



PRESSEMITTEILUNG Nr. 189/23

Luxemburg, den 14. Dezember 2023

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

Covid-19-Pandemie: Das Unionsrecht verlangt nicht, dass ein Arbeitnehmer, der während seines bezahlten Jahresurlaubs unter Quarantäne gestellt worden ist, den Jahresurlaub auf einen späteren Zeitraum übertragen kann

Die Quarantäne ist nicht mit einer Krankheit vergleichbar

Ein Arbeitnehmer hatte mit seiner Arbeitgeberin, der Sparkasse Südpfalz (Deutschland), vereinbart, vom 3. bis 11. Dezember 2020 bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Aufgrund eines Kontakts mit einer positiv auf COVID-19 getesteten Person stellte die zuständige deutsche Behörde den Arbeitnehmer im selben Zeitraum unter Quarantäne.

Daraufhin beantragte er bei der Sparkasse, diese Urlaubstage auf einen späteren Zeitraum übertragen zu dürfen. Nachdem die Sparkasse dies abgelehnt hatte, wandte er sich an das zuständige Arbeitsgericht und machte geltend, dass diese Ablehnung gegen das Unionsrecht, nämlich die Arbeitszeitrichtlinie¹, verstoße. Nach den Ausführungen dieses Gerichts verpflichtet das nationale Recht den Arbeitgeber nur dann zur Übertragung der gewährten Urlaubstage, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen kann, die während des Urlaubszeitraums eingetreten ist. Die deutschen Gerichte hätten aber entschieden, dass die bloße Quarantäne nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen sei.

Das Arbeitsgericht wollte daher vom Gerichtshof wissen, ob das Unionsrecht verlangt, dass Urlaubstage, die mit der Quarantäne zusammenfallen, übertragen werden können.

Der Gerichtshof entscheidet, dass das Unionsrecht **nicht verlangt**, dass die Tage bezahlten Jahresurlaubs, an denen der Arbeitnehmer nicht krank ist, sondern aufgrund eines Kontakts mit einer mit einem Virus infizierten Person unter Quarantäne gestellt ist, übertragen werden müssen.

Der bezahlte Jahresurlaub bezweckt, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Anders als eine Krankheit steht ein Quarantänezeitraum als solcher der Verwirklichung dieser Zwecke nicht entgegen.

Folglich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie einer Quarantäne ergeben, das seinen Arbeitnehmer daran hindern könnte, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub uneingeschränkt und wie gewünscht zu nutzen.

HINWEIS: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem

Gerichtshof im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen. Der Gerichtshof entscheidet dabei nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung](#) des Urteils werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Marguerite Saché ☎(+352) 4303 3549

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über „[Europe by Satellite](#)“ ☎(+32) 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!



¹ [Richtlinie 2003/88/EG](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.