

Das Thüringer Landesarbeitsgericht (Beschl. v. 2.3.2026, Az. 4 Ta 15/26) stärkt den Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf zusammenhängenden Erholungsurlaub. Arbeitgeber können Urlaub nicht pauschal auf maximal zwei Wochen am Stück begrenzen, wenn das Gesetz einen zusammenhängenden Zeitraum als Regelfall vorsieht. Bloße Hinweise auf „personelle Engpässe“ genügen nicht, um längere Urlaubsblöcke zu verweigern; erforderlich sind konkrete, nachvollziehbare betriebliche Gründe. In zeitlich dringenden Fällen kann der Urlaubsanspruch zudem im einstweiligen Rechtsschutz durchgesetzt werden.

1. Ausgangsfall

Das Thüringer Landesarbeitsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob ein Arbeitgeber den zusammenhängenden Urlaub einer Arbeitnehmerin auf maximal zwei Wochen begrenzen darf, obwohl diese einen längeren, dreiwöchigen Erholungszeitraum beantragt hatte. Ausgangspunkt war ein Streit darüber, wie weit die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers bei der zeitlichen Lage des Urlaubs reicht und welche Anforderungen § 7 BUrlG an die Aufteilung des Jahresurlaubs stellt.

Die Arbeitnehmerin hatte für den Monat März 17 zusammenhängende Urlaubstage beantragt, um faktisch drei Wochen am Stück freigestellt zu werden. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies auf eine betriebsinterne Praxis, nach der Urlaub grundsätzlich nur in Blöcken von maximal zwei Wochen gewährt werde. Zur Begründung wurden personelle Engpässe und betriebliche Abläufe angeführt, ohne diese im Detail zu konkretisieren. Eine einvernehmliche Lösung kam nicht zustande.

2. Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz

Da der gewünschte Urlaubszeitraum zeitnah bevorstand, machte die Arbeitnehmerin ihren Anspruch im einstweiligen Rechtsschutz geltend. Sie beantragte, dem Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung aufzugeben, ihr den beantragten, zusammenhängenden

Urlaub zu gewähren. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag überwiegend statt. Hiergegen wandte sich der Arbeitgeber mit der sofortigen Beschwerde zum Thüringer Landesarbeitsgericht, das nun über die Rechtmäßigkeit der ablehnenden Entscheidung und die Reichweite des gesetzlichen Anspruchs auf zusammenhängenden Urlaub zu befinden hatte.

3. LAG bestätigt den Regelfall

Das LAG bestätigte im Kern die Entscheidung der Vorinstanz. Es stellte klar, dass § 7 Abs. 2 BUrlG den zusammenhängenden Urlaub als gesetzlichen Regelfall vorsieht. Eine Zerstückelung des Urlaubs komme nur dann in Betracht, wenn dringende betriebliche Belange oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen. Pauschale Hinweise auf personelle Unterbesetzung oder eine generelle „Zwei-Wochen-Grenze“ genügen diesen Anforderungen nicht. Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkret und einzelfallbezogen darlegen können, warum der beantragte Zeitraum in dieser Länge betrieblich nicht umsetzbar sei.

4. Besondere Bedeutung von Urlaubsansprüchen

Besondere Bedeutung misst das Gericht zudem dem effektiven Rechtsschutz bei Urlaubsansprüchen bei. Auch wenn eine einstweilige Verfügung über die Gewährung von Urlaub regelmäßig eine Vorwegnahme der Hauptsache bedeutet, ist ein solcher Rechtsschutz zulässig, wenn der beantragte Zeitraum unmittelbar bevorsteht und der Anspruch andernfalls faktisch vereitelt würde. Würde man den Arbeitnehmer in solchen Konstellationen auf ein Hauptsacheverfahren verweisen, liefe der Urlaubsanspruch leer, weil der geplante Erholungszeitraum bereits verstrichen wäre, wenn eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt.

5. Folgen für die Praxis

Für Arbeitgeber zeigt die Entscheidung, dass interne Urlaubsrichtlinien und gelebte Praxis mit den gesetzlichen Vorgaben des BUrlG in Einklang stehen müssen. Generelle Beschränkungen wie „Urlaub nur bis maximal zwei Wochen am Stück“ sind rechtlich riskant, wenn sie nicht an klar benennbare und objektiv nachvollziehbare betriebliche Belange anknüpfen. Unternehmen sollten ihre Regelungen zur Urlaubsplanung daher kritisch überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

6. Kanzleiempfehlung: Dokumentierung

Zugleich empfiehlt es sich, Ablehnungen längerer Urlaubszeiträume sorgfältig zu begründen und zu dokumentieren. Kann der Arbeitgeber konkret darlegen, welche betrieblichen Abläufe, saisonalen Spitzen oder Überschneidungen mit anderen Urlaubsanträgen einer längeren Abwesenheit entgegenstehen, erhöht dies die Chance, dass eine Beschränkung im Streitfall als zulässig anerkannt wird. Pauschale Verweise auf „Unterbesetzung“ ohne nähere Erläuterung werden dem vom LAG betonten Prüfungsmaßstab hingegen regelmäßig nicht genügen.

7. Erholungszweck steht im Vordergrund

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer macht das Urteil deutlich, dass der Gesetzgeber den Erholungszweck des Urlaubs ernst nimmt. Der Jahresurlaub soll im Grundsatz in einem zusammenhängenden Block gewährt werden, damit eine tatsächliche Erholung ermöglicht wird. Werden entsprechende Anträge ohne konkrete betriebliche Begründung zurückgewiesen, besteht die Möglichkeit, die eigenen Ansprüche überprüfen und gegebenenfalls gerichtlich durchsetzen zu lassen. Steht der Urlaubszeitraum unmittelbar bevor, kann sich dabei – ausnahmsweise – auch der einstweilige Rechtsschutz als wirksames Instrument anbieten.

8. Die Bedeutung der Urlaubsplanung sollte nicht unterschätzt werden

Das Urteil unterstreicht insgesamt die Bedeutung einer frühzeitigen und transparenten Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bei der Urlaubsplanung. Wer im Unternehmen klare Prozesse etabliert, Belegschaft und Führungskräfte für die gesetzlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert und Konflikte möglichst früh adressiert, kann gerichtliche Auseinandersetzungen häufig vermeiden und zugleich den Erholungsinteressen der Beschäftigten Rechnung tragen.

Sie benötigen Hilfe im Arbeitsrecht?

Sie brauchen Unterstützung bei der Gestaltung von Urlaubsrichtlinien oder bei der Beurteilung konkreter Urlaubsansprüche? Für Fragen rund um Urlaubsrecht, betriebliche Urlaubsplanung und die gerichtliche Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen steht Ihnen unser Team Arbeitsrecht gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihren Kontakt.