



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:
Handwerkskammern
Regionale Handwerkskammertage

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik
und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben 98/21

Az: 15-d/8

Berlin, 27. Juli 2021

Arbeitsgericht Bonn: Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen SARS-Co2-Infektion

Zusammenfassung

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs an Corona und muss er deswegen in Quarantäne, ist ihm der Urlaub nicht ohne Weiteres nachzugewähren.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich während ihrer Urlaubszeit mit dem SARS-Vo2-Virus infizieren und sich daraufhin in Quarantäne begeben müssen, ohne zugleich arbeitsunfähig erkrankt zu sein, steht kein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub zu. Das entschied das Arbeitsgericht Bonn mit Urteil vom 7. Juli 2021 (Az.: 2 Ca 504/21) und verwies darauf, dass eine behördliche Quarantäneanordnung einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleichsteht.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Anrechnung von Quarantänezeiten auf den Jahresurlaub. Die Klägerin befand sich vom 30. November bis 12. Dezember 2020 im Erholungsurlaub. Wegen einer SARS-Vo2-Infektion musste sich die Klägerin auf behördliche Anordnung für die Zeit vom 27. November 2020 bis 7. Dezember 2020 in Quarantäne begeben. Die fünf Urlaubstage, die sich mit der Quarantänezeit überschneiden, verlangte sie in der Folge von dem Beklagten zurück. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für diese Tage nicht vor. Als der Beklagte das Begehren der Klägerin zurückwies, erhob diese Klage vor dem Arbeitsgericht Bonn.

Vereinsregisternummer:
VR 19916 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/50987

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 327 810 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE24 1005 0000 0013 3278 10
BIC/SWIFT BELAEBEXXX

Berliner Volksbank
830 183 2002 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE94 1009 0000 8301 8320 02
BIC/SWIFT BEVODEBB

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Entscheidungsgründe

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Bonn keinen Erfolg. Nach den Feststellungen der Arbeitsrichter lagen die Voraussetzungen des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) für die Nachgewährung von Urlaubstagen nicht vor. Die Regelung des § 9 BUrlG bestimmt, dass bei einer durch ein ärztliches Attest nachgewiesenen Erkrankung die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest habe die Klägerin jedoch nicht vorlegen können, so dass die Voraussetzungen des § 9 BUrlG hier nicht vorlagen.

Die Arbeitsrichter stellten zudem klar, dass eine behördliche Quarantäneanordnung einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich zu setzen ist. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliege allein dem behandelnden Arzt, nicht aber der Quarantäne anordnenden Behörde. Auch eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG kommt aus Sicht des Arbeitsgerichts Bonn bei einer behördlichen Quarantäneanordnung nicht in Betracht. Es liege weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. In einem Arbeitsverhältnis, in dem die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem sogenannten Homeoffice möglich sei, führe eine Erkrankung mit dem Coronavirus im Übrigen nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Die Entscheidung des Arbeitsgericht Bonn ist nicht rechtskräftig.

II. Bewertung / Folgen der Entscheidung

Ausweislich der Regelung des § 9 BUrlG unterbleibt eine Urlaubsanrechnung nur bei der Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Beschäftigten. Befindet er sich in Quarantäne, ohne arbeitsunfähig erkrankt zu sein, ist für eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG mangels planwidriger Regelungslücke kein Raum. Dass nur Urlaub und Krankheit einander ausschließen, hat der Gesetzgeber mit dem eindeutigen Wortlaut dieser Norm klargestellt. Andere Ereignisse, die den Urlaubszweck beeinträchtigen, sind insoweit als Teil des persönlichen Lebensrisikos des einzelnen Beschäftigten zu betrachten (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 1994, Az.: 9 AZR 384/92). Abweichungen von der allgemeinen Gefahrtragungsregel sind nur zu berücksichtigen, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere urlaubsrechtliche Normen wie § 9 BUrlG schaffen.

Dieser Auffassung folgt auch das Arbeitsgericht Ulm (vgl. Urteil vom 9. Juli 2021, Az.: 6 Ca 597/20).

Die bislang lediglich vorliegende Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Bonn ist [hier](#) abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring
Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht

gez. Birgit Schweer
Referatsleiterin