



20. Januar 2021
Tel.: 069 247747-51
b.kuenzel@zveh.de
kü

Werden Tage in Quarantäne mit Urlaub verrechnet?

Sehr geehrte Damen und Herren,

viele Arbeitgeber fragen sich, ob der vom Mitarbeiter bereits beantragte und genehmigte Urlaub auf den (gesetzlichen) Urlaubsanspruch anzurechnen ist, wenn der Mitarbeiter während seines Urlaubs unter behördlich angeordneter Quarantäne gestellt wird.

Insoweit ist wie folgt zu differenzieren:

I. Quarantäne wegen Krankheit im Urlaub

Grundsätzlich gilt, dass Quarantänetage, die **wegen einer Erkrankung** eines Arbeitnehmers angeordnet werden, wie alle Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nicht mit dem Jahresurlaub zu verrechnen sind. Das folgt aus § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Die Regelung des § 9 BUrlG sieht eine Nichtanrechnung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs auf den Jahresurlaub von Arbeitnehmern vor, wenn diese während des Urlaubs erkranken. Hierbei kommt es auch nicht darauf an, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder nach Urlaubsantritt begonnen hat.

II. Quarantäne wegen Verdachts einer Infektion

Ist der Arbeitnehmer aber **nicht erkrankt**, sondern nur wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion unter Quarantäne gestellt, stellt sich die Frage, ob § 9 BUrlG auch für diesen Fall anwendbar ist.

Grundsätzlich unterbleibt eine Anrechnung nach § 9 BUrlG nur bei einer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit. Bei einem Arbeitnehmer, der sich in Quarantäne befindet, aber nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, rechtfertigt sich mangels planwidriger Regelungslücke keine analoge Anwendung des § 9 BUrlG.



Der Gesetzgeber macht mit dem eindeutigen Wortlaut des § 9 BUrlG klar, dass nur Urlaub und Krankheit einander ausschließen. Andere den Urlaubszweck störende Ereignisse fallen als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers (vgl. BAG v. 09.08.1994 – 9 AZR 384/92).

III. Fazit

Arbeitgeber haben durch Genehmigung des Urlaubs das ihrerseits Erforderliche getan, um die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer zu erfüllen. Aus dem Grund fällt die nachträglich angeordnete Quarantäne in die Risikosphäre der Arbeitnehmer. Demzufolge hat der Arbeitgeber auch keinen Anspruch auf Gewährung der Erstattung der von ihm an den Arbeitnehmer vorgeleisteten Entschädigung nach § 56 Abs. 1 und 5 IfSG. Dies gilt jedenfalls solange, wie der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber nicht anzeigt.

Mit freundlichen Grüßen

RA Beate Künzel
Referat Tarif- und Sozialpolitik