**Krank – und trotzdem Urlaub oder Urlaubsabgeltung?**

Arbeitnehmer, die über Monate oder Jahre krank sind, verlieren nicht gleich ihre Urlaubsansprüche.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Jahr 2009 (Az. C-350/06) seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und geurteilt, dass auch im Fall einer lang andauernden Krankheit ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht. Laut EuGH heißt es, dass europarechtlich ein Anspruch auf einen vierwöchigen Mindesturlaub bestehe. Der aber würde nicht umgesetzt, wenn langfristig erkrankte Arbeitnehmer ihren Urlaubsanspruch nach nationalen Vorschriften verlieren würden.

Mit einem weiteren Urteil aus dem Jahr 2011 hat der EuGH allerdings zugelassen, dass die EU-Staaten die Übertragung von Urlaubsansprüchen zeitlich begrenzen dürfen. Eine solche Frist müsse jedoch die Dauer des Bezugszeitraums, an den sie anknüpft, deutlich überschreiten, so das EuGH (Az. C-214/10).

Daran anknüpfend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Übertragungszeitraum für deutsche Arbeitnehmer auf 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres festgelegt.

Daran anknüpfend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2012 (Az. 9 AZR 353/10) entschieden, dass der Urlaubsanspruch im Krankheitsfall noch bis 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend gemacht werden kann. Das heißt, dass Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Mitarbeiter auch ohne entsprechende tarifvertragliche Grundlage erst am 31. März des übernächsten Kalenderjahres verfällt.