



An die
Geschäftsleitung,
Personalverantwortlichen sowie
ehrenamtlichen Richter

29. September 2022

Reihenfolge der Tilgung bei Urlaub aufgrund unterschiedlicher Anspruchsgrundlagen
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.03.2022 - 9 AZR 353/21

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie auf ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufmerksam machen, in dem das Gericht sich mit der Frage zu beschäftigen hatte, in welcher Reihenfolge Urlaub aufgrund unterschiedlicher Anspruchsgrundlagen gewährt wird, wenn der Arbeitgeber keine Reihenfolge festgelegt hat.

I. Sachverhalt

Der Kläger ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten endete aufgrund einer Vorruhestandsvereinbarung. Dem Kläger standen tarifvertraglich 32 Urlaubstage sowie wegen seiner Schwerbehinderung weitere 5 Urlaubstage gesetzlich zu. Die Beklagte gewährte dem Kläger im betreffenden Urlaubsjahr insgesamt 26 Tage Urlaub, ohne jedoch eine Tilgungsbestimmung vorzunehmen, d. h. ohne explizit darauf hinzuweisen, welchen Urlaub (gesetzlicher Mindesturlaub, tariflicher Urlaub oder Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) sie dem Kläger gewährte.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger Abgeltung von 5 Tagen Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Er hat die Auffassung vertreten, mangels Tilgungsbestimmung sei mit der Gewährung von 26 Urlaubstagen nicht der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen, sondern vorrangig der weniger geschützte - weil vorzeitig verfallende - Tarifurlaub erfüllt worden. Die Beklagte lehnte die Vornahme der Abgeltung ab.

Der folgenden Klage gab das Arbeitsgericht teilweise statt, auf Berufung der Beklagten wies das LAG Hamm die Klage vollständig ab.

II. Entscheidungsgründe

In die Revision ging es ausschließlich um die Frage, ob dem Kläger ein Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen zusteht.

Auch das Bundesarbeitsgericht bestätigte nun, dass der Anspruch des Klägers auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen durch Erfüllung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig erloschen sei (§ 362 Abs. 1 BGB).

Das BAG erkannte, dass bei Fehlen einer Tilgungsbestimmung zunächst gesetzliche Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende, nur arbeits- oder tarifvertraglich begründete Urlaubsansprüche erfüllt werden.



§ 366 Abs. 1 BGB gebe dem Schuldner, also dem Arbeitgeber, zunächst ein Bestimmungsrecht. Wenn dieser keine Bestimmung trifft, so gelte grundsätzlich die Tilgungsreihenfolge des § 366 Abs. 2 BGB. („Trifft der Schuldner keine Bestimmung, so wird zunächst die fällige Schuld, unter mehreren fälligen Schulden diejenige, welche dem Gläubiger geringere Sicherheit bietet, unter mehreren gleich sicheren die dem Schuldner lästigere, unter mehreren gleich lästigen die ältere Schuld und bei gleichem Alter jede Schuld verhältnismäßig getilgt.“) Widerspricht jedoch ausnahmsweise die gesetzlich normierte Reihenfolge ganz offensichtlich dem hypothetischen Parteiwillen, so sei allein dieser maßgebend.

Nach den Ausführungen des BAG entspreche es dem hypothetischen Parteiwillen, dass mit den ersten gewährten Urlaubstagen dem unabdingbaren Grunderholungsbedürfnis des Arbeitnehmers und den Mindestanforderungen an den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung nachgekommen werden soll, bevor der durch Arbeits- oder Tarifvertrag zusätzlich eingeräumte Urlaub gewährt wird.

Daraus folgte für den vorliegenden Fall, dass die streitgegenständlichen fünf Tage Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen durch Erfüllung erloschen waren.

Das bedeutet: Stehen dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr Ansprüche auf Erholungsurlaub zu, die auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhen und für die unterschiedliche Regelungen gelten, findet § 366 BGB Anwendung, wenn die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht.
Nimmt der Arbeitgeber dabei keine Tilgungsbestimmung i.S.v. § 366 Abs. 1 BGB vor, findet die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge mit der Maßgabe Anwendung, dass zuerst gesetzliche Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche erfüllt werden.

III. Bewertung

Aufgrund von unterschiedlichen Übertragungszeiträumen und Verfallfristen zwischen gesetzlichen Urlaubsansprüchen und darüber hinausgehenden arbeitsvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Urlaubsansprüchen kann es gerade im Rahmen der Frage nach Urlaubsabgeltung bei beendeten Arbeitsverhältnissen entscheidend sein, in welcher Reihenfolge Urlaubsansprüche gewährt werden.

In der Vergangenheit war daher immer zu empfehlen in solchen Fällen eine so genannte Tilgungsreihenfolge festzulegen. Mit dem vorliegenden Urteil kommt das Bundesarbeitsgericht den Arbeitgebern entgegen, da nun auch ohne eine solche Tilgungsbestimmung immer der gesetzliche Urlaubsanspruch zuerst gewährt wird, für den im Regelfall weitergehende Übertragungsregelungen gelten.

Bei Fragen zu diesem Fall stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dickten
Rechtsanwalt
(Syndikusrechtsanwalt)