

DRINGENDE BETRIEBLICHE GRÜNDE, WAS IST DAS EIGENTLICH?

Immer wieder taucht in Tarifverträgen die Formulierung „aus dringenden betrieblichen Gründen“ auf. Aber wie sind diese genau definiert?

Was ist bei einem Notfall alles möglich? Kann der Arbeitgeber:

- » meinen Urlaubsantrag oder
- » meinen Antrag auf Freistellung nach §39 Abs. 4 oder nach §39a Abs. 4 Funktionsgruppentarifvertrag (FGr-TV) oder vergleichbaren Regelungen in Unternehmenstarifverträgen ablehnen,
- » weil ich z.B. Rufbereitschaft diese Woche habe, kein Personal da ist oder die Bahn insgesamt ein Notfall ist? **Ist bei einem Notfall alles möglich?**

Die Antwort ist NEIN!

Ein solcher Antrag darf nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Irgendwelche betrieblichen Gründe reichen nicht aus!

Wichtig: Obwohl die Ablehnung rechtswidrig ist, **gilt sie!** Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt trotz Ablehnung ist Grund für eine fristlose Kündigung. **Du hast nur eine Möglichkeit:** Du musst eine einstweilige

Verfügung erwirken, um die fehlende Zustimmung zu ersetzen. Vorherige Gespräche können helfen, ebenso die Androhung einer einstweiligen Verfügung, wenn nicht innerhalb einer kurzen Frist die Genehmigung da ist. Gibt es keine Bewegung auf Arbeitgeberseite oder ist die Zeit dafür zu kurz, hilft nur der Rechtsweg.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten bei Urlaubsanträgen auch bei der Auslegung der Freistellung nach §39 und §39a der FGr - TVe oder bei vergleichbaren Regelungen in Unternehmenstarifverträgen zu dem Freistellungsanspruch im neuen Arbeitszeitmodell:

Nach dem Bundesurlaubsgesetz gibt es zwei Gründe zur Ablehnung eines Urlaubsantrages. Zum einen die soziale Auswahl bei der Urlaubsplanung (Urlaubsgruppen sind keine Sozialauswahl) und zum anderen **dringende** betriebliche Gründe, also nicht irgendwelche betrieblichen Gründe, sondern **dringende**.

Was sind dringende betriebliche Gründe?

Dringende betriebliche Gründe, mit denen ein Arbeitgeber Urlaub ablehnen darf, liegen vor, wenn die betrieblichen Interessen das Interesse der/des Arbeitnehmende:n am Urlaub deutlich überwiegen und eine erhebliche Störung des Betriebsablaufs drohen würde. **Es reicht nicht, wenn der Arbeitsablauf „nur gestört“ wird, sondern die Situation muss so gravierend sein, dass Alternativen (z.B. Umverteilung, Ersatzkräfte, Mehrarbeit) ausgeschlossen sind und die Unternehmensinteressen existenziell betroffen wären.**

Eine pauschale Urlaubssperre ist dagegen nicht zulässig; es muss immer eine Abwägung zwischen den Interessen beider Seiten erfolgen. Betriebswirtschaftliche Schwierigkeiten oder organisatorische Wünsche des Arbeitgebers reichen nicht aus, wenn keine konkrete, erhebliche Beeinträchtigung nachweisbar ist.

Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) dürfen dringende betriebliche Gründe nicht willkürlich oder pauschal angeführt werden, sondern müssen eindeutig und im Einzelfall nachweisbar sein.

In jedem einzelnen Fall gilt: Der Urlaubsanspruch besteht grundsätzlich, eine Ablehnung ist nur unter strengen Voraussetzungen wegen dringender betrieblicher Gründe rechtmäßig.

Personelle Engpässe:

Bei der Bahn ist das der Regelfall und insgesamt ist die Bahn ein kompletter Notfall. Also könnte bei der Bahn ja generell Urlaub angelehnt werden?

Ein Urteil bestätigt, dass eine erhebliche Personalunterbesetzung durch **unvorhergesehene** Krankheitsausfälle, die den Betriebsablauf massiv gefährden würden, als dringender Grund gilt. Das Gericht verlangt aber den Nachweis, dass keine Ersatzkräfte verfügbar sind und die Arbeitsaufgaben nicht umverteilt werden können.

Um diesen Grund aber heranzuziehen, wäre eine ordentliche Personalplanung notwendig und dann **unvorhersehbare** Krankheitsfälle (auch die Krankheitskurve inkl. Grippewelle ist planbar und in der Personalplanung zu berücksichtigen). Das betrifft nur – wenn überhaupt – die spontane Urlaubsbeantragung und nicht die Urlaubsplanung.

Unaufschiebbare Termine oder Fristen:

Ein klassisches Beispiel in Urteilen sind gesetzliche Meldefristen (z.B. Bilanz, externer Prüfbericht), deren Einhaltung ohne die Anwesenheit der/des betreffenden Mitarbeiter:in faktisch unmöglich wäre. Die Richter verlangen, dass der Arbeitgeber nachweist, dass die Einhaltung ohne die/den Beschäftigten nicht organisatorisch gewährleistet werden kann und **Alternativen** (z.B. Mehrarbeit, Aushilfen, Verschiebung des Urlaubs) **ausgeschöpft sind**. Auch solche Termine sind in der Regel planbar.

Saisonale Spitzenzeiten:

Urteile bejahen dringende Gründe etwa bei Inventur, Hochsaison oder Jahresabschluss, sofern eine erhebliche Betriebsstörung nachgewiesen wird und eine Urlaubssperre nur für den notwendigen Zeitraum verhängt wird. Die Gerichte verlangen Transparenz und Begründung durch den Arbeitgeber.

Vertretungsnotwendigkeit durch Ausfall von Schlüsselpersonal:

Ein Gericht hat entschieden, dass die plötzliche Erkrankung einer Schlüsselperson die Ablehnung rechtfertigen kann, wenn nachweislich kein Ersatz möglich und ein reibungsloser Betriebsablauf erheblich gefährdet ist. Auch dies betrifft nur spontane Urlaubsbeantragung.

Betriebliche Krisensituationen:

Eigentlich bei der Bahn seit Jahren der Fall – aber Urteile anerkennen Notfälle wie plötzliche Insolvenz, Betriebsunfall oder akuten Maschinenstillstand als Ausnahme; jedoch nur, wenn die Situation den Betrieb existenziell gefährdet und alle Alternativen geprüft wurden.

Das Gericht verlangt in allen Fällen:

- » detaillierte und nachgewiesene Begründung der betrieblichen Notwendigkeit,
- » transparente Abwägung mit dem Urlaubsinteresse der/s Mitarbeitende:n,
- » keine bloße organisatorische Schwierigkeit, sondern ein „existenzbedrohender“ Engpass.

Die ständige Rechtsprechung des BAG

bestätigt: Der Grund muss im Streitfall konkret und nachvollziehbar dargelegt werden; pauschale Argumente werden von Gerichten regelmäßig abgelehnt.

Und der Arbeitgeber weiß das ganz genau:

Aus der Führungskräfteinformation:

„Mit dem Verfügungskonto gehen Risiken einher: Freistellungen können kaum wirksam abgelehnt werden (dringende betriebliche Gründe)....“

Die Hürden, einen Urlaubsantrag oder Freistellungsantrag abzulehnen, sind hoch. Solltest du betroffen sein, kannst du dich gern an deinen betreuenden Gewerkschaftssekretär oder deine betreuende Gewerkschaftssekretärin wenden. Auch **Deine EVG Geschäftsstelle steht dir beratend zur Seite.** Bitte beachte dabei die vorgegebenen Fristen.

Weiterführende Informationen und Quellen zum Thema findest du auf der nächsten Seite.

Hier findest du die Links zu zusätzlichen Informationen, Urteilen und weiteren Quellen:

- » [Projektdruck? Das heißt nicht gleich Urlaubssperre!](#)
- » [Urlaubsgewährung: Eilantrag abgelehnt](#)
- » [Teilzeitverlangen – entgegenstehende betriebliche Gründe](#)
- » [Betriebliche Gründe für die Verweigerung von Teilzeit – ifb](#)
- » [Teilzeitbegehren während Elternzeit – entgegenstehende dringende...](#)
- » [Wann betriebliche Gründe das Teilzeitverlangen von Arbeitnehmern...](#)
- » [10 AZR 596/15 – Das Bundesarbeitsgericht](#)
- » [BAG – 2 AZR 208/05](#)
- » [Sonderinformation: Arbeitgeberfalle beim Resturlaub](#)
- » [Urteil 3: Allgemeine Sperre reicht nicht, um Urlaub...](#)
- » [2 AZR 770/09 – Das Bundesarbeitsgericht](#)
- » [BAG, Urteil vom 22.09.1992, 9 AZR 483/91](#)
- » [Arbeitgeber verweigert Urlaubsantrag: Geht das?](#)
- » [Urteile und Kommentare: Kündigungsschutzklage](#)
- » [9 AZR 541/15 – Das Bundesarbeitsgericht](#)
- » [Was Sie rund um den Urlaubsanspruch im Betrieb wissen...](#)
- » [BAG und Elternteilzeit: Nachschieben von Ablehnungsgründen...](#)
- » [BAG, Beschluss vom 13.12.2016, 9 AZR 541/15 \(A\)](#)
- » [Arbeitsgericht Düsseldorf, 3 BV 45/20](#)
- » [9 AZR 423/16 – Das Bundesarbeitsgericht](#)

13.11.2025

Impressum:
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

EVG
kommt an.