

OFT NACHGEFRAGT**Krank im Urlaub – was dann rechtlich gilt.****Sind die Urlaubstage verloren, wenn Beschäftigte im Urlaub krank werden?**

Nein. Erkranken Beschäftigte während des Urlaubs, gelten diese Urlaubstage als nicht genommen und müssen dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Das regelt § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Voraussetzung dafür ist allerdings, dass

- die Erkrankung zu einer Arbeitsunfähigkeit (AU) führt und
- dies durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.

Denn Beschäftigte, die schon wegen einer Arbeitsunfähigkeit von ihrer Arbeitspflicht befreit sind, können nicht noch einmal zu Urlaubszwecken befreit werden. Arbeitsunfähigkeit und Urlaub schließen sich also grundsätzlich gegenseitig aus.

Gibt es auch Fälle, in denen kein Anspruch auf neue Urlaubstage trotz AU wegen Krankheit besteht?

Ja, im Urlaub wird das Kind krank: An normalen Arbeitstagen gibt es für Eltern die Möglichkeit, bezahlt freie Tage zu bekommen, falls sie sich um ihr krankes Kind kümmern müssen und

Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht. Wird das Kind allerdings im Urlaub krank und muss gepflegt werden, bekommen Eltern keine freien Tage gutgeschrieben. Der Urlaub gilt trotzdem als genommen – auch wenn sich Beschäftigte wegen der Betreuung des kranken Kindes nicht erholen konnten und ein Attest über dessen Erkrankung vorgelegt haben.

(LAG Berlin-Brandenburg 10. 11. 2010 – 11 Sa 1475/10).

Arbeitsunfähigkeit im Urlaub innerhalb der EU

Tritt die Arbeitsunfähigkeit in einem EU-Staat ein, müssen Beschäftigten die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse am Aufenthaltsort auf die schnellstmögliche Art mitteilen. Innerhalb einer Woche muss eine von einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Dienstgeber zukommen.

Arbeitsunfähigkeit in einem Land mit Sozialversicherungsabkommen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit in einem Land ein, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, müssen die Beschäftigten dem ausländischen aushelfenden Träger unverzüglich eine vom behandelnden Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Dieser unterrichtet die deutsche Krankenkasse, welche wiederum den Dienstgeber eine schriftliche Mitteilung gibt.

Auch seit Einführung der eAU besteht für weiterhin die Pflicht dem Dienstgeber so schnell wie

möglich über die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort zu informieren.

Grundsätzlich hat eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einer ausländischen Praxis die gleiche Gültigkeit wie die einer Praxis in Deutschland.

Aus der Bescheinigung muss jedoch hervorgehen, dass der ausländische Arzt zwischen einer „einfachen“ Erkrankung und einer Erkrankung in Kombination mit einer Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat. Die Bescheinigung muss also eine Beurteilung enthalten, die den Begriffen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes entspricht.

*(BAG-Urteil v. 19.2.1997, Az. 5 AZR 83/96).
Infos erteilt auch Ihre Krankenkasse*

TERMINVORSCHAU 2024

**Arbeitsgruppe Arbeitsrecht
13.11.2024**

AKTUELLES URTEIL**Seminar oder Webinar – Ist die MAV frei in Ihrer Entscheidung?**

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Anspruch auf für die Betriebsratsarbeit erforderliche Schulungen, deren Kosten der Arbeitgeber zu tragen hat. Davon können Übernachtungs- und Verpflegungskosten für ein

auswärtiges Präsenzseminar auch dann erfasst sein, wenn derselbe Schulungsträger ein inhaltsgleiches Webinar anbietet.

Bei der Arbeitgeberin – einer Fluggesellschaft – ist durch Tarifvertrag eine Personalvertretung (PV) errichtet, deren Schulungsanspruch sich nach dem BetrVG richtet. Die PV entsandte zwei ihrer Mitglieder zu einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung Ende August 2021 in Potsdam.

Hierfür zahlte die Arbeitgeberin die Seminargebühr, verweigerte aber die Übernahme der Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Dies begründete sie vor allem damit, die Mitglieder der PV hätten an einem zeit- und inhaltsgleich angebotenen mehrtägigen Webinar desselben Schulungsanbieters teilnehmen können.

In dem von der PV eingeleiteten Verfahren hat diese geltend gemacht, dass die Arbeitgeberin auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat. Hierzu haben die Vorinstanzen die Arbeitgeberin verpflichtet.

Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die PV bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schu-

lungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Betriebsverfassungsrechtlicher
Schulungsanspruch - Webinar
statt Präsenzschulung? - Das
Bundesarbeitsgericht

**Fazit:**

Es steht im Ermessen der MAV, ob sie zu Schulungs- und Fortbildungszwecken Präsenzveranstaltungen oder Webinare wählt.

MAVen können von Präsenzveranstaltungen

- einen besseren Lernerfolg
- direkte Kommunikation sowie
- ein besseres soziale Miteinander mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern erwarten.

Mitgliederversammlung 2024

Am **21. Oktober 2024** findet unsere **Mitgliederversammlung der DiAG MAV B im Burkarderhaus in Würzburg** statt. Die Einladungen wurden mit der Post verschickt. Wir bitten, sich rechtzeitig anzumelden.

Online-Erfahrungsaustausch

Nächste Termine

10.09. von 14:00 – 15:30 Uhr

08.10. von 09:00 – 10:30 Uhr

12.11. von 14.00 - 15.30 Uhr

10.12. von 09.00 - 10.30 Uhr

Hier besprechen wir aktuelle Fragen/Themen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im Namen des gesamten Vorstands der
DiAG MAV B wünschen wir Euch/Ihnen
eine sonnige, erholsame und motivierende
Urlaubszeit mit vielen schönen Erlebnissen
und mit Freude erfüllenden Begegnungen

Sebastian Zgraja Sabine Werner