

Vereinbarung über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist ein Anspruch aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz dem Grunde nach gegeben

und

erfüllt der Mitarbeiter im konkreten Einzelfall die Pflichten nach den §§ 5 und 6 Entgeltfortzahlungsgesetz (Artikel 8 Arbeitsordnung) vollständig und korrekt

so erhält er sein ungekürztes Arbeitsentgelt. Die Dauer dieser Entgeltfortzahlung regelt sich analog § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Höhe des Anspruchs regelt sich analog § 37 Abs. 2 Satz 1 BAT in der derzeit geltenden Fassung.

Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes erhalten die Mitarbeiter eine Beihilfe in Form eines Zuschusses zum Krankengeld.

Die Höhe des Zuschusses beträgt

-	bei 1 - 9 Dienstjahren	50 %
-	bei 10 - 24 Dienstjahren	75 %
-	bei 25 Dienstjahren	100 %

des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem Netto-Monatseinkommen.

Bei privatkrankenversicherten Mitarbeitern wird das Krankengeld der BKK Krupp als Basis für die Berechnung herangezogen.

Das Nettoeinkommen richtet sich nach dem Entgelt für den letzten Kalendermonat vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, bei schwankenden Einkommen nach den letzten drei Kalendermonaten.

Die Beihilfe wird bis zur Beendigung der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch drei Monate nach Ablauf des Lohnfortzahlungszeitraumes gewährt.

Einem Mitarbeiter können die Rechte aus dieser Betriebsvereinbarung befristet entzogen werden, wenn gewichtige Anhaltspunkte dafür bestehen, daß er die Entgeltfortzahlung mißbraucht. In diesem Fall stehen dem Mitarbeiter nur die gesetzlichen Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz - grundsätzlich 80 % - zu.

Gewichtige Anhaltspunkte für einen Mißbrauch liegen in der Regel vor bei

- a) nicht korrekten oder unvollständigen Angaben in Zusammenhang mit einer Krankmeldung,
- b) wiederholt verzögerten Krankmeldungen,
- c) sonstigen wiederholten Verstößen gegen Pflichten nach den §§ 5 und 6 Entgeltfortzahlungsgesetz

- d) Aktivitäten während der Arbeitsunfähigkeit, die sich normalerweise mit dem Grund der Abwesenheit nicht vereinbaren lassen oder die geeignet sind, den Genesungsprozeß zu behindern,
- e) ungewöhnlich oft bzw. unter ungewöhnlichen Umständen mehrfach auftretenden Kurzerkrankungen,
- f) wiederholten Krankmeldungen in Zusammenhang mit Urlaub.

Ein befristeter Entzug kann nicht gegen den Widerspruch des Betriebsrates erfolgen. Die Widerspruchsfrist umfaßt sieben Tage.

Diese Vereinbarung wird mit dem 1. Januar 1997 wirksam. Eine Kündigung ist mit Frist von drei Monaten zum Quartalsende möglich.

Essen, 2. Dezember 1996

Alfried Krupp Krankenhaus

Betriebsrat

- Dr. Hartwig -

- Dr. Plutte -

- Havener -

- Ahlbrecht -