

## ARBEITSUNFÄHIGKEIT IM URLAUB

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, treffen ihn zunächst die allgemeinen Anzeige- und Nachweispflichten. Bei einem Auslandsaufenthalt ist er darüber hinaus zu weitergehenden Mitteilungen verpflichtet. Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflichten, kann er keine Nachgewährung des Urlaubs für die "verlorenen" Arbeitstage verlangen. Im Einzelnen:

### Keine Anrechnung von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Arbeitsunfähigkeitsattest nachgewiesenen Zeiten nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet (§ 9 BUrlG). Er kann zu einem späteren Zeitpunkt die Nachgewährung der "verlorenen" Urlaubstage verlangen. Allerdings steht es ihm nicht zu, seinen Urlaub eigenmächtig um die Krankheitstage zu verlängern.

Dauert die Erkrankung nur einige Tage innerhalb des Urlaubszeitraumes an, verfällt der (restliche) Urlaub nicht. Nach Ende seines Urlaubs hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufzunehmen; die Tage der Erkrankung sind ihm zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren.

### Nachgewährung der "verlorenen" Urlaubstage

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die durch die Arbeitsunfähigkeit ausgefallenen Tage nachgewähren, wenn der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig ist. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie die genaue Lage durch ein ärztliches Attest nachweisen. Nur dann hat er Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage.

Der Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs besteht in Arbeitsverhältnissen ohne Tarifbindung 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). Im Anwendungsbereich der Tarifverträge besteht der Anspruch im Regelfall automatisch bis zum 31.03. des Folgejahres. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch unser Merkblatt „Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit“.

### Mitteilungs- und Nachweispflicht des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsunfähigkeit

Wie bei jeder anderen Arbeitsunfähigkeit 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 selben Tag.

Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen, wenn diese länger als drei Kalendertage dauert. Die 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 Arbeitnehmer, die während des Urlaubs erkranken.

### Besonderheiten im Falle der Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Bei einem Auslandsaufenthalt ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse des Aufenthaltsortes schnellstmöglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG), also in der Regel per Telefon, Telefax oder E-Mail. 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. Er hat die Möglichkeit, einen ortsansässigen Arzt mit der Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit zu beauftragen. Der Arbeitnehmer, der sich telefonisch aus dem Ausland krank meldet, muss die Urlaubsanschrift aber nicht ungefragt mitteilen. Der Arbeitgeber kann daher die Entgeltfortzahlung nicht mit der Begründung verweigern, er habe die Urlaubsanschrift des Arbeitnehmers nicht gekannt und die Arbeitsunfähigkeit nicht überprüfen können, wenn er den Arbeitnehmer nicht ausdrücklich nach der Urlaubsanschrift gefragt hat (BAG Urt. v. 19.02.1997 - 5 AZR 83/96 - NZA 1997, 652).

Den Arbeitnehmer trifft zudem eine erweiterte Mitteilungspflicht gegenüber seiner gesetzlichen Krankenkasse: Er muss diese unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer informieren (§ 5 Abs. 2 Satz 3 EFZG). Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt dauert, muss der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse auch die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 4 EFZG).

Hält sich ein Arbeitnehmer im Ausland auf, ist eine ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. 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 unterscheiden hat. Der Arbeitnehmer ist indes nicht verpflichtet, die ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf seine Kosten übersetzen zu lassen.

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). Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr bereits wieder genesen ist bzw. der inzwischen gesunde Arbeitnehmer noch über einen Teil des ihm gewährten Urlaubs verfügt und deshalb noch nicht zur Aufnahme seiner Arbeit am Arbeitsplatz erscheint.