bezahlung des Feiertagsentgelts besteht nur dann, wenn der Feiertag auch die tatsächliche Ursache für den Arbeitsausfall ist. Es besteht kein Anspruch, wenn der Arbeitnehmer an dem Tag z.B. aufgrund einer Freischicht nicht gearbeitet hätte.

Krank an einem Feiertag

Ist ein Arbeitnehmer an einem Feiertag erkrankt und somit arbeitsunfähig, hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (inkl. Zuschlag, s. Kapitel 4).

Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts wird wie für einen Feiertag berechnet.

Kapitel Nr. 3 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Die Art und Ursache der Krankheit sind unerheblich (§3 Abs. 1 EFZG).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht deshalb auch, wenn sich z.B. ein Unfall im privaten Bereich (Straßenverkehr oder Sport) ereignete oder eine Verletzung durch Dritte erfolgte.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs eintritt.

Das gilt auch bei Abbruch einer Schwangerschaft, wenn dies innerhalb von 12 Wochen nach der Empfängnis, auf Wunsch der Schwangeren und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie mind. 3 Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen (§3 Abs. 2 EFZG).

Sportunfälle sind nur selbstverschuldet, wenn die Sportart selbst besonders gefährlich gilt, oder der Arbeitnehmer in einer Weise Sport betreibt, die seine Fähigkeiten und seine Kräfte übersteigt.

Eine **selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit** schließt die Entgeltfortzahlungsansprüche gem. § 3 aus. Im Streitfall muss der Arbeitgeber das Verschulden aber darlegen und beweisen. Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit liegt z.B. vor:

- bei Verletzung durch einen Arbeitsunfall infolge grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften.
- Verletzung infolge eines Autounfalls von Trunkenheit am Steuer oder grob fahrlässigen Verhaltens im Straßenverkehr.
- Verletzung bei einer selbstprovozierten Rauferei.

Arbeitsunfähigkeit durch Drittverschulden

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt, z.B. durch einen Unfall, und ist dieser dem Arbeitnehmer gegenüber zum Schadensersatz wegen Verdienstausfall verpflichtet, bleibt die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers zunächst bestehen. Der Arbeitgeber kann gegen den Dritten einen Schadensersatzanspruch in Höhe der geleisteten Entgeltfortzahlung geltend machen.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet dem Arbeitgeber die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Erteilt der Arbeitnehmer diese Auskünfte nicht, kann der Arbeitgeber von seinem Leistungsverweigerungsrecht gem. § 7 Abs. 1 Nr. 2 EFZG Gebrauch machen.

Beginn der Entgeltfortzahlungsanspruchs

Wird ein Arbeitnehmer vor dem an sich vorgesehenen Arbeitsbeginn arbeitsunfähig, so hat er den Entgeltfortzahlungsanspruch für den vollen Tag.

Setzt die Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitszeit ein, so hat der Arbeitnehmer den Entgeltanspruch für die geleistete Arbeit unmittelbar nach § 611 Abs. 1 BGB. Für die infolge der Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeitszeit hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch.

Wird der Arbeitnehmer nach der Arbeitszeit arbeitsunfähig krank, so hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch ab dem nächsten Tag an.

Mehrfacherkrankungen

Jede, auf einer neuen Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit begründet auch einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wird ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von 6 Wochen nicht, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist. (§ 3 Abs 1 S. 2 EFZG).

Arbeitsunfall im Nebenjob

Ein Arbeitnehmer hat bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlungen durch den Arbeitgeber. Dabei ist es unerheblich, ob dieser Arbeitsunfall in der Hauptbeschäftigung oder während des Nebenjobs erfolgt ist.

Hat jemand anderes den Unfall verursacht und die Arbeitsunfähigkeit verschuldet, kann der Arbeitgeber gegen diesen einen Schadensersatzanspruch geltend machen (s. Spalte links).

Eine Entgeltfortzahlung erfolgt immer dann, wenn bei einem Arbeitnehmer Arbeitszeit aufgrund von Krankheit oder Feiertag ausfällt. Die Zahlung des Entgelts erfolgt in dem Umfang, indem an diesem Tag Arbeitszeit angefallen wäre.

Kapitel Nr. 4 – Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

Wie errechnet sich die Höhe der Entgeltfortzahlung?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitszeit nicht ausgefallen wäre. Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer normalerweise ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte (§ 4 EFZG).

Zum zugrunde liegenden Arbeitsentgelt gehört der Monats-, Wochen-, Tages-, Stunden- oder Akkordlohn. Darüber hinaus werden zur Berechnung der Entgeltfortzahlung folgende Vergütungsbestandteile berücksichtigt:

- die effektiv gezahlten Grundbezüge, also Monatsgehalt, Wochen-, Tages-, Stunden- oder Akkordlohn;
- Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, für Gefahren oder Erschwernisse, wenn diese Zulagen ansonsten angefallen wären;
- vermögenswirksame Leistungen;
- Aufwendungsersatz, wenn die Aufwendungen auch während der Krankheit anfallen;
- die mutmaßlichen Provisionen für Empfänger von Provisionsfixa, Umsatz- und Abschlussprovisionen;
- allgemeine Lohnerhöhungen oder Lohnminderungen.

Nicht zum normalen Arbeitsentgelt gehören Zulagen oder Leistungen (z. B. Schmutzzulagen, Nachtzuschläge), wenn die damit abzugeltenden Aufwendungen im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Solche Zulagen oder Leistungen

finden daher keine Berücksichtigung bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung.

Von der Entgeltfortzahlung ausgenommen ist das für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt, wie dies bereits in den meisten Tarifverträgen mit voller Entgeltfortzahlung vorgesehen ist.

Der Arbeitgeber kann **Sondervergütungen** auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit kürzen, wenn das in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich vorgesehen ist. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit aber höchstens ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, betragen (§ 4a EFZG).

Die Tarifvertragsparteien können die Bemessungsgrundlage für das bei Krankheit anfallende Arbeitsentgelt abweichend von den gesetzlichen Regeln festlegen. Sie können z.B. eine andere Berechnungsmethode einführen oder auch bestimmte Vergütungsbestandteile von der Entgeltfortzahlung ausnehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tarifgebunden sind, können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags vereinbaren, dass die tarifvertragliche Regelung über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzuwenden ist.

Tarifliche Regelungen, z.B.:

Gemäß § 12 (Entgeltfortzahlung / Krankengeldzuschuss) **Manteltarifvertrag privates und öffentliches Bankgewerbe und Manteltarifvertrag Volks- und Raiffeisenbanken** bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

Gemäß § 10 **Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe** werden die Vergütung für Mehrarbeit einschließlich Zuschläge nicht berücksichtigt.

Wie berechnet sich die Entgeltfortzahlung, wenn ich nicht jeden Wochentag arbeite?

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit ungleicher Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage, wird an den Tagen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf die geplante Arbeitszeit abgestellt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat eine vertragliche Arbeitszeit von 25 Stunden/Woche und arbeitet an 4 Tagen von Dienstag bis Freitag. Die Arbeitszeit beträgt am Dienstag 7 Stunden, Mittwoch bis Freitag nur 6 Stunden.

Erkrankt der Arbeitnehmer am Dienstag, sind ihm 7 Stunden im Zeitkonto anzurechnen, an den anderen Tagen 6 Stunden. An Krankheits- und Feiertagen an einem Montag erfolgt keine Anrechnung. Denn am Montag kann aufgrund der Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage Dienstag bis Freitag niemals krankheits- oder feiertagsbedingt die Arbeit ausfallen!

Wie berechnet sich die Entgeltfortzahlung bei Schichtdienst?

Bei ungleicher Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage, etwa im Rahmen von Schicht- und Dienstplänen, wird an Tagen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf die geplante Arbeitszeitdauer abgestellt.

Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf Anrechnung der Arbeitszeit im Zeitkonto hat, die er tatsächlich geleistet hätte. Für die Zeit, die er tatsächlich geplant war.

Wie berechnet sich die Entgeltfortzahlung bei Kurzarbeit, wenn ich krank bin?

Fällt die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise in eine betriebliche Kurzarbeitsperiode, so ist bei der Entgeltfortzahlung die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit anzusehen (§4 Abs. 3 EFZG).

Sonn- und Feiertagszuschläge auch bei Krankheit

Erhält ein Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung an einem Sonn- und/oder Feiertag Entgeltfortzahlung, so schließt die gesetzliche Regelung des EFZG die entsprechenden Zuschläge mit ein. Nach § 4 Abs. 1 EFZG steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltausfallprinzip zu. Hiernach erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge (s. auch Punkt IV Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts).

Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt.

Kapitel Nr. 5 - Anzeige- und Nachweispflicht

Arbeitnehmer haben im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zwei wesentliche Pflichten zu erfüllen,

1. **Pflicht zur unverzüglichen Krankmeldung**
2. **Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Die Pflicht zur Krankmeldung ist nicht davon abhängig, ob ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht. Die Krankmeldung muss auch z.B. im dem ersten Monat des Arbeitsverhältnisses, in dem nach § 3 EFZG noch kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, erfolgen.

Anzeigepflicht

Jeder Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Dies kann ohne Einhaltung einer bestimmten Form geschehen. In der Regel erfolgt sie telefonisch oder mündlich, auch per Email ist es möglich (§ 5 Abs. 1 EFZG).

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die Art der Erkrankung und die Krankheitssymptome zu unterrichten.

Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so ist der kranke Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens ab dem darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Beachten! „Kalendertage“ bedeutet nicht „Arbeitstage“, es zählen auch Wochenende und Feiertage.

Aus der Bescheinigung muss auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgehen.

Der Arbeitgeber kann die ärztliche Bescheinigung auch bei weniger als 3 Tagen Krankheit verlangen.

Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit (über die zuerst bescheinigte Dauer hinaus) muss dem Arbeitgeber eine weitere ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

Anzeigepflicht und Nachweispflicht bei Teilzeitkräften

Eine Teilzeitkraft, die arbeitsunfähig wird, muss dem Arbeitgeber unverzüglich darüber und über die voraussichtliche Dauer informieren (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Dabei ist es unwichtig, ob der Arbeitnehmer an dem Tag / den Tagen für den /die er arbeitsunfähig ist, arbeiten muss oder nicht.

Beispiel: Der Arbeitnehmer arbeitet nur an den Tagen Mittwoch, Donnerstag und Freitag. Er wird am Montag krank. Obwohl er an dem Tag nicht arbeitet, ist er verpflichtet sich sofort beim Arbeitgeber krank zu melden.

Krank im Auslandsurlaub

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Ausland (z. B. im Urlaub), ist er ebenfalls verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und den genauen Aufenthaltsort (Adresse) schnellstmöglich mitzuteilen.

Entstehende Kosten der schnellstmöglichen Nachricht (z. B. Telefon) hat der Arbeitgeber zu tragen.

Neben dem Arbeitgeber muss ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer auch seine Krankenkasse umgehend über die Arbeitsunfähigkeit sowie die voraussichtliche Dauer informieren.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so muss der Arbeitnehmer auch aus dem Ausland eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich vorlegen.

Kapitel Nr. 6 – Verletzung der Nachweispflicht

Verletzung der Anzeigepflicht

Kommt ein Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber nicht nach, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Dies kann weitreichende Folgen haben:

1. Zeigt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit verspätet an, hat dies zunächst keinen Einfluss auf die Entgeltfortzahlung. Unter Umständen kann dies aber später zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers führen, z. B., wenn dadurch mittelbar Regress- oder Reklamationsanforderungen eines Dritten gegenüber dem Arbeitgeber entstehen (z.B. wenn Termine nicht eingehalten werden, da keine Vertretung mehr organisiert werden konnte.)
2. Solange der Arbeitnehmer seiner gesetzlichen Pflicht zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung schuldhaft nicht nachkommt, ist der Arbeitgeber zunächst berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts insgesamt zu verweigern. Legt der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung später doch noch vor, hat er rückwirkend wieder Anspruch auf

Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

3. Wenn der Arbeitnehmer mehrfach seiner Anzeige- und Nachweispflicht nicht nachkommt, kann nach vorausgegangener Abmahnung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein.

Verspätete Krankmeldung

Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer so schnell wie möglich im Rahmen einer Krankmeldung mitteilen, denn sonst kann der Arbeitgeber den bevorstehenden Arbeitsausfall nicht einplanen.

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen diese Pflicht, drohen Abmahnung oder verhaltensbedingte Kündigung. Eine einzige verspätete Krankmeldung genügt zwar noch nicht für eine Kündigung, doch wenn der Arbeitnehmer eine Krankmeldung mehrfach verspätete einreicht, kann das nach vorheriger Abmahnung eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen.

Kapitel Nr. 7 – Freistellung / Urlaub und Krankheit

Ich baue Überstunden ab und werde krank

Der Arbeitgeber muss die durch Krankheit verlorenen Überstunden nicht nachgewähren, anders als beim Urlaub. Ein Anspruch auf Arbeitsausgleich wird bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt.

Der Arbeitnehmer kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig und hat keinen Einfluss auf die Arbeitsbefreiung (BAG, 6 AZR 374/02).

Ich werde im Urlaub krank

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, gem. § 9 BurlG).

Daher ist es sinnvoll vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Entgeltfortzahlung bei unwiderruflicher Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge

Dieser Fall wird gelegentlich nach einer Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber oder einem Aufhebungsvertrag für die verbleibende Zeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbart.

Für die Zeit der Freistellung ist der Arbeitnehmer in der Regel trotzdem arbeitsfähig. Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Freistellungsphase, bleibt er gegenüber dem Arbeitgeber nachweispflichtig. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen (Entgeltfortzahlungszeitraum), entfällt sogar die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung trotz Freistellung. Der Arbeitnehmer bekommt Krankengeld (BAG, 5 AZR 593/07).

Kapitel Nr. 8 – Die Rechte des Arbeitgebers

Überprüfung durch den Medizinischen Dienst

Bestehen seitens des Arbeitgebers Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit, so kann er verlangen, dass die Krankenkasse eine gutacht-

liche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung einholt. Die Krankenkassen sind zur Beseitigung von Zweifel der Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich verpflichtet.

Von der Beauftragung des Medizinischen Dienstes kann die Krankenkasse absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig auf den der Krankenkasse vorliegenden Unterlagen ergeben.

Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Hat ein Arbeitgeber trotz Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann er die Fortzahlung im Krankheitsfall verweigern. Der Arbeitgeber muss diese Zweifel vor Gericht belegen bzw. beweisen können.

Der Arbeitnehmer hat dann seinerseits konkret vor Gericht darzulegen, warum er gesundheitlich nicht in der Lage war, seiner Arbeitspflicht nachzukommen (§ 7 Abs. 1 EFZG).

Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Täuscht ein Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit vor, so reicht dies häufig als Kündigungsgrund des Arbeitgebers aus. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer gegen seine Pflicht zu gesundheits- und heilungsförderndem Verhalten verstößt.

Kapitel Nr. 9 – Entgeltfortzahlung bei Kuren

Bekomme ich bei einer Kur auch Entgeltfortzahlung?

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen, die sie in einer Rehabilitations- bzw. Vorsorgeklinik verbringen. Der Aufenthalt muss medizinisch notwendig sein und von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt werden.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Rehabilitationsleistungen stationär oder ambulant erbracht werden.

Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Vorliegen einer ärztlichen Verordnung und stationärer Durchführung. Der Entgeltfortzahlungsanspruch besteht im Anschluss an eine Kur nur dann, wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig ist.



Beitrittserklärung

BEITRITT ZUM DBV – GEWERKSCHAFT DER FINANZDIENSTLEISTER

- ÄNDERUNGS-MITTEILUNG / MITGLIEDSNR.:** _____
Bei mir haben sich folgende Änderungen ergeben:

Name _____ Vorname _____ geb. am _____

PLZ / Wohnort _____ Straße / Nr. _____ Geworben durch: _____

Telefon privat _____ geschäftlich _____ Mitglied im:
Betriebsrat / Personalrat

Arbeitgeber _____ Arbeitsort _____

Monatsbeitrag (Euro) _____ Vollzeit Teilzeit

Ich ermächtige jederzeit widerruflich den DBV Deutschen Bankangestellten-Verband, Kreuzstraße 20, 40210 Düsseldorf, Gläubiger ID DE56ZZZ00000191215 meinen satzungsmäßigen Beitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom DBV auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoführende Bank _____ Ort _____

DE _____ Zahlungsweise:
IBAN _____ BIC (SWIFT) _____ jährliche vierteljährliche

Eintrittsdatum in den DBV zum _____ Unterschrift / Datum _____

Bitte
freimachen
wenn
Briefmarke
zur Hand



Antwort

**DBV - Deutscher
Bankangestellten-Verband
Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf**

Fax 0211 / 54 26 81 40

MITGLIEDSBEITRÄGE

bei Anwendung des Tarifvertrages für die
Bundesrepublik Deutschland:

Auszubildende, Rentner, Mitarbeiter/innen
in der Elternzeit oder mit Altersregelung **7,50 Euro**

Bis 2183 Euro Monatsgehalt **13,00 Euro**

Von 2184 Euro bis
3429 Euro Monatsgehalt **18,00 Euro**

Von 3430 bis 4823 Euro Monatsgehalt **24,00 Euro**

Ab 4824 Euro Monatsgehalt **28,00 Euro**

DBV

**DEUTSCHER
BANKANGESTELLTEN
VERBAND**
Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Disclaimer:

Diese Broschüre wurde für die Mitglieder unserer Gewerkschaft DBV erstellt. Die Hinweise wurden nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für Fehler oder Ungenauigkeiten, für die wir trotz gewissenhafter Arbeit keine Gewähr übernehmen können, möchten wir uns bereits jetzt entschuldigen. Rechtsansprüche entstehen aus diesem rechtlich unverbindlichen Dokument keine.

Alle Rechte bezüglich Nachdruck und Zitaten verbleiben bei der Gewerkschaft Deutscher Bankangestellten Verband e.V, Kreuzstrasse 20, 40210 Düsseldorf. Anfragen hierzu bitte postalisch oder per E-Mail info@dbv-gewerkschaft.de

V.i.S.P. Ute Beese, DBV 01/2020

DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband

Hauptgeschäftsstelle
Kreuzstraße 20
40210 Düsseldorf

www.dbv-gewerkschaft.info