

RECHT

RS-Nr. 31/21 - 29.07.2021

ArbG Bonn: Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion

Das Arbeitsgerichts Bonn hat entschieden, dass eine Arbeitnehmerin, die sich während ihrer Urlaubszeit mit dem Coronavirus infiziert und sich daraufhin in Quarantäne begeben muss, ohne zugleich arbeitsunfähig erkrankt zu sein, keinen Anspruch auf Nachgewährung von Urlaubstagen hat (Urteil v. 07.07.2021 - 2 Ca 504/21; [Pressemitteilung des ArbG Bonn Nr. 1/2021 v. 23.07.2021](#)).

Sachverhalt

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus musste sich die Arbeitnehmerin auf behördliche Anordnung in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 07.12.2020 in Quarantäne begeben. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für diesen Zeitraum nicht vor. Die Arbeitnehmerin klagte sodann auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage abgewiesen. Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit lagen nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hat ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliegt alleine dem behandelnden Arzt.

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet aus. Es liegt weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein

mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. Eine Erkrankung mit dem Coronavirus führt nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

Bewertung | Folgen der Entscheidung

Die Entscheidung ist zu begrüßen. 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 gefährdende Ereignisse sind insoweit Teil des persönlichen Lebensschicksals des einzelnen Arbeitnehmers, vgl. BAG Urteil v. 09.08.1994 - 9 AZR 384/92. Abweichungen von der allgemeinen Gefahrtragungsregel kommen nur in Betracht, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere urlaubsrechtliche Normen wie § 9 BUrlG schaffen.

Dieser Auffassung folgt auch das Arbeitsgericht Ulm (Urteil v. 9. Juli 2021 - Az. 6 Ca 597/20).

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn ist noch nicht rechtskräftig; hiergegen kann noch Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden. Sollte dies geschehen, werden wir Sie hierüber informieren.