

RECHT

RS-Nr. 07/21 - 20.01.2021

Werden Quarantänetage mit dem Jahresurlaub verrechnet?

In den vergangenen Wochen kam es vermehrt zu der Anfrage, ob der vom Mitarbeiter bereits beantragte und vom Arbeitgeber 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:

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. Demzufolge hat der in Quarantäne befindliche Mitarbeiter wegen der Erkrankung einen Anspruch auf Nachgewährung seines Urlaubs.

Quarantäne wegen Verdachts einer Infektion

Ist der Arbeitnehmer aber nicht erkrankt, sondern wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion unter Quarantäne gestellt, ist umstritten, ob § 9 BUrlG analog anzuwenden ist. Arbeitgeberseitig vertreten wir die Auffassung – in Abstimmung mit der BDA – dass eine Nichtanrechnung des bereits genehmigten Urlaubs wegen einer Quarantäne in entsprechender Anwendung der Vorschrift des § 9 BUrlG nicht zum Tragen kommt, wenn der unter Quarantäne gestellte Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt ist.

Eine Anrechnung unterbleibt 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).

Das Bundesarbeitsgerichts lässt eine entsprechende Anwendung des § 9 BUrlG daher nur in sehr engen Grenzen zu (BAG v. 09.08.1994 – 9 AZR 384/92), nämlich dann, wenn die dem Beschäftigungsverbot zugrundeliegenden arbeitsplatzbezogenen Beschränkungen die betroffenen Arbeitnehmer hindern, ihren Erholungsurlaub selbstbestimmt zu gestalten. Für eine analoge Gesetzesanwendung muss jedoch die typische Vergleichbarkeit und nicht der im Einzelfall festzustellende Grad der Beeinträchtigung ausschlaggebend sein.

Daraus folgt, dass eine Anrechnung des Urlaubs in entsprechender Anwendung des § 9 BUrlG nur dann möglich ist, wenn der Betroffenen die Gestaltung des Erholungsurlaubs tatsächlich durch eine Quarantänemaßnahme erheblich beeinträchtigt ist.

Da auch in den Fällen einer bestehenden Quarantäne Arbeitnehmer zumindest bei einer zulässigen mobilen Arbeit oder Homeoffice-Tätigkeit durchaus Arbeitsleistungen erbringen können bzw. müssen, kann für sie die Inanspruchnahme von Urlaub grundsätzlich auch während der Quarantäne durchaus noch möglich und zweckmäßig sein.

Fazit

Urlaub ist die Befreiung von der Arbeitspflicht als vertragliche Nebenpflicht. Für Leistungsstörungen gelten deshalb die allgemeinen Vorschriften. Damit fallen urlaubsstörende Ereignisse – mit Ausnahme einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung – grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat als Schuldner von Freistellungsansprüchen mit der Festlegung des Urlaubszeitraums das zur Leistung Erforderliche getan (Erfüllungshandlung).

Tritt nach der Urlaubsfestlegung während des Urlaubs eine Arbeitsbefreiung aus einem anderen Grund ein (urlaubsstörendes Ereignis), wird der Arbeitgeber, wenn er dies nicht zu vertreten hat, ersatzlos von seiner Leistungspflicht befreit (§§ 275, 283 BGB). Ausnahmen hiervon bedürfen einer besonderen gesetzlichen Regelung, wie in § 9 BUrlG.

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. Der beantragte und genehmigte Urlaub ist deshalb nach unserer Auffassung auf den Jahresurlaub anzurechnen. 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.