

Mandanteninfo Juli 2026

Urlaub - Immer nur zwei Wochen am Stück?

1. *Eine betriebliche Regel, nach der Beschäftigten nicht mehr als zwei Wochen zusammenhängender Urlaub gewährt wird, verstößt gegen § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG.*
2. *Bloße personelle Engpässe durch den Urlaub des Beschäftigten genügen nicht für eine Beschränkung dessen Urlaubs.*
3. *Es muss vor Antritt der Freizeit feststehen, ob die freie Zeit bezahlter Urlaub ist oder nicht. Eine rückwirkende Urlaubserteilung ist nicht möglich.*

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Fabian Wilden
Rechtsanwalt

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richter
am LAG a.D.

Nico Bischoff
Rechtsanwalt

Jan Frederik Potthoff
Rechtsanwalt

(Thüringer LAG, Beschluss vom 02.03.2026 – 4 Ta 15/26,
Orientierungssätze des Verfassers)

Die Klägerin stellte gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Urlaubsantrag für den Zeitraum 01.03.2026 bis einschließlich 25.03.2026. Dieser wurde mit der Begründung abgelehnt, dass im Betrieb kein Urlaub über einen zusammenhängenden Zeitraum von zwei Wochen hinaus gewährt würde. Zudem führe die Abwesenheit der Klägerin zu einem personellen Engpass, der einer Urlaubserteilung entgegenstehe. Daraufhin leitete sie ein arbeitsgerichtliches Verfahren ein und obsiegte in diesem erstinstanzlich am 23.01.2026; der Arbeitgeber wurde zur Urlaubsgewährung für den Zeitraum 01.03.2026 bis einschließlich 25.03.2026 verurteilt. Mit Schreiben vom 10.02.2026 wurde der Arbeitgeber aufgefordert, das noch nicht rechtskräftige Urteil bis zum 13.02.2026 umzusetzen und der Klägerin Urlaub in entsprechendem Umfang zu erteilen. Nachdem diese Aufforderung fruchtlos verblieb, leitete die Klägerin am 16.02.2026 ein einstweiliges Verfügungsverfahren mit dem Ziel ein, dass ihr Urlaub im Zeitraum 01.03.2026 bis einschließlich 25.03.2026 gewährt wird. Das Arbeitsgericht wies den Antrag wegen fehlender Eilbedürftigkeit ab, die Klägerin habe seit Stellung des Urlaubsantrages zu lange gewartet und damit die Dringlichkeit selbst widerlegt.

Auf die sofortige Beschwerde der Klägerin hin, hat das LAG die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Wesentlichen aufgehoben und den Arbeitgeber dazu verurteilt, der Klägerin Urlaub zu erteilen. Da die Entscheidung jedoch nach dem avisierten Urlaubsbeginn erging, eine rückwirkende Urlaubserteilung aus unionsrechtlichen Gründen nach der Rechtsprechung des EuGH nicht möglich ist, konnte für den 1. März und 2. März eine Urlaubserteilung nicht mehr erfolgen, sodass insoweit das LAG die sofortige Beschwerde abgewiesen hat.

In seiner Begründung hat das LAG darauf hingewiesen, dass eine betriebliche Regelung, nach der nicht mehr als 2 Wochen zusammenhängender Urlaub bewilligt werden würde, gegen § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG verstößt und eine gegenteilige Auffassung auf einem **Fehlverständnis** von § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG

*persönlich haftende Gesellschafter:
Sigrid Britschgi und Fabian Wilden
Rechtsanwältin Regine Windirsch ist zum
30.04.2022 ausgeschieden

Elisabethstraße 16
40217 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE33HAN

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

beruhe. Denn die Vorgabe, zusammenhängend mindestens 2 Wochen Urlaub (12 Werktage) zu bewilligen setze eine Teilbarkeit voraus, die ansonsten nicht gegeben ist. Vielmehr würden erst die in § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG angegebenen Gründe, das Vorliegen dringender betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (insbesondere sozial vorrangige Urlaubswünsche von Kollegen), überhaupt dazu führen, dass der an sich zusammenhängend zu gewährende Urlaub überhaupt geteilt werden könne. Dass aus der Abwesenheit der Klägerin selbst möglicherweise ein personeller Engpass folge, könne der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, denn dies ist unmittelbare Folge der Urlaubsgewährung selbst. Da der Arbeitgeber auch keine konkreten Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer vorgetragen hat, bestand auch kein anderer Grund für eine Teilung des Urlaubs.

Die Klägerin konnte ihr Begehren hier auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzen, obwohl damit eine Entscheidung in der Hauptsache vorweggenommen wurde. Denn ihr war nicht zuzumuten, eine abschließende Entscheidung im Hauptsacheverfahren abzuwarten. Das LAG stellte klar, dass - wenn die Klägerin hier auf das Hauptsacheverfahren verwiesen werden würde - eine Rechtskraft jedenfalls nicht vor begehrtem Urlaubsantritt erlangt werden könne und der Urlaubsanspruch damit vereitelt werden würde. Zudem habe die Klägerin durch die Einleitung des Hauptsacheverfahrens bereits frühzeitig den Rechtsweg ergriffen.

Fazit:

Die Entscheidung des LAG ist uneingeschränkt zu begrüßen. Sie zeigt eindrücklich auf, dass es ein weitverbreiteter **Fehlgläub**e ist, dass in § 7 Abs. 2 BUrlG eine teilweise Gewährung von Urlaubsansprüchen angelegt sei. Das LAG zeigt in seiner Entscheidung zutreffend auf, dass das gesetzliche Leitbild vielmehr davon ausgeht, dass der gesamte gesetzliche (Mindest-)Urlaubsanspruch gem. § 3 BUrlG grundsätzlich in Gänze zusammenhängend gewährt wird. Nur wenn besondere Gründe vorliegen, kommt daher überhaupt eine Teilung des Urlaubsanspruchs bzw. eine teilweise Gewährung in Betracht. Hinsichtlich möglicher Gründe hat das LAG überzeugend festgestellt, dass ein bloßer Personalengpass aufgrund der Abwesenheit des „urlaubenden“ Beschäftigten nicht dazu führen könne, dass hierdurch ein dringender betrieblicher Grund resultiert, der der Urlaubsgewährung entgegensteht. Wichtig ist, dass die Entscheidung des LAG nicht zu übertragen sein dürfte, wenn in Tarifverträgen gem. § 13 Abs. 1 S. 1, S. 3 BUrlG abweichende Regelungen im Hinblick auf die Urlaubsgewährung auch des gesetzlichen (Mindest-)Urlaubs getroffen worden sind. Eine Übertragung der Entscheidung im Hinblick auf eine zusammenhängende Gewährung des gesamten Urlaubsanspruchs, bestehend aus gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem oder arbeitsvertraglichem Mehrurlaub, erscheint zudem nicht zwingend.

Hilfreich sind schließlich auch die Ausführungen des LAG im Hinblick auf die Möglichkeit, Urlaubsansprüche im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens durchzusetzen. Hier ist es insbesondere entscheidend, nach einer möglichen Urlaubsablehnung durch den Arbeitgeber nicht zu lange zuzuwarten, bevor gerichtliche Schritte ergriffen werden. Denn hätte die Klägerin im hier besprochenen Verfahren nicht zuvor zügig das erstinstanzliche Verfahren betrieben, so hätte sie die Dringlichkeit selbst widerlegt.

**Fabian Wilden, Rechtsanwalt,
Anwaltsbüro* Windirsch, Britschgi & Wilden**