

Abstimmung mit Arzt und Arbeitgeber empfohlen

Arbeitsunfähigkeit und Urlaub: ein Beitrag von Fachanwalt Christopher Bold.

Bietigheim-Bissingen. Die Sommerferien sind in Baden-Württemberg zwischenzeitlich zu Ende gegangen. In jeder Ferienzeit stellt sich aber erneut die Frage, wie sich Arbeitnehmer im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsunfähigkeit vor und möglicherweise auch während des Urlaubs verhalten müssen.

Die unter Arbeitgebern weit verbreitete Auffassung, der Arbeitnehmer müsse während seiner Arbeitsunfähigkeit das Bett hüten und könne Haus oder Wohnung nicht mehr verlassen, ist jedenfalls nicht haltbar. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach klargestellt, dass Arbeitnehmer lediglich Aktivitäten zu unterlassen haben, die ihre Genesung hinauszögern könnten. Juristen sprechen insoweit von einem „genesungswidrigen Verhalten“.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung steht somit dem Urlaubsantritt trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nichts entgegen. Dem Arbeitnehmer ist allerdings dringend zu empfehlen, vor Urlaubsantritt mit seinem Arzt die während dem Urlaub anfallenden Aktivitäten abzuklären. Tut der Arbeitnehmer dies, sind auch längere Autofahrten oder Flugreisen kein Problem. Empfehlenswert ist es natürlich auch, wenn der Arbeitnehmer sich mit dem Arbeitgeber vor Urlaubsantritt abstimmt, damit ein falscher Eindruck bereits im Keim erstickt werden kann.

Erkrankt der Arbeitneh-



Christopher Bold,
Fachanwalt für Arbeitsrecht.
Foto: Kanzlei Cavada und Partner

mer während seines Urlaubs, muss er neben seinem Arbeitgeber als gesetzlich Versicherter unverzüglich auch die Krankenkasse informieren. Zudem ist er verpflichtet, seine Rückkehr aus dem Ausland unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit noch andauert, unverzüglich gegenüber Arbeitgeber und Krankenkasse anzuzeigen. Hält der Arbeitnehmer diese Voraussetzungen ein und kann er bei einer länger als drei Kalendertagen andauernden Arbeitsunfähigkeit auch eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, werden die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Vielmehr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Hält der Arbeitnehmer die vorgenannten Voraussetzungen allerdings nicht ein, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Entgeltfortzahlungsanspruch zu verweigern.

Christopher Bold, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Cavada und Partner