

[\[Drucken\]](#) [\[Fenster schließen\]](#)

Krank im Urlaub

Keine Anrechnung von Zeiten der Erkrankung

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Zeiten der Erkrankung nicht auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet (§ 9 BUrlG). Der Gesetzgeber will verhindern, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch verliert, wenn er während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. Während einer Erkrankung ist die Erfüllung des Urlaubsanspruchs unmöglich, so dass der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Nachgewährung der "verlorenen" Urlaubstage vom Arbeitgeber verlangen kann. Somit schließen sich Urlaub und Erkrankung aus.

Allerdings steht es dem Arbeitnehmer nicht zu, seinen Urlaub aufgrund der Erkrankung eigenmächtig um die Krankheitstage zu verlängern, und diese an seinen Urlaub "anzuhängen". Eine automatische Verlängerung des vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs tritt ebenfalls nicht ein.

Nachgewährung der "verlorenen" Urlaubstage

Stattdessen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die durch die Erkrankung ausgefallenen Tage nachgewähren, wenn der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig ist.

Der Arbeitnehmer muss hierzu jedoch die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie die genaue Lage durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Nur dann hat er Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage. Der Nachweis hat durch ein ärztliches Zeugnis zu erfolgen, das der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber später vorlegen muss.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung des Urlaubs besteht indes nur innerhalb der gesetzlichen Frist, d.h. grundsätzlich bis zum 31.12. eines Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Nur bei Vorliegen dringender betrieblicher oder persönlicher Gründe, ist eine Übertragung des Resturlaubs bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres zulässig (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG).

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs und dauert die Erkrankung nur einige Tage des Urlaubszeitraumes an, verfällt der (restliche) Urlaub nicht. Nach dem Urlaubsende hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufzunehmen; die Tage der Erkrankung sind ihm zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren. Erkrankt der Arbeitnehmer hingegen nach der Festsetzung des Urlaubs aber bereits vor dem Antritt und dauert die Erkrankung länger als der bereits festgelegte Urlaubszeitraum an, ist der Urlaub vom Arbeitgeber erneut zu gewähren und festzulegen.

Unverzügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers im Falle einer Erkrankung

Wie bei jeder anderen Arbeitsunfähigkeit auch, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die während des Urlaubs eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Unverzüglich bedeutet ohne schuldhaftes Zögern, d.h. im Regelfall am gleichen Tag.

Ferner ist der Arbeitnehmer bei einem Auslandsaufenthalt verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse des Aufenthaltsortes in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG). Dies sind in der Regel Telefon, Telefax oder Telegramm. Das Absenden eines einfachen Briefs genügt nicht. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 EFZG).

Durch die Mitteilung des Aufenthaltsortes soll der Arbeitgeber nachprüfen können, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, einen ortsansässigen Arzt mit der Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit zu beauftragen. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, bei einem Auslandsaufenthalt seine Urlaubsanschrift mitzuteilen, ist erst vor einigen Jahren gesetzlich verankert worden. Zuvor hatte der Arbeitgeber mangels Kenntnis des Aufenthaltsortes keine Möglichkeit, die Krankmeldung des Arbeitnehmers überprüfen zu lassen.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitnehmer, der sich telefonisch aus dem Ausland krank meldet, die Urlaubsanschrift nicht ungefragt mitteilen muss, wenn der Arbeitgeber nicht danach fragt. Der Arbeitgeber kann daher nicht die Entgeltfortzahlung mit der Begründung verweigern, er habe die Urlaubsanschrift des Arbeitnehmers nicht gekannt und die Arbeitsunfähigkeit nicht überprüfen können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer explizit nach der Urlaubsanschrift fragen (BAG, Urt. v. 19.02.1997 - 5 AZR 83/96 - NZA 1997, 652).

Hält sich der Arbeitnehmer im Ausland auf, trifft ihn eine erweiterte Mitteilungspflicht: Er hat zusätzlich seine (gesetzliche) Krankenkasse unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren (§ 5 Abs. 2 Satz 3 EFZG).

Nachweispflicht

Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss er spätestens am darauf folgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber vorlegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Der Arbeitgeber kann eine frühere Vorlage verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Gelegentlich sehen Arbeitsverträge eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Zudem muss der Arbeitnehmer eine Folgebescheinigung vorlegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, als in der Arbeitsbescheinigung zunächst angegeben wurde (§ 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG). Diese Grundsätze gelten auch für den Arbeitnehmer, der während seines Urlaubs erkrankt.

Hält sich ein Arbeitnehmer im Ausland auf, ist eine ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Auch diese muss bescheinigen, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und wie lange die Arbeitsunfähigkeit dauert. Eine von einem ausländischen Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat grundsätzlich den gleichen Beweiswert wie eine von einem deutschen Arzt ausgestellte Bescheinigung. Allerdings muss in der Bescheinigung erkennbar sein, dass der ausländische Arzt zwischen einer Erkrankung im medizinischen Sinn und einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach deutschem Recht unterschieden hat.

Der Arbeitnehmer ist indes nicht verpflichtet, die ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf seine Kosten übersetzen zu lassen.

Schließlich muss der Arbeitnehmer bei einem Auslandsaufenthalt seiner (gesetzlichen) Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt dauert (§ 5 Abs. 2 Satz 4 EFZG).

Rückkehr ins Inland

Keht der erkrankte Arbeitnehmer aus dem Ausland ins Inland zurück, muss er dies sowohl seinem Arbeitgeber als auch seiner (gesetzlichen) Krankenkasse unverzüglich anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG). Diese Anzeigepflicht gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr bereits wieder genesen ist. Somit muss der Arbeitgeber auch dann informiert werden, wenn der inzwischen gesunde Arbeitnehmer noch über einen Teil des ihm gewährten Urlaubs verfügt und deshalb noch nicht zur Aufnahme seiner Arbeit am Arbeitsplatz erscheint.

Fazit

Bei einer Erkrankung während des Erholungsurlaubs treffen den Arbeitnehmer die allgemeinen Anzeige- und Nachweispflichten. Bei einem Auslandsaufenthalt ist der Arbeitnehmer zu weitergehenden Mitteilungen verpflichtet. Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflichten, kann er keine Nachgewährung des Urlaubs für die "verlorenen" Arbeitstage verlangen.

Kontaktdaten der Autoren:

Dirk Helge Laskawy, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,

Eileen Malek, Rechtsanwältin,

Aderhold v. Dalwigk Knüppel

Rechtsanwaltsgesellschaft GmbH

Seemann-Karree

Eilenburger Straße 1 A

04317 Leipzig

Tel.: 03 41/39 80 145

Fax: 03 41/39 80 179

Internet: www.roelfspartner.de

(ts) - 01.08.2007 © www.arbeitsrecht.de



Wenn Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter regelmäßig lesen möchten, können Sie sich hier zum Bezug anmelden.

