

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 33

Die einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber

Von

Heike Engert



Duncker & Humblot · Berlin

HEIKE ENGERT

Die einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber

Abhandlungen zum deutschen und
internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Band 33

Die einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber

Von

Heike Engert



Duncker & Humblot · Berlin

Veröffentlicht mit finanzieller Unterstützung der Universität Passau.

Die Juristische Fakultät der Universität Passau hat diese Arbeit
im Jahre 2024 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk wurde auf Basis der Open Access-Lizenz CC BY 4.0
(s. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) veröffentlicht.
Die E-Book-Version ist unter <https://doi.org/10.3790/978-3-428-59559-4> abrufbar.

Die freie Verfügbarkeit des E-Books wurde ermöglicht durch den Open-Access-
Publikationsfonds der Universitätsbibliothek Passau.



© 2025 Heike Engert
Erschienen bei Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Satz: 3w+p GmbH, Rimplar
Druck: Metasystems Publishing & Printservices GmbH, Wustermark
Printed in Germany

ISSN 2747-9021
ISBN 978-3-428-19559-6 (Print)
ISBN 978-3-428-59559-4 (E-Book)
DOI 10.3790/978-3-428-59559-4

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Verlagsanschrift: Duncker & Humblot GmbH, Carl-Heinrich-Becker-Weg 9,
12165 Berlin, Germany | E-Mail: info@duncker-humblot.de
Internet: <https://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Die Juristische Fakultät der Universität Passau hat diese Arbeit im Wintersemester 2024/25 als Dissertation angenommen. Sie befindet sich im Wesentlichen auf dem Stand ihrer Abgabe im November 2024. Für die Veröffentlichung wurden noch punktuelle Aktualisierungen bis April 2025 vorgenommen.

Mein erster Dank gilt meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. Frank Bayreuther, für die Gelegenheit zur Promotion, die stetige Unterstützung und Betreuung, seine konstruktiven Anregungen und nicht zuletzt für die rasche Erstellung des Erstgutachtens.

Ebenso möchte ich Herrn Professor Dr. Rainer Sieg für die Übernahme und rasche Erstellung des Zweitgutachtens sowie Herrn Professor Dr. Markus Würdinger, der den Vorsitz des Prüfungsausschusses der Disputation führte, herzlich danken.

Ganz besonders danken möchte ich auch meiner Familie, meinen Freund*innen und meinen Kolleg*innen, die mich in allen Phasen dieser Arbeit mit Rat, Tat und Zuversicht begleitet haben.

Würzburg, im Juni 2025

Heike Engert

Inhaltsverzeichnis

Einführung	13
------------------	----

Erstes Kapitel

Das Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Urlaubsanordnung	16
A. Rechtlicher Rahmen der zeitlichen Festlegung des Urlaubs	16
I. Rechtsgrundlage	16
1. Direktionsrecht	17
2. § 315 BGB	17
a) Direkte Anwendung	17
b) Analoge Anwendung	18
3. § 243 Abs. 1 BGB	20
4. § 7 BUrlG	20
5. Zwischenergebnis	20
II. Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub	20
1. Leistungshandlung und Konkretisierung	21
a) Freistellungserklärung	21
b) Anwendbarkeit von § 243 Abs. 2 BGB	21
2. Leistungserfolg	22
3. Zwischenergebnis	23
III. Zwischenergebnis	23
B. Recht des Arbeitgebers, Urlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers anzuordnen ...	24
I. Aussagegehalt von § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG	24
1. Wortlaut	24
2. Telos	24
a) § 7 Abs. 1 BUrlG	25
aa) Telos § 7 Abs. 1 BUrlG	25
bb) Folgen für die Frage der Urlaubsanordnung	25
b) Erholungszweck des Urlaubs	26
aa) Fehlende Berücksichtigung der Urlaubswünsche	26
bb) Abgeltung oder Verfall des Urlaubs	27
cc) Zwischenergebnis	28
c) Zwischenergebnis	28

3. Systematik	28
a) Wunschberücksichtigung im Rahmen von § 7 BUrlG	29
b) Betriebsrisiko, § 615 S. 3 BGB	30
c) § 87 Abs. 1 Nr. 5 Var. 3 BetrVG	31
4. Historie	32
5. Zwischenergebnis	32
II. Unionsrechtliche Perspektive	33
1. Vereinbarkeit von § 7 Abs. 1 BUrlG mit Unionsrecht	33
2. Mitverantwortung des Arbeitgebers	34
a) Mitverantwortung des Arbeitgebers für die tatsächliche Urlaubsnahme	35
b) Reichweite der Mitverantwortung	35
3. Unionsrechtskonforme Auslegung	36
III. Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation	37
C. Ergebnis des ersten Kapitels	39

Zweites Kapitel

Voraussetzungen einseitiger Urlaubsanordnungen	40
A. Einseitige Urlaubsanordnung zur Sicherung der tatsächlichen Urlaubsgewährung	40
I. Konstellationen	40
1. Drohende Abgeltung des Urlaubsanspruchs	40
2. Drohender Verfall des Urlaubsanspruchs	41
II. Zeitlicher Rahmen	42
III. Zwischenergebnis	43
B. Einseitige Urlaubsanordnung wegen dringender betrieblicher Belange	44
I. Begriff der betrieblichen Belange	44
II. Dringlichkeit der Belange	45
1. Erheblichkeitsschwelle	45
a) Drohender Schaden	46
b) Maßstab § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG	46
c) Zwischenergebnis	47
2. Auslegung unter Berücksichtigung des Betriebsrisikos und der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit	47
a) Zusammenhang von Betriebsrisiko und unternehmerischer Entscheidungsfreiheit	48
b) Modifikationen durch § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG	48
c) Folgen für die Auslegung des Begriffs der dringenden betrieblichen Belange	49
d) Zwischenergebnis	50

3. Interessenabwägung im Einzelfall	51
a) Gleichwertige Berücksichtigung der Urlaubswünsche	52
b) Sachgerechte Abwägung	53
c) Hintergrund der Annahme einer Interessenabwägung	53
d) Unionsrechtliche Perspektive	53
e) Zwischenergebnis	54
4. Beurteilung im Einzelfall	54
5. Zwischenergebnis	54
III. Unterfall: Sozial vorrangige Urlaubswünsche	54
1. Abwägung	55
2. Maßstab	55
IV. Beweislast	57
V. Richterliche Überprüfung	58
VI. Beispiele	59
VII. Zwischenergebnis	60
C. Weitere Voraussetzungen einseitiger Urlaubsanordnungen	60
I. Begrenzung des Umfangs des Jahresurlaubs, über den der Arbeitgeber einseitig verfügen darf	60
1. Mindestmaß an Urlaub zur freien Verfügung des Arbeitnehmers	60
a) § 7 BUrlG	60
b) § 241 Abs. 2 BGB	61
c) § 76 Abs. 5 S. 3 BetrVG	61
d) Erholungszweck des Urlaubs	62
e) Ausblick	62
2. Zusammenhängende Urlaubsgewährung	63
a) Unteilbarkeit des Urlaubs, § 7 Abs. 2 BUrlG	63
b) Teleologische Reduktion von § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG	65
c) Abdingbarkeit von § 7 Abs. 2 BUrlG	66
aa) § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG	66
bb) § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG	66
d) Zwischenergebnis	67
3. Zwischenergebnis	67
II. Rechtzeitige Urlaubsanordnung	67
1. Rechtsgrundlage und entsprechende Rechtsfolgen	68
a) Bundesurlaubsgesetz	68
b) § 315 Abs. 1 BGB	68
c) § 241 Abs. 2 BGB	69
2. Angemessener Abstand – was ist <i>rechtzeitig</i> ?	70
D. Ergebnis des zweiten Kapitels	71

Drittes Kapitel

Häufige Konstellationen und Einzelfragen einseitiger Urlaubsanordnungen	72
A. Urlaubsfestlegung ohne vorherigen Wunsch des Arbeitnehmers	72
I. Annahmeverweigerungsrecht und Ablehnungsobliegenheit des Arbeitnehmers	72
1. Rechtsprechung des 9. Senats	73
a) Annahmeverweigerungsrecht	73
b) Angebot und Annahme	73
c) Rechtswirksamkeit	74
2. Rechtsprechung des 5. Senats	75
3. Herleitung in der Literatur	75
a) Rechtsgedanke der §§ 293 ff. BGB	75
b) § 243 Abs. 2 BGB analog	76
4. Widerspruch des Arbeitnehmers	77
II. Verhältnis zur einseitigen Urlaubsanordnung	78
III. Ergebnis	78
B. Besondere Fragen im Kontext der Kündigung	79
I. Urlaubsanordnung und Kündigungsschutzprozess	79
II. Unzumutbarkeit der Urlaubsanordnung	80
III. Notwendiger Inhalt der Urlaubsfestlegung	81
1. Hinreichend deutlich	82
2. Vorbehaltlose Zusage des Urlaubsentgelts	83
a) Allgemein	83
b) Vorsorgliche Urlaubsgewährung	84
3. Unwiderrufliche Befreiung von der Arbeitspflicht	86
C. Betriebsferien	86
I. Notwendigkeit dringender betrieblicher Belange	86
II. Exkurs: Alternative Lesart von BAG 28.7.1981 – 1 ABR 79/79	88
III. Dringende betriebliche Belange für Betriebsferien	90
1. Betriebliche Belange	90
2. Geradezu zwingende, unabweisbare Belange	90
3. Sachgerechte Betriebsorganisation	91
4. Ausnahmen für Härtefälle	91
5. Zwischenergebnis	92
IV. Mitbestimmung	92
1. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, § 87 Abs. 1 Nr. 5 Var. 1 BetrVG	92
2. Aufstellung des Urlaubsplans, § 87 Abs. 1 Nr. 5 Var. 2 BetrVG	93
3. § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG als Grenze der Mitbestimmung	94
a) Richtigkeitsvermutung für die Entscheidung der Betriebspartner	95
b) Folgen nichtiger Abreden	96

Inhaltsverzeichnis	11
4. Initiativrecht und Einigungsstelle	97
V. Ergebnis	97

Viertes Kapitel

Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen	98
Literaturverzeichnis	101
Stichwortverzeichnis	107

Einführung

Das Recht und die Pflicht, den gesetzlichen (Mindest-)Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers zeitlich festzulegen, obliegen nach § 7 Abs. 1 BUrlG dem Arbeitgeber. Er muss bei der Urlaubsfestlegung Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen, es sei denn ihrer Berücksichtigung stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegen.

Uneinigkeit besteht hinsichtlich der Frage, ob der Arbeitgeber dementsprechend auch gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitnehmers Urlaub festlegen kann (= einseitige Urlaubsanordnung).

Insbesondere zu Beginn der COVID-19-Pandemie wurde dies vermehrt diskutiert, weil solche einseitigen Urlaubsanordnungen gegenüber einzelnen Arbeitnehmern oder der gesamten Belegschaft als Möglichkeit des Arbeitgebers gesehen wurden, flexibel auf pandemiebedingte Produktionsschwierigkeiten reagieren zu können. Ob dem Arbeitgeber ein Recht zukommt, den Urlaub generell oder zu diesem Zweck gegen den Willen der(s) Arbeitnehmer(s) festzulegen, wurde durchaus unterschiedlich beurteilt.¹

Und auch die Arbeitsgerichtsbarkeit scheint in der Frage der einseitigen Urlaubsanordnung keiner einheitlichen Linie zu folgen. Während das Landesarbeitsgericht Köln 2010 in einer Reihe von Urteilen annahm, dass die beklagte Arbeitgeberin grundsätzlich befugt gewesen sei, Urlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers zu gewähren, weil angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, in denen sich die Arbeitgeberin befunden hatte, dringende betriebliche Belange bestanden, den Auftragsmangel durch die Gewährung der restlichen Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr zu überbrücken,² äußerte sich der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts in einer anderen Sache fünf Jahre später gegenteilig: „Der Einwand eines Arbeitgebers, dringende betriebliche Belange stünden den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers entgegen, kann nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Vorschrift nur bewirken, dass die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden müssen. Eine Obliegenheit oder Verpflichtung des Arbeitnehmers, Urlaub trotz

¹ Dagegen: *Bonanni*, ArbRB 2020, 110 (115); ablehnend bei zu kurzfristigen Urlaubsanordnungen: *Fuhlrott/Fischer*, NZA 2020, 345 (348); im Grundsatz dafür: *Bayreuther*, NZA 2020, 1057 (1058 f.); *Dehmel/Hartmann*, BB 2020, 885 (889); *Sievers*, jM 2020, 189 (192 f.); *Tödtmann/v. Bockelmann/Hartmann*, B. In der Krise – Krisenmanagement, Rn. 77 ff.

² LAG Köln 21. 6. 2010 – 5 Sa 286/10 (5 Sa 288/10, 5 Sa 1452/09, 5 Sa 1472/09), BeckRS 2010, 71117 (72986, 72983, 71116).

anderer Urlaubswünsche in Anspruch zu nehmen, begründet dieser Einwand nicht.³ Die genauere Lektüre des letztgenannten Urteils zeigt zwar, dass es dabei wohl nicht darum ging, tatsächlich das Recht des Arbeitgebers zur einseitigen Urlaubsanordnung abzulehnen. Vielmehr ging es um die Frage, ob der Arbeitnehmer verpflichtet sei, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen, bevor er von Vollzeit auf Teilzeit wechselt. Die Formulierung des Urteils hinterlässt dennoch zumindest eine erhebliche Rechtsunsicherheit, zumal § 7 BUrlG von der Rechtsprechung zugleich als reines Leistungsverweigerungsrecht, d.h. nicht auch als Anordnungsrecht, eingeordnet wird.⁴

Gleichzeitig ist es in Rechtsprechung und Literatur völlig anerkannt, dass der Arbeitgeber (ggf. gemeinsam mit dem Betriebsrat) in der Form von Betriebsferien Urlaub für die gesamte Belegschaft entgegen den Wünschen der Arbeitnehmer festlegen kann⁵ und dass der Arbeitgeber auch innerhalb der Kündigungsfrist Urlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers festlegen kann.⁶

Dogmatisch konsequent ist dies nicht. Auch Betriebsferien und Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist sind Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes⁷ und müssen entsprechend § 7 BUrlG festgelegt werden. Interpretiert man das Urteil des 9. Senats also als Absage an das Recht zur einseitigen Urlaubsanordnung oder sieht § 7 Abs. 1 BUrlG als reines Leistungsverweigerungsrecht, müsste man damit auch Betriebsferien und Urlaubsanordnungen innerhalb der Kündigungsfrist für unzulässig halten.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, eine dogmatisch konsequente Antwort auf die Frage zu geben, ob der Arbeitgeber auch gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitnehmers Urlaub anordnen darf und wenn ja, welchen Voraussetzungen und Grenzen ein solches Recht des Arbeitgebers unterliegt.

Zur Beantwortung dieser Frage wird zunächst der allgemeine rechtliche Rahmen der zeitlichen Festlegung von Urlaub ausgelotet, um sodann zu untersuchen, ob auf dieser Grundlage ein Recht zur einseitigen Urlaubsanordnung bestehen kann (Erstes Kapitel). Im Anschluss werden die konkreten Voraussetzungen für ordnungsgemäße einseitige Urlaubsanordnungen herausgearbeitet (Zweites Kapitel). Abschließend werden die so herausgearbeiteten Grundsätze auf die beiden häufigsten Konstellationen

³ BAG 10.2.2015 – 9 AZR 53/14, AP TVöD § 26 Nr. 6 Rn. 30.

⁴ BAG 18.12.1986 – 8 AZR 502/84, NZA 1987, 379; LAG Hamm 13.6.2000 – 19 Sa 2246/99, NZA-RR 2001, 134, II.3.b).

⁵ BAG 28.7.1981 – 1 ABR 79/79, AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 2; LAG Düsseldorf 20.6.2002 – 11 Sa 378/02, BeckRS 2002, 41353; NK-GA/Düwell, BUrlG, § 7 Rn. 69; Frieze, Rn. 249; MHD ArbR/Klose, Band 1, § 86 Rn. 92; BeckOK ArbR/Lampe, BUrlG, § 7 Rn. 10; Leinemann/Linck, § 7 Rn. 71; Neumann/Fenski/Kühn/Neumann, § 7 Rn. 33; HK-BUrlG/Oppermann, § 7 Rn. 17; nur bei Vorliegen der Voraussetzungen von § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG: HK-ArbR/Holthaus, BUrlG, § 7 Rn. 30 ff. insb. Rn. 33.; Kasseler HdB/Schütz, 2.4 Rn. 255.

⁶ S. nur Arnold/Tillmanns/Arnold, § 7 Rn. 73 ff.; Frieze, Rn. 212; ErfK/Gallner, BUrlG, § 7 Rn. 15; HK-ArbR/Holthaus, BUrlG, § 7 Rn. 20; Powietzka/Rolf/Powietzka, § 7 Rn. 22.

⁷ Dass durch Betriebsferien oder eine Urlaubsfestlegung innerhalb der Kündigungsfrist stets nur (tarif-)vertragliche Mehrurlaubsansprüche festgelegt werden, ist wenig plausibel.

tionen einseitiger Urlaubsanordnungen, Betriebsferien und den Kündigungsfall, angewandt und die Besonderheiten in diesen Konstellationen insgesamt näher beleuchtet (Drittes Kapitel).