

# Krankheit des Arbeitnehmers im Urlaub – Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

von: Rechtsanwalt Ulrich Wild

## Zeiten der Erkrankung werden nicht auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet (§ 9 BUrlG)

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen **Zeiten der Erkrankung nicht auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet** (§ 9 BUrlG = Bundesurlaubsgesetz).

Dauert die im Urlaub eingetretene 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 – wie nachfolgend beschrieben nachzugewähren.

Gesetzgeberisches Ziel der Regelung ist es, zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch verliert, wenn er während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt.

Der **Arbeitnehmer darf** aber seinen Urlaub aufgrund der Erkrankung **nicht** etwa **eigenmächtig** um die Krankheitstage **verlängern**, und diese an seinen Urlaub "anhängen". Eine automatische Verlängerung des vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs tritt ebenfalls nicht ein.

## Anspruch auf Nachgewährung der "verlorenen" Urlaubstage

Stattdessen hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen **Anspruch auf Nachgewährung** der durch die Erkrankung ausgefallenen Urlaubstage, wenn er wieder arbeitsfähig ist.

Der Arbeitnehmer muss jedoch als Voraussetzung für den Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage die Dauer der **Arbeitsunfähigkeit** nachweisen. 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 **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 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 vollständig erneut zu gewähren und festzulegen.

## Unverzügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss - wie bei jeder anderen Arbeitsunfähigkeit auch - 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**.

**Bei einem Auslandsaufenthalt** ist der Arbeitnehmer darüber hinaus 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 = Entgeltfortzahlungsgesetz).

Allerdings muss der Arbeitnehmer, der sich telefonisch aus dem Ausland krank meldet, die **Urlaubsanschrift nicht ungefragt mitteilen**, sondern nur, wenn der Arbeitgeber 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, wenn er nicht nach der Anschrift fragt. **Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer explizit nach der Urlaubsanschrift fragen** (Bundesarbeitsgericht: BAG, Urt. v. 19.02.1997 - 5 AZR 83/96 – abgedruckt in NZA 1997, 652).

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.

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 bezüglich der Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer muss, wie sonst auch, 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, entsprechend der Unterscheidung nach deutschem Recht, unterschieden hat. Der Arbeitnehmer ist 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).

### **Anzeigepflicht unverzüglich nach Rückkehr ins Inland**

kehrt der erkrankte Arbeitnehmer aus dem Ausland ins Inland zurück, muss er seine **Rückkehr** sowohl seinem **Arbeitgeber** als auch seiner (gesetzlichen) **Krankenkasse** **unverzüglich anzeigen** (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG), und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr bereits wieder genesen ist und der Urlaub des inzwischen gesunden Arbeitnehmers noch nicht zu Ende, er deshalb also noch gar nicht zur Aufnahme seiner Arbeit am Arbeitsplatz erscheinen muss bzw. auch noch nicht erscheint.

#### **Kontaktdaten des Autors:**

Ulrich Wild  
**Rechtsanwalt**

Kreuzkamp & Partner  
Rechts- und Patentanwälte  
Ludenberger Straße 1A  
D-40629 Düsseldorf  
Germany

ITel. 49-211-239408-0  
Fax 49-211-239408-88

[www.kreuzkamp.com](http://www.kreuzkamp.com)  
email: [wild@kreuzkamp.com](mailto:wild@kreuzkamp.com)

Die Kanzlei Kreuzkamp & Partner ist eine eingetragene Partnerschaftsgesellschaft (Registerblatt PR 944 des Partnerschaftsregisters beim Amtsgericht Essen).



**KREUZKAMP & PARTNER**

Mitglied von KREUZKAMP & KOLLEGEN  
Rechts- und Patentanwälte