



Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis
Institut für Deutsches und Europäi-
sches Sozialrecht, Universität zu
Köln

Prof. Dr. Felix Welti
Hochschule Neubrandenburg

Dezember 2009

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 20/2009 –

Der Erhalt des Anspruchs auf Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX im Krankheitsfalle

**Anmerkung zum Urteil des LAG Düsseldorf v. 02.02.2009 – 12 Sa
486/06**

von Dipl. Jur. Stefanie Porsche

Seit der Entscheidung des EUGH vom 20.01.2009 zur Richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist das BAG von seiner ständigen Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruchs im Krankheitsfalle abgekehrt und vertritt nun seit der Entscheidung vom 24.03.09 – 9 AZR 983/07 mit dem EUGH die Rechtsauffassung, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub auch über den Übertragungszeitraum hinaus bestehen bleibt und daher im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Erkrankung nicht in Anspruch nehmen konnte. Offen ist jedoch bisher die Frage, inwieweit dies auch für den Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX gilt.

Unsere **Thesen** hierzu:

1. Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit führt nicht zum Erlöschen des Mindesturlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 1 BUrlG.
2. Der Zusatzurlaubsanspruch nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX folgt den urlaubsrechtlichen Grundsätzen und bleibt daher ebenfalls auch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhalten, bzw. ist abzugelten.
3. Der Urlaubsanspruch ist als bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts zu beachten.

Dr. Alexander Gagel

Anja Hillmann-Stadtfeld

Dr. Hans Martin Schian

I. Wesentliche Aussagen des Urteils

Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt nicht, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist, da der Urlaubsanspruch nicht nur für die Zeiten erworben wird, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für die Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben war (richtlinienkonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG – entsprechend dem Urt. des EuGH v. 20. 1. 2009, Rs. „Schultz-Hoff“ C-350/06).

Ebenso verhält es sich mit dem über den vierwöchigen Mindesturlaub hinausgehenden Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX, der den urlaubsrechtlichen Regelungen folgt und daher ebenfalls entstanden, nicht verfallen und somit aufgrund der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Klägers abzugelten ist.

II. Der Fall

Zwischen den Parteien bestand nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Streit darüber, ob die Beklagte dem Kläger Urlaubsabgeltung für die Jahre 2004 und 2005 schuldet.

Der Kläger war seit 1. 4. 1971 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Seit dem Jahre 1995 musste er sich wegen eines Bandscheibenvorfalles 16 Operationen unterziehen. In den folgenden Jahren wechselten sich Phasen der Arbeitsfähigkeit und krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ab. Im Jahre 2004 war der Kläger arbeitsfähig, bis er am 8. 9. 2004 durchgängig bis 30. 9. 2005 erneut krankgeschrieben worden ist. Im Mai 2005 stellte der Kläger einen Antrag auf Gewährung des Urlaubs für das Jahr 2004 ab dem 1. 6. 2005, der ihm von der Beklagten nicht gewährt wurde. Die Beklagte als Rentenversicherungsträger stellte im September 2005 fest, dass der Kläger erwerbsgemindert sei und bewilligte rückwirkend eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung ab 1. 3. 2005. Daraufhin endete das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum 30. 9. 2005.

Die vom Kläger im November 2005 vor dem ArbG Düsseldorf erhobene Klage auf Abgeltung des noch offenen Urlaubs – insgesamt 70 Urlaubstage, davon 30 Tage tariflicher Erholungsurlaub und 5 Tage Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX – für die Jahre 2004 und 2005 wurde abgewiesen. Dieses Urteil hat der Kläger mit der Berufung vor dem LAG Düsseldorf angegriffen.

III. Die Entscheidung

1. EuGH v. 20. 1. 2009 – Rs. „Schultz-Hoff“ und BAG v. 24. 3. 2009 – 9 AZR 983/07

Die 12. Kammer des LAG Düsseldorf hat mit Beschluss vom 2. 8. 2006 den EuGH im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 234 EGV um die Frage der Vereinbarkeit der Befristung des Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruchs bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit mit der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (des Europäischen Parlaments und des Rats vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – ABI. 2003 L 299 v. 18. 11. 2003) ersucht (LAG Düsseldorf, Vorlagebeschl. v. 2. 8. 2006 – 12 Sa 486/06 – NZA-RR 2006, 628 ff.).

In seiner Entscheidung „Schultz-Hoff“ (C-350/06) vom 20. 1. 2009 hat es der EuGH als mit Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG unvereinbar angesehen, dass nach § 7 Abs. 3 BUrlG der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zum Jahresende bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war und seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Zudem stehe Art. 7 Abs. 2 der RL 2003/88/EG einer einzelstaatlichen Regelung wie § 7 Abs. 4 BUrlG entgegen, wonach für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt werden müsse.

Die Vorgaben des EuGH (NZA 2009, 135) zur Auslegung der Richtlinie haben eine lange Auseinandersetzung um die Auslegung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG zwischen der 12. Kammer des LAG Düsseldorf und dem 9. Senat des BAG beendet. Seit 1982 hatte das BAG in ständiger Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch nach § 7 BUrlG vertreten, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung erlösche, sofern dieser aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den Urlaub bis zum Jahresende bzw. bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht genommen hatte. Erfüllbarkeit und Urlaubsabgeltungsanspruch hingen danach untrennbar voneinander ab (so bspw. BAG, Urt. v. 21. 6. 2005 – 9 AZR 200/04 – AuR 2006, 73). In seinem Urteil vom 24. 3. 2009 hat das BAG nunmehr die Auslegungsergebnisse des EuGH als verbindlich anerkannt und die bisherige entgegengesetzte Rechtsprechung aufgegeben (BAG 9. Senat, Urt. v. 24. 3. 2009 – 9 AZR 983/07 – NZA 2009, 538 ff Rn. 46 ff.; dazu Kohte/Beetz, Anm. zu BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07 – jurisPR-ArbR 25/2009 Anm. 1 und Rummel, Anm. zu BAG, Urt. v. 24.3.2009 – AZR 983/07 – AuR 2009, 217 f.).

2. LAG Düsseldorf v. 2. 2. 2009 – 12 Sa 486/06 (NZA-RR 2009, 242)

Mit der vorliegenden Entscheidung hat das LAG den Ausgangsfall des Vorlageverfahrens entschieden und § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG richtlinienkonform ausgelegt. Da der EuGH in seiner Entscheidung lediglich über den in Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG verankerten Mindesturlaubsanspruch zu befinden hatte, ist zu klären, wie mit dem gesetzlichen Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX in Zukunft zu verfahren ist.

Das LAG Düsseldorf hat im vorliegenden Fall zur Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschieden, dass der Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX urlaubsrechtlichen Bedingungen folge und daher – neben dem Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs – auch ein Anspruch auf Abgeltung für die Jahre 2004 und 2005 von je fünf Arbeitstagen nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX entstanden sei.

IV. Würdigung und Kritik

Der Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zuzustimmen. Diese belässt es zwar bei der Bemerkung, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub aus § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX urlaubsgesetzlichen Bedingungen folge. Daraus lässt sich jedoch entnehmen, dass das Gericht die Frage, wie mit § 125 SGB IX nach der Entscheidung des EuGH in der Rs. „Schultz-Hoff“ umzugehen sei, in Anlehnung an die Systematik des gemeinschaftsrechtskonform auszulegenden allgemeinen deutschen Urlaubsrechts beantwortet.

1. Die Systematik des deutschen Urlaubsrechts

Nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr, der nach § 125 Abs. 2 S. 2 SGB IX zum Erholungsurlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG – bzw. zum darüber hinausgehenden Erholungsurlaub nach Tarif- oder Arbeitsvertrag (BAG, Urt. v. 24. 10. 2006 – 9 AZR 669/05, NZA 2007, 330) – hinzuzurechnen ist. Anerkanntermaßen gilt für den zusätzlichen Urlaub nach § 125 SGB IX in Rechtsprechung und Literatur der Grundsatz der Akzessorietät, d.h. dieser folgt in Entstehung und Erlöschen dem Anspruch auf Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG (BAG, Urt. v. 26. 6. 1986 – 8 AZR 75/83 – NZA 1987, 98 (99); BAG Urt. v. 21. 2. 1995 – 9 AZR 675/93 – NZA 1995, 746 (747); BAG Urt. v. 24. 10. 2006 – 9 AZR 669/05 – NZA 2007, 330 (331); ErfK-ArbR/Rolfs, 9. Aufl. 2009, § 125 SGB IX, Rn. 2; Faber, in: Felde/Kohte/Stevens-Bartol, 2009, § 125 SGB IX Rn. 3) und ist somit rechtlich von diesem abhängig. Die Regelungen des BUrlG beanspruchen daher grundsätzlich auch Geltung für den Zusatzurlaub des § 125 SGB IX; dieser erweitert den gesetzlichen Mindesturlaub (Faber, in: Felde/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 125 Rn. 3).

Bedeutung erlangt diese Akzessorietät im Zusammenhang mit der sich seit der Entscheidung des EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“ (aaO) im Umbruch befindlichen Spruchpraxis

der Gerichte und der ihnen überwiegend folgenden Literaturstimmen zum Verfall und zur Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs nach § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG. So gelangt das LAG Düsseldorf in der vorliegenden Entscheidung im Wege richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG zu dem Ergebnis, dass der gesetzliche Erholungsurlaub in Höhe von 24 Urlaubstagen weder zum Ende des Kalenderjahres bzw. Übertragungszeitraums verfallende und der aufgrund von Krankheit des Arbeitnehmers nicht in Anspruch genommene Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren sei. Sofern der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig wird und die Möglichkeit der Nachgewährung im Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht, habe der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

Aufgrund der rechtlichen Abhängigkeit vom Erholungsurlaub sei es geboten, dass sich auch der Verfall und die Abgeltung des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX bei dauernder Arbeitsunfähigkeit nach der Gesetzesauslegung des Gerichts zum Erholungsurlaubs nach § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG bestimmen. Soweit der Anspruch des Klägers auf gesetzlichen Erholungsurlaub entstanden, nicht untergegangen und abzugelten sei (da er aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nachgewährt werden kann), gelte dies nach der Systematik des deutschen Urlaubsrechts auch für den Zusatzurlaub (so im Ergebnis auch das Bundesministerium des Inneren in seinem Rundschreiben v. 15. 7. 2009 zur Übertragung und Abgeltung von Urlaub bei Krankheit, S. 5 unter 2., das den Zusatzurlaub als unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaub qualifizierend; Düwell, in LPK-SGB IX, 2009, § 125 Rn. 34; Mestwerdt, Anm. zu ArbG Berlin, Urt. v. 22. 4. 2009 – 56 Ca 21280/08; Rummel, Anm. zu BAG, Urt. v. 24.3.2009 – AZR 983/07 – AuR 2009, 217 und AuR 2009, 161).

Das ArbG Berlin (Urt. v. 22. 4. 2009 – 56 Ca 21280/08 - NZA-RR 2009, 411) hat anders entschieden. Es hat den Anspruch auf Zusatzurlaub verfallen lassen und argumentiert, dass § 125 SGB IX nicht der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG und auch nicht der Umsetzung sonstigen EG-Rechts diene und folglich die in der Entscheidung des EuGH „Schultz-Hoff“ aufgestellten Grundsätze § 125 SGB IX nicht betreffen.

2. Der Mindesturlaubsanspruch nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Damit wird – wenn auch mit unzutreffendem Ergebnis durch das ArbG Berlin – ein zweiter Begründungsweg angesprochen, der die Systematik des Gemeinschaftsrechts betrifft. Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen zu ermöglichen.

Zutreffend ist zunächst, dass § 125 SGB IX nicht der Umsetzung von Art. 7 Abs. 1 der RL dient, sondern der Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen in § 3 Abs. 1 BUrlG verankert ist. Demzufolge obliegt es den Mitgliedstaaten zu entscheiden, wie zukünftig mit den ver-

schiedenen Urlaubsansprüchen umzugehen ist; denn der Arbeitszeitrichtlinie fehlt eine Art. 11 Nr. 2 der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG vergleichbare Regelung, die anordnet, dass die Mitgliedstaaten für den Mutterschaftsurlaub die mit dem Arbeitsvertrag verbundenen Rechte gewährleisten müssen (Schlachter, Neuere Entwicklungen zum Europäischen Arbeitsrecht, BAG-Symposium in Erfurt 2009). Verbindliche Regelungsvorgaben zum Zusatzurlaub enthält das europäische Recht nicht (Grobys, NJW 2009, 2177).

Daher bieten sich für die Mitgliedstaaten zwei Optionen an: entweder eine einheitliche Behandlung aller (Erholungs-)Urlaubsansprüche vorzunehmen – was für Deutschland zur Folge hätte, die bisherige einheitliche Behandlung von Erholungsurlaub nach §§ 3, 7 BUrlG und Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX beizubehalten – oder zwischen dem Mindesturlaub, den die Richtlinie gewährt und anderen gesetzlich garantierten Zusatzurlauben zu unterscheiden. Um der Bedeutung des Urlaubs im Allgemeinen und der des Zusatzurlaubs für Menschen mit Behinderung im Besonderen gerecht zu werden, ist jedoch eine einheitliche Behandlung des gesetzlichen Mindesterholungs- und des Zusatzurlaubs geboten.

3. Bedeutung des Jahresurlaubs

Eine Argumentationslinie eröffnet sich über die herausragende gemeinschaftsrechtliche und innerstaatliche Bedeutung des bezahlten Jahresurlaubs. Für das Gemeinschaftsrecht hat der EuGH in der Entscheidung „Schultz-Hoff“ auf seine ständige Rechtsprechung verwiesen (aaO Rn. 22 ff.), wonach es sich bei dem Recht auf Jahresurlaub um einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts handelt, von dem auch nicht abgewichen werden darf (so auch schon EuGH, Urt. v. 4. 6. 2006 – C-124/05 – NZA 2006, 719 ff.). Noch weiter gegangen ist die Generalanwältin Trstenjak in ihrem Schlussantrag zu dieser Entscheidung (24. 1. 2008 – C-350/06), in dem sie von einem sozialen Grundrecht der Arbeitnehmer spricht, das – neben der völkerrechtlichen Anerkennung – als jedermann zustehendes Menschenrecht in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgeschrieben sei. Mit dieser Qualifikation ordnet die Generalanwältin den Anspruch auf Jahresurlaub dem Primärrecht zu. Der EuGH hat diese primärrechtliche Einordnung nicht aufgegriffen und die Vereinbarkeit von § 7 BUrlG ausschließlich sekundärrechtlich an Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie geprüft; nichtsdestotrotz garantiert der Jahresurlaub dem Arbeitnehmer neben der Erholung und dem damit einhergehendem Gesundheitsschutz auch eine selbstbestimmte Zeit im Jahr, in der er frei von fremdbestimmten Weisungen seinen persönlichen Interessen und Freiheiten nachgehen kann (Kohte, FS Schwerdtner, 2003, 99 (105)). Dem Urlaub kommt damit neben der gesundheitsschützenden auch eine persönlichkeitsrechtliche Funktion zu. Bedeutsam ist zudem, dass über den Aspekt des Gesundheitsschutzes hinaus, der Anspruch auf Jahresurlaub eine arbeitsschutzrechtliche Dimension enthält; so finden nach Art. 1 Abs. 4 der RL 2003/88/EG die Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG

zum Schutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit auf europäischer Ebene Anwendung, so dass folgerichtig auch der von Art. 7 gewährte Jahresurlaub der RL 2003/88/EG Urlaub zum Arbeitsschutzrecht zählt (Kohte, FS Schwerdtner, 2003, 99 (114 f.)).

Schwerbehinderten Menschen wird der zusätzliche Urlaub nach § 125 SGB IX als Ausgleich für gesetzlich vermuteten Mehraufwand im Arbeitsleben gewährleistet (Faber, in: Fel-des/Kohte/Stevens-Bartol, 2009, § 125 SGB IX Rn. 1). Hinter § 125 SGB IX steht der Gesetzeszweck, dem typischerweise erhöhten Erholungs- und Regenerationsbedürfnis von Menschen mit nachhaltigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen Rechnung zu tragen und durch die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage die Arbeitskraft auf Dauer zu erhalten (Masuch, in Hauck/Noftz, SGB IX, 2008, § 125 Rn. 5; ErfK-ArbR/Rolfs, 9. Aufl. 2009, § 125 SGB IX, Rn. 1). Damit wird deutlich, dass der Normzweck der §§ 3 BUrlG, 125 SGB IX einheitlich dem Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz dient (Kohte/Beetz, Anm. zu BAG, Urt. v. 24.3.2009 – AZR 983/07 – jurisPR-ArbR 25/2009 Anm. 1 – C.2.); dies stärkt die Auffassung, dass eine einheitliche Behandlung von Mindesterholungs- und Zusatzurlaub geboten ist.

4. Positive Maßnahmen nach § 5 AGG

Weiterhin kommen antidiskriminierungsrechtliche Überlegungen in Betracht, denen hier nicht weiter nachgegangen werden kann. Festzuhalten bleibt jedoch, dass der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX eine sog. positive gesetzliche Maßnahme nach § 5 AGG darstellt, der begünstigende Maßnahmen für Menschen mit Behinderung für zulässig erachtet. Mithin sind die Gerichte auch im Rahmen der Diskussion um die Folgen der EuGH-Entscheidung „Schultz-Hoff“ an diese gesetzgeberische Entscheidung gebunden und es wird die Auffassung gestützt, dass es einer einheitlichen Behandlung aller Urlaubsansprüche bedarf.

5. Praxistipps zur Geltendmachung des Urlaubsanspruchs bei lang dauernder Arbeitsunfähigkeit sowie zur rückwirkenden Feststellung des Grades der Behinderung:

Die oben erläuterten Urteile des EuGH vom 20.01.2009 sowie des BAG vom 24.03.2009 betreffen nur den Verfall des Urlaubsanspruchs zum Jahresende bzw. zum 31.03. des Folgejahres, wenn der Urlaub wegen lang dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden konnte. In diesen Fallkonstellationen ist die Urlaubsgewährung nach der Beendigung der Arbeitsunfähigkeit geltend zu machen. Hier ist dann auch der Anspruch auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX geltend zu machen. Im öffentlichen Dienst wird es sich anbieten, auf das Rundschreiben des BMI vom 15.07.2009 Bezug zu nehmen. Wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Arbeitsunfähigkeit beendet wird, ist der nicht gewährte Urlaub (allgemeiner Urlaub und Zusatzurlaub) abzugelten. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses beginnt der Ablauf etwaiger tariflicher Verfallfristen. Betriebs- und Personalräte haben nach §§ 80

BetrVG, 68 BPersVG, die Schwerbehindertenvertretungen nach § 95 SGB IX zu überwachen, dass die neue Rechtsprechung des EuGH und des BAG beachtet wird.

Davon zu unterscheiden ist das Problem, dass nicht selten die Schwerbehinderung nach § 69 SGB IX rückwirkend festgestellt wird und der Anspruch auf den Zusatzurlaub für das vergangene Jahr verfallen sein kann (§ 125 Abs. 3 SGB IX - dazu Düwell in LPK-SGB IX § 125 Rn. 35). Für den Arbeitnehmer ist es grundsätzlich von Vorteil, den Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX während des laufenden Feststellungsverfahrens zum Grad der Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber vor Ablauf des Urlaubsjahres geltend zu machen, damit der Anspruch nicht untergeht, es sei denn, die individuellen Umstände lassen diese Vorgehensweise nicht als sinnvoll erscheinen.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.