



Umgang mit Urlaub und Krankheit im Arbeitsverhältnis: (Neuste) Fallstricke und Entwicklungen kennen und interne Prozesse optimieren

Ihre Referentinnen



Dr. Charlotte Sander, LL.M.
Deloitte Legal | Employment Law
Partnerin
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 511 307559 3
E-Mail: csander@deloitte.de



Frauke Heudtlaß
Deloitte Legal | Employment Law
Partnerin
Rechtsanwältin

Tel.: +49 211 8772 2587
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de

Übersicht I Urlaubsthemen

01

**Entstehung des
Urlaubs I Teilurlaub**

02

**Verfall und
Informationspflicht**

03

Langzeiterkrankungen

04

Verjährung

05

**Verzicht auf
Urlaub/Abgeltung**

Grundsätze | Entstehung des Urlaubs und Höhe



- Gesetzlicher Anspruch: 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche; 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche
- Anspruch auf den **vollen** Jahresurlaub entsteht nach 6 Monaten der Betriebszugehörigkeit
- zuvor entsteht ein **ratierlicher Anspruch**; dies gilt auch bei Ausscheiden vor erfüllter Wartezeit und in den ersten 6 Monaten des Jahres
- abzustellen ist auf vollendete Monate
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mind. $\frac{1}{2}$ Tag ergeben, sind auf volle Tage **aufzurunden**
- eine Abrundung ist **nicht** gesetzl. geregelt
- Arbeitgeber ist an Urlaubswünsche gebunden; Verweigerung nur unter definierten Voraussetzungen
- Gewährung im laufenden Kalenderjahr
- Übertragung als Ausnahmetatbestand, § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG



Gewährung im laufenden Kalenderjahr

Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, § 7 Abs. 3 BUrlG.



Unionsrecht: Richtlinienkonformität erforderlich

Mitgliedstaaten haben die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Mitarbeiter einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält:

Keine Notwendigkeit des Erzwingens, aber **Mitwirkungsobliegenheit** des Arbeitgebers

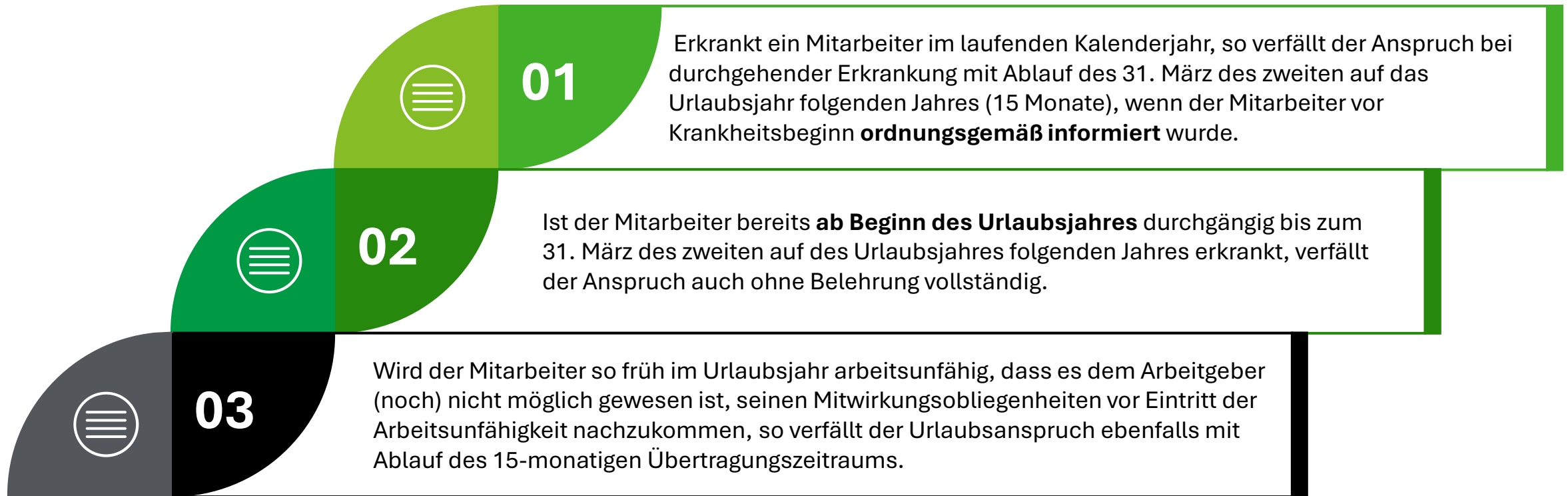


Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit

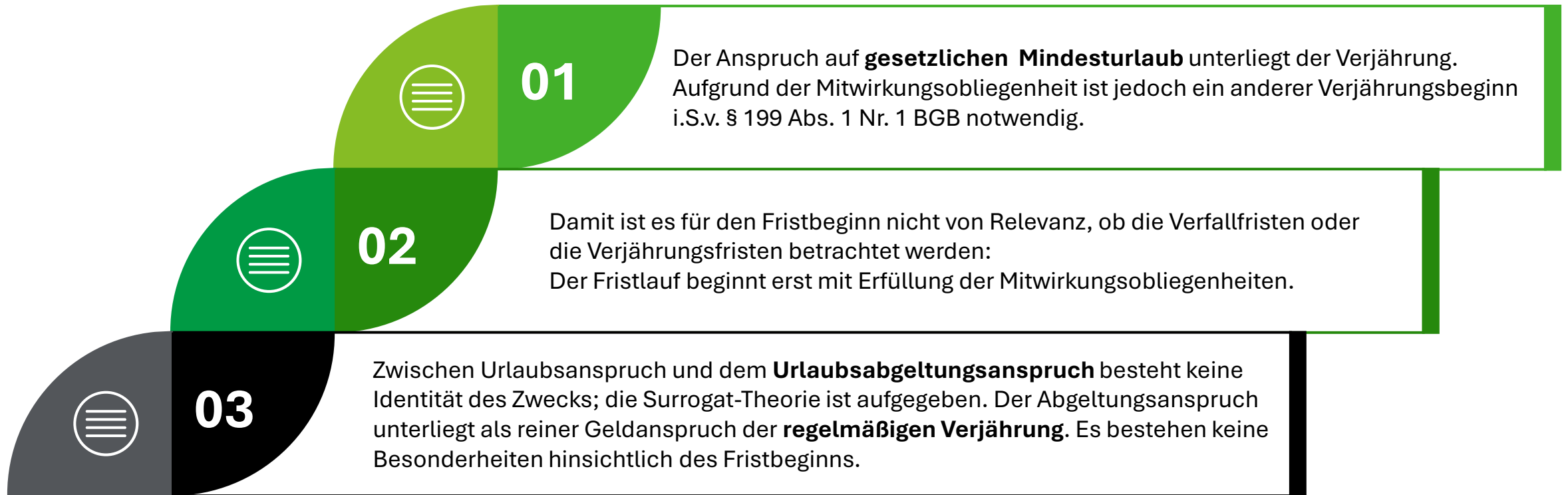
Rechtzeitige Information in Textform über

- Höhe des Urlaubsanspruchs
- Aufforderung, diesen zu nehmen und
- Hinweis auf Verfall

Urlaub & Langzeiterkrankung



Verjährung I Urlaub & Urlaubsabgeltung



Verzicht auf Urlaub & Urlaubsabgeltung



Kein Verzicht im laufenden Arbeitsverhältnis

Ein Verzicht auf den (gesetzlichen) Urlaubsanspruch ist im laufenden Arbeitsverhältnis nicht möglich; § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG.



Verzicht auf Abgeltungsanspruch im Aufhebungsvertrag/Vergleich

- Unproblematisch möglich, wenn das Arbeitsverhältnis im Verichtszeitpunkt **beendet** ist, da reiner Geldanspruch.
- Bei zukünftiger Beendigung: Erlassvertrag wg. gesetzlichen Verbots unwirksam, § 134 BGB iVm. § 13 BUrlG, so LAG Köln (n.r.).



Praxistipp

- Bis zur Entscheidung des BAG sollte in jedem Fall, in dem keine unwiderrufliche Freistellung erfolgt, die den Urlaub in Gänze konsumiert, und das Ende des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft regeln soll, sollte auf unstreitig bestehenden (Mindest)Urlaub nicht verzichtet werden.
- Bestenfalls ist dieser in der Anzahl der Urlaubstage zu benennen.

Konsequente Information über
(Rest-)Urlaubsansprüche

Information



Vertrag



Vertragliche Unterscheidung zwischen
gesetzlichem Mindesturlaubsanspruch
und übergesetzlichem, vertraglichem
Urlaubsanspruch

Kürzung



Hinweis auf Urlaubskürzung im
Rahmen der Elternzeit –

Kürzung bei mutterschutzrechtlichen
Beschäftigungsverboten **nicht
zulässig**

Unwiderrufliche Freistellung und
Vergleichswortlaute als
Gestaltungsmöglichkeiten erwägen

Gestaltung



Übersicht I Krankheitsthemen

01

**Grundzüge |
Entgeltfortzahlung im
Krankheitsfall**

02

**Pflichten des
Arbeitnehmers bei
Arbeitsunfähigkeit**

03

**Reaktionsmöglichkeiten
| Verdacht einer
vorgetäuschten
Krankheit**

04

**Darlegungs- und
Beweislast | Vorliegen
einer Arbeitsunfähigkeit**

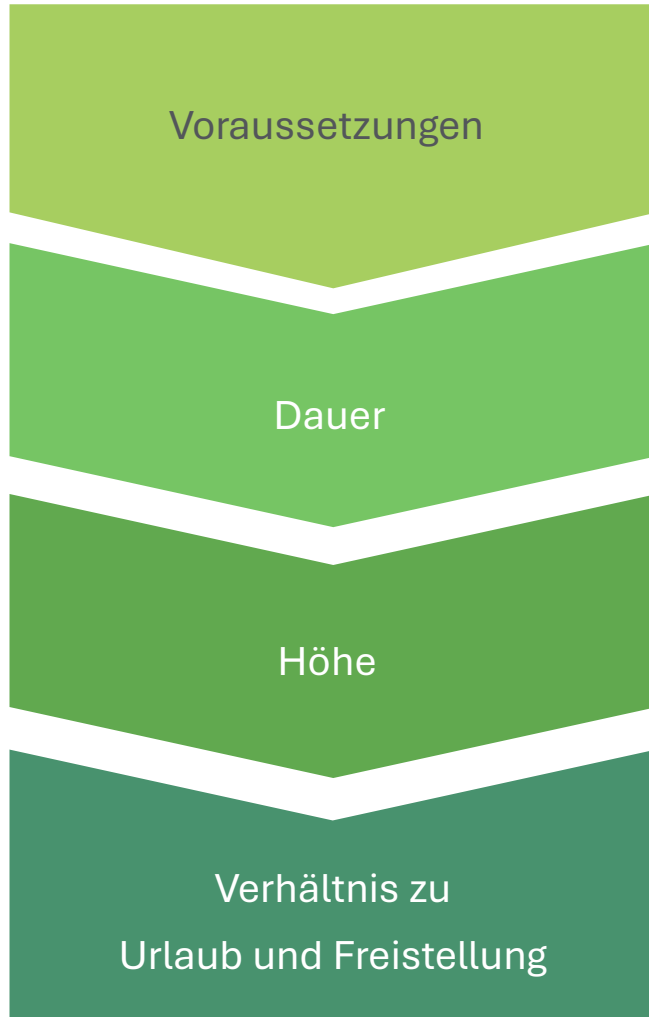
05

**Erschütterung des
Beweiswerts der
Arbeitsunfähigkeits-
Bescheinigung**

06

**Möglichkeiten |
Reduzierung der
Krankenquote**

Grundzüge | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



- Auslöser: Erkrankung, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers ursächlich zur **Arbeitsunfähigkeit** geführt hat
- Anspruch entsteht nach ununterbrochenem **4-wöchigem Bestand des Arbeitsverhältnisses** (Wartezeit)
- Anspruch besteht für jede Erkrankung **bis zu 6 Wochen**; bei zwischenzeitlicher Genesung ist ein erneuter Anspruch für dieselbe Erkrankung möglich
- Während der Wartezeit und nach Ablauf von 6 Wochen besteht für gesetzlich Krankenversicherte ein Anspruch auf **Krankengeld für maximal 78 Wochen bzw. 72 Wochen**
- **70 %** des regelmäßigen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts
- Besonderheiten gelten für Überstunden, Aufwandszuschläge und variable Vergütung
- Bei Arbeitsunfähigkeit während des **Urlaubs** werden die Urlaubstage für die Krankheitstage gutgeschrieben
- **Arbeitszeitausgleich** durch Freistellung von der Arbeitspflicht kann hingegen grundsätzlich auch während der Arbeitsunfähigkeit erfüllt werden

Pflichten des Arbeitnehmers bei Arbeitsunfähigkeit



Mitteilungspflicht

Pflicht des Arbeitnehmers zur unverzüglichen Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG.



Vorlage- oder Feststellungspflicht (Arbeitsunfähigkeit dauert länger als 3 Tage)

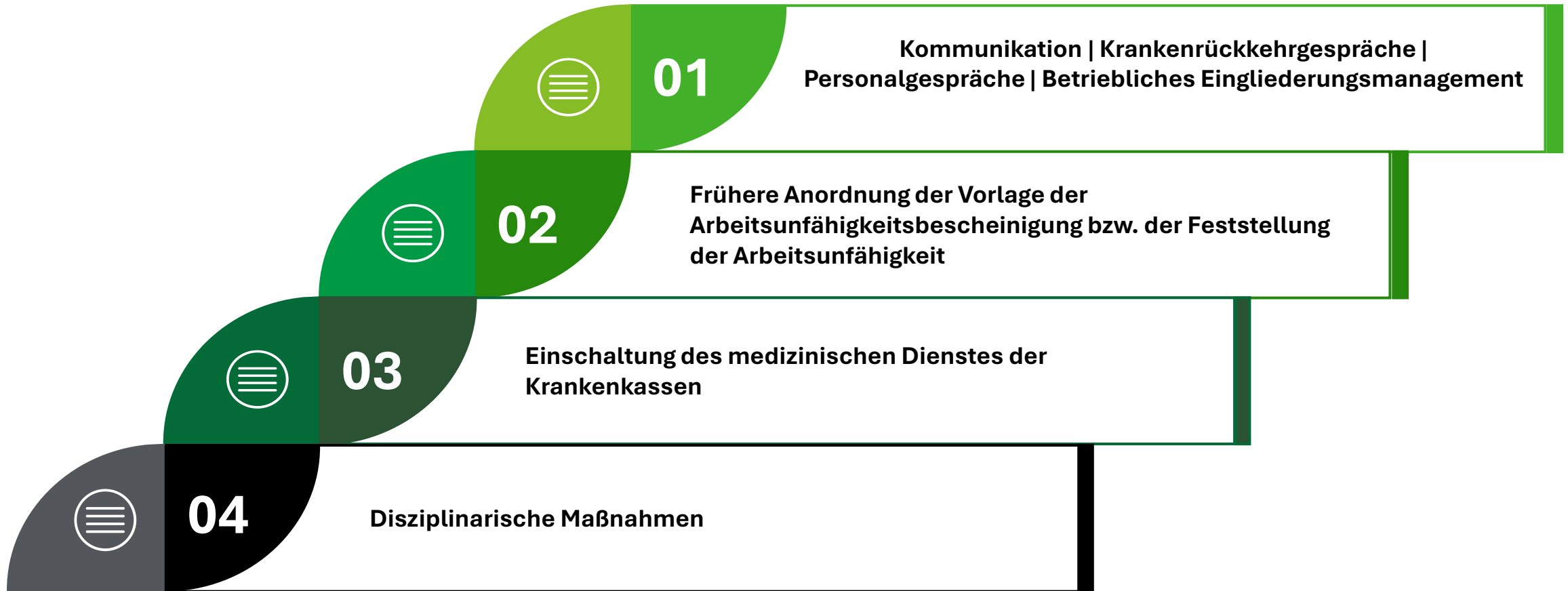
- **Vorlagepflicht** des privat krankenversicherten Arbeitnehmers bzgl. der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG.
- **Feststellungspflicht** des gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmers bzgl. des Bestehens der Arbeitsunfähigkeit, § 5 Abs. 1a EFZG.
- **Verletzung** der Vorlage- oder Feststellungspflicht durch den Arbeitnehmer: Arbeitgeber kann die Fortzahlung des Arbeitsentgelts verweigern, § 7 Abs. 1 EFZG.



Disziplinarische Maßnahmen

Bei Verletzung der Mitteilungspflicht oder der Vorlage- bzw. Feststellungspflicht durch den Arbeitnehmer kommen disziplinarische Maßnahmen durch den Arbeitgeber in Betracht.

Reaktionsmöglichkeiten | Verdacht einer vorgetäuschten Krankheit



Darlegungs- und Beweislast | Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit



01

Grundzüge

- Der Arbeitnehmer muss im Prozess die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des § 3 EFZG (**krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit**) vortragen und beweisen.

02

Prozessuale Bedeutung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- Ein substantiierter Vortrag des Arbeitnehmers wird bereits durch die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angenommen.
- Der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu.

03

Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- Der Arbeitgeber muss konkrete Tatsachen vortragen, die geeignet sind, Zweifel an der durch die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu begründen und den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern.

04

Fortgang des Verfahrens nach Erschütterung des Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- Der Arbeitnehmer muss weiteren Beweis für die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führen, zum Beispiel durch die Benennung des behandelnden Arzt als Zeugen.

Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung I Fallkonstellationen



01

Regelbeispiele in § 275 Abs. 1a SGB V

- Auffällig häufige oder auffällig häufige kurze Arbeitsunfähigkeit
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig am Beginn oder am Ende einer Woche
- Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist

02

Ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

- Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer im Vorfeld
- Mit der Erkrankung nicht vereinbare Nebenbeschäftigung des Arbeitnehmers während der Arbeitsunfähigkeit
- Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls

03

Neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

- Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Wiederholte Erkrankung nach dem Urlaub
- Mit der Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang stehende Konflikte im Arbeitsverhältnis (weitere Indizien erforderlich)
- Verstöße gegen die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie

Möglichkeiten | Reduzierung der Krankenquote



Gesundheitsprämie

Einführung einer „**Gesundheitsprämie**“, die jeweils bei Arbeitsunfähigkeit gekürzt wird

- in Form einer Sonderzahlung oder
- in Form von zusätzlichem Urlaub



Reformüberlegungen

- Einführung von Teilarbeitsunfähigkeit
 - Einführung von unbezahlten Karenzkrankentagen
 - Reduzierung der Entgeltfortzahlung
- Keine Erwähnung im Koalitionsvertrag

Q&A





Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Dr. Charlotte Sander, LL.M.
Deloitte Legal | Employment Law
Partnerin
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 511 307559 3
E-Mail: csander@deloitte.de



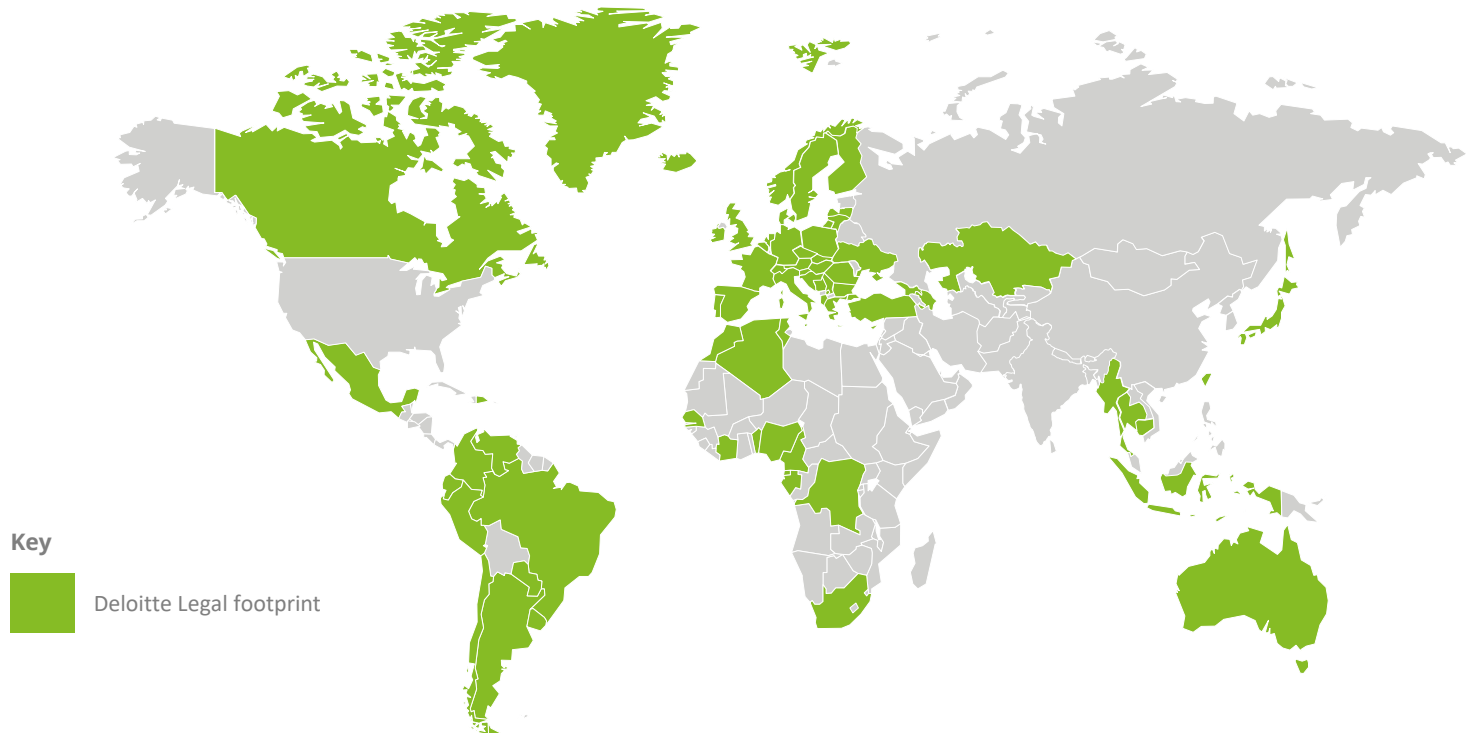
Frauke Heudtlaß
Deloitte Legal | Employment Law
Partnerin
Rechtsanwältin

Tel.: +49 211 8772 2587
E-Mail: fheudtlass@deloitte.de

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Chile	29. Gabon	43. Kazakhstan	57. Peru	71. Thailand
2. Algeria	16. Colombia	30. Georgia	44. Kosovo	58. Poland	72. Tunisia
3. Argentina	17. Costa Rica	31. Germany	45. Latvia	59. Portugal	73. Turkey
4. Australia	18. Croatia	32. Greece	46. Lithuania	60. Romania	74. Ukraine
5. Austria	19. Cyprus	33. Guatemala	47. Malta	61. Senegal	75. Uruguay
6. Azerbaijan	20. Czech Rep.	34. Honduras	48. Mexico	62. Serbia	76. United Kingdom
7. Belgium	21. Dem Rep of Congo	35. Hong Kong SAR, China	49. Montenegro	63. Singapore	77. Venezuela
8. Benin	22. Denmark	36. Hungary	50. Morocco	64. Slovakia	
9. Bosnia	23. Dominican Republic	37. Iceland	51. Myanmar	65. Slovenia	
10. Brazil	24. Ecuador	38. Indonesia	52. Netherlands	66. South Africa	
11. Bulgaria	25. El Salvador	39. Ireland	53. Nicaragua	67. Spain	
12. Cambodia	26. Equatorial Guinea	40. Italy	54. Nigeria	68. Sweden	
13. Cameroon	27. Finland	41. Ivory Coast	55. Norway	69. Switzerland	
14. Canada	28. France	42. Japan	56. Paraguay	70. Taiwan	



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.