

## GERICHTSENTSCHEIDUNG ZUGUNSTEN KRANKER ARBEITNEHMER

### Urlaubsansprüche dürfen nicht Ende März verfallen

**Wer lange Zeit krank wird, darf nicht zusätzlich noch durch einen Verlust seiner Urlaubsansprüche bestraft werden. Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.**

Wenn Arbeitnehmer krank waren und deshalb ihren Jahresurlaub bis Ende März des Folgejahres nicht nehmen konnten, hatten sie bislang meist doppeltes Pech: Sie hatten außer ihrer Gesundheit auch noch ihre Urlaubsansprüche verloren. Das darf nicht sein - entschied der Europäische Gerichtshof und hob damit wesentliche Teile des deutschen Urlaubsrechts aus den Angeln.

Auch Kranke erwerben einen Anspruch auf Urlaub. Das Problem ist nur: Sie müssen ihn auch nehmen können. Und genau daran scheiterte es bislang oft. Denn nach dem deutschen Gesetz muss der Urlaub im Grundsatz im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Paragraph 1 des Bundesurlaubsgesetzes bestimmt lapidar: „Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.“

Dieser Grundsatz gilt auch für Arbeitnehmer, die krank sind und möglicherweise ein halbes oder sogar ein ganzes Jahr gar keinen Urlaub machen können. Nur ausnahmsweise darf der Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden. Aber dann muss er in der Regel vor dem 1. April verbraucht sein. Ist der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht vollständig genommen, so verfallen noch offene Resttage. „Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden“, schreibt Paragraph 7 Absatz 3 des deutschen Bundesurlaubsgesetzes vor.

Gegen Europarecht: Genau diese Regelung des deutschen Rechts verstößt aber gegen das (höherrangige) Europarecht, konkret die europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), entschied der EuGH am 20. Januar (Aktenzeichen: RS C-350/06 und C-520/06t). Ein dauerhaft krank geschriebener Arbeitnehmer habe gar keine Möglichkeit, bis Ende März des Folgejahres seinen Jahresurlaub anzutreten. Daher dürfe sein Urlaubsanspruch auch nicht verfallen, befanden die Luxemburger Richter. Sie beziehen sich dabei ausdrücklich auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (vier Kalenderwochen) und äußern sich nicht zu längeren tariflichen Ansprüchen. Bei einem bereits beendeten Beschäftigungsverhältnis müsse der Urlaub mit Geld abgegolten werden. In einem Fall, der der EuGH-Entscheidung zugrunde lag, ging es um eine

Forderung in Höhe von 14.000 Euro, die ein inzwischen verrenteter Langzeitkranker gegenüber seinem früheren Arbeitgeber zunächst vergeblich geltend gemacht hatte - und jetzt bekommen muss.



---

© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.  
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.