Landtag von Sachsen-Anhalt

Drucksache 7/3216
03.08.2018

Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordneter Hannes Loth (AfD)

Fragen zur Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes

Kleine Anfrage - **KA 7/1857**

Vorbemerkung des Fragestellenden:

Im Bundesurlaubsgesetz regelt der § 10 (geltend ab 1. Januar 1999), dass im Falle Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation keine Urlaubstage angerechnet werden. Manche Arbeitgeber gehen allerdings großzügig mit der Verrechnung von Urlaubstagen im Falle eines Kurantritts des Arbeitnehmers um.

Antwort der Landesregierung
erstellt vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration

Vorbemerkung:

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland - unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit - bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, sodass diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden darf. Dies gilt bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Es setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen bestanden hat und die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eingetreten ist.

Erfasst werden davon auch Kuren in einer Rehabilitations- bzw. Vorsorgeklinik, wenn die Aufenthalte medizinisch notwendig sind. Im Anschluss an eine Kur besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn immer noch Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Ärztlich verordnete sogenannte Schonungszeiten - ohne Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit - wurden mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz 1994 gestrichen.

(Ausgegeben am 03.08.2018)

1. Gab es nach dem 1. Januar 1999 Änderungen, Einschränkungen oder Zusätze zum § 10 des Bundesurlaubsgesetzes?

Mit dem durch Gesetz vom 19.12.1998 (BGBl. I S. 3843) neu eingeführten § 10 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ist mit Gültigkeit ab dem 01.01.2000 die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Urlaubsanspruch ausgeschlossen, soweit deswegen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 9 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) besteht. Änderungen, Einschränkungen oder Zusätze zu § 10 BurlG gab es nicht.

2. Worauf kann sich der Arbeitgeber rechtlich beziehen, wenn Urlaubstage im Falle einer Kur angerechnet werden?

Aufgrund der in der Antwort zu Frage Nr. 1 genannten Gesetzesänderung ist die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Urlaubsanspruch ausgeschlossen, soweit deswegen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach Maßgabe der §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 EntgFG besteht. Dies gilt für Arbeitsverhinderungen infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Dasselbe gilt auch, falls der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

3. Gibt es rechtliche Ausnahmen bei einer Mutter-Kind-Kur? Wenn ja, welche?

Für eine Kur in Form der Mutter-/Vater-Kind-Maßnahme (§§ 24, 41 SGBV) gilt dasselbe. § 9 EntgFG findet auch hier über § 10 BurlG Anwendung. Für eine solche Maßnahme steht berufstätigen Müttern und Vätern eine gesetzliche Freistellung von der Arbeit zu. Ziel dieser familienorientierten Rehabilitation ist die gemeinsame Rehabilitation aller Familienmitglieder unabhängig davon, ob jedes einzelne Familienmitglied die Voraussetzung für eine Rehabilitationsmaßnahme erfüllt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für die Zeit der Kur von der Arbeit freizustellen, ohne dass dies auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden darf.