



**Pet 4-19-11-8005-021728**

88142 Wasserburg (Bodensee)

Urlaub von Arbeitnehmern

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 17.12.2020 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,  
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

### **Begründung**

Mit der Petition wird eine dahingehende Änderung des § 9 Bundesurlaubsgesetz gefordert, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Anrechnung von bis zu fünf Krankheitstagen auf den Jahresurlaub vereinbaren können.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass es für das Ausstellen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AUB) keine Budgetierung gebe. AUB würden leichtfertig aus Gefälligkeit oder zum Zwecke der Akquise bzw. Patientenbindung ausgestellt. „Krankfeiern“ sei weit verbreitet. Dies habe negative Auswirkungen für die Sozialversicherungsträger, Mitarbeiter und Arbeitgeber. Darüber hinaus wird kritisiert, dass Arbeitnehmer nach monatelangem krankheitsbedingten Ausfall für diese Zeit einen uneingeschränkten Urlaubsanspruch hätten. Demgegenüber würden Arbeitnehmer, die versuchten, eine Krankschreibung zu vermeiden, benachteiligt. Zudem würden Betriebe mit gutem Arbeitsklima über Sozialversicherungsbeiträge für die anderen Beitragsverpflichteten bezahlen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 15 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 9 Diskussionsbeiträge ein.



Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass nach §§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von mindestens vier Wochen pro Jahr haben. Der Urlaub ist zweckgebunden und dient dazu, dass Arbeitnehmer sich in einem selbstbestimmten Rahmen erholen. Durch Gewährung des Erholungsurlaubs wird der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freigestellt. Dabei wird durch den Arbeitgeber Urlaubsentgelt geleistet. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (§ 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG).

Ist der Arbeitnehmer bereits durch die bestehende Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht befreit, kann diese nicht nochmals durch den Urlaub suspendiert werden. Erkrankt daher ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden gemäß § 9 BUrlG die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Hat ein Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorgelegt, so entsteht der Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs aus dem laufenden Kalenderjahr. Der Petitionsausschuss merkt insoweit an, dass der Arbeitgeber die Nachgewährung des Urlaubs aus den gleichen Gründen verweigern kann, aus denen er die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ablehnen darf. Hierbei kann er sich auch darauf berufen, der Arbeitnehmer sei nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen. In der Regel ist der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit durch die Vorlage einer inländischen ärztlichen



AUB i. S. d. § 5 Absatz 1 Satz 2 EFZG geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte AUB ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Ihr kommt ein hoher Beweiswert zu. Mit der Ausstellung einer Inlands-AUB besteht eine tatsächliche Vermutung dafür, dass der Arbeitnehmer infolge Arbeitsunfähigkeit erkrankt war. Der Tatrichter kann daher unter normalen Umständen den Beweis einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit als erbracht ansehen, wenn der Arbeitnehmer im Rechtsstreit eine AUB vorlegt. Wie bei jeder tatsächlichen Vermutung kann jedoch auch die sich aus der Arbeitsunfähigkeit ergebende tatsächliche Vermutung des Vorliegens einer Arbeitsunfähigkeit erschüttert werden. Der Arbeitgeber muss hierzu Tatsachen vortragen, aus denen im Falle einer rechtlichen Auseinandersetzung der Richter den Schluss ziehen kann, dass der Beweiswert der AUB erschüttert ist, weil ernsthafte Zweifel an der krankheitsbedingten AUB bestehen.

Der Petitionsausschuss weist auf die vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) erlassenen Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) hin, in der Näheres zur Definition, zu den Bewertungsmaßstäben und zum Verfahren einer Arbeitsunfähigkeitsfeststellung geregelt ist. Insoweit gelten bei der Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich von den behandelnden Vertragsärzten zu beachtende gleiche Maßstäbe. Für die Feststellung von Arbeitsunfähigkeit ist es z. B. erforderlich, dass die Ärztin bzw. der Arzt prüft, inwieweit die Patientin oder der Patient ihre bzw. seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann. Für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit ist durch die Ärztin oder den Arzt insoweit zu berücksichtigen, welche Bedingungen die bisherige Tätigkeit konkret geprägt haben und welche Anforderungen und Belastungen mit ihr verbunden sind.

Soweit das Verhalten eines einzelnen Vertragsarztes Grund zur Beanstandung gibt, kann dies von der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung überprüft werden. Diese hat die Aufgabe, Vorwürfen gegenüber Vertragsärzten nachzugehen und Einzelfälle zu prüfen. Sie kann bei einem festgestellten Fehlverhalten Strafmaßnahmen androhen und umsetzen.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber, wenn er ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat, verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des medizinischen Dienstes zur Überprüfung der



Arbeitsunfähigkeit einholt. Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben (§ 275 Absatz 1 Satz 3 und 4 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB V). Um Missbrauch vorzubeugen ist zudem der Arbeitgeber nach § 5 Absatz 1 Satz 3 EFZG berechtigt, die Vorlage einer AUB bereits ab dem ersten Tag zu verlangen.

Im Übrigen hält der Petitionsausschuss auch die erwähnte „Budgetierung“ für das Ausstellen von AUB nicht für sachdienlich. Eine Budgetierung mit dem Ziel, jede Ärztin bzw. jeden Arzt nur eine bestimmte Anzahl von Arbeitsunfähigkeitsfeststellungen vornehmen zu lassen, würde eine Kultur des Misstrauens fördern. Überdies ergäben sich durch eine solche Maßnahme erhebliche bürokratische Aufwände durch die Ermittlung und Festlegung der zu bestimmenden Anzahl erlaubter Arbeitsunfähigkeitsfeststellungen sowie durch die Abweisung von Patientinnen und Patienten bei Ausschöpfung des Budgets. Für betroffene kranke Menschen entstünde dadurch die unverhältnismäßige Belastung, zusätzliche und gegebenenfalls weitere Wege auf sich nehmen zu müssen. Ein „Budget“ für das Ausstellen von AUB steht einem sinnvollen Einsatz der vorhandenen Ressourcen entgegen.

Abschließend stellt der Petitionsausschuss fest, dass das Anliegen der Petition dem Ziel des – nach den Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG) – gesetzlich festgelegten Erholungsurlaubs widerspricht, wonach der Erholungsurlaub der Erhaltung und Wiederauffrischung der Arbeitskraft und damit dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen soll.

Aus den dargelegten Gründen hält der Ausschuss die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Änderung des Bundesurlaubsgesetzes im Sinne der Petition auszusprechen.

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.