

## **Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankung – was gilt?**

Die Frage, ob und wann Urlaubsansprüche bei dauerhafter Krankheit verfallen, beschäftigt die Rechtsprechung seit Jahren. Im Mittelpunkt steht dabei die sogenannte Mitwirkungsobliegenheit der Arbeitgeber:innen: Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden rechtzeitig auf offene Urlaubstage und den drohenden Verfall hinweisen. Ohne diesen Hinweis verfällt der Urlaub grundsätzlich nicht. Aber: Gilt das auch für Langzeiterkrankte?

Neuere Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 20.12.2022, Az. 9 AZR 245/19, und BAG vom 31. Januar 2023, Az. 9 AZR 107/20) bringen Klarheit.

### **Worauf kommt es an?**

Entscheidend ist, wann der Urlaubsanspruch entstanden ist:

Urlaub während der Krankheit: Entsteht der Anspruch erst während einer langandauernden Erkrankung, verfällt er 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres – selbst wenn der Arbeitgeber nicht über den drohenden Verfall informiert hat.

Beispiel: Ist eine Mitarbeiterin vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022 krankgeschrieben, verfällt der Urlaub aus 2020 am 31. März 2022.

Urlaub vor der Krankheit: Wird eine Person erst im Laufe des Jahres (z. B. im März) krank, entsteht der gesamte Urlaubsanspruch bereits zu Jahresbeginn. Dieser verfällt nur dann nach 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nachgekommen ist.

Hintergrund: Beschäftigte hätten den Urlaub bei rechtzeitigem Hinweis noch vor der Erkrankung nehmen können – so das BAG im Urteil vom 20. Dezember 2022. In diesem Fall kann der Urlaub auch nach Ende der Krankheit noch beansprucht werden.

### **Wie früh muss informiert werden?**

Das BAG (Urteil vom 31. Januar 2023) betont: Der Hinweis muss möglichst früh im Jahr erfolgen – konkret innerhalb der ersten Arbeitstage. Wird jemand beispielsweise schon am 15. Januar dauerhaft krank, hätte er oder sie bis dahin höchstens wenige Urlaubstage nehmen können. Nur diese bleiben bestehen, der Rest verfällt.

### **Konsequenzen für Arbeitgeber:innen**

Frühzeitig (am besten gleich zu Jahresbeginn) über noch offene Urlaubstage informieren – mit Angabe der konkreten Tage.

Hinweise wiederholen, sobald jemand nach längerer Krankheit zurückkehrt oder in der zweiten Jahreshälfte.

In neuen Arbeitsverträgen klare Regelungen zum Verfall von Zusatzurlaub vorsehen.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Tel. +49 30 69 80 90 70  
[mayr@mayr-arbeitsrecht.de](mailto:mayr@mayr-arbeitsrecht.de)