

Neues aus der Rechtsprechung

Keine Nachgewährung von Urlaub nach Quarantäne

Nach und nach beschäftigt sich die Arbeitsgerichtsbarkeit mit im Zuge der Pandemie aufgetretenen Rechtsfragen. So hatte das Landesarbeitsgericht Köln jüngst zu entscheiden, ob symptomlos infizierte Arbeitnehmer, die während ihres Erholungsurlaubs aufgrund behördlicher Anordnung in Quarantäne versetzt werden, einen Anspruch auf Nachgewährung der entsprechenden Urlaubstage haben – und verneinte dies (Urteil vom 13. Dezember 2021, Az. 2 Sa 488/21, bislang nur als Pressemitteilung).

Der klagenden Arbeitnehmerin war für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt worden. Am 27.11.2020 ordnete die zuständige Stadtverwaltung die häusliche Quarantäne an, da sich ihr Kind mit dem Coronavirus infiziert hatte. Die Arbeitnehmerin steckte sich in der Folgezeit an, so dass auch bei ihr am 01.12.2020 durch einen positiven Test eine Infektion bestätigt wurde. Diese verlief allerdings symptomlos. Der Arbeitnehmerin wurde dementsprechend auch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von Ihrem Arzt ausgestellt. Die Quarantäne dauerte bis zum 07.12.2020 an. Die Klägerin verlangte von ihrem Arbeitgeber unter Hinweis auf die behördlich angeordnete Quarantäne die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen. Das LAG Köln wies die Klage ab und bestätigte damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn in der Vorinstanz.

§ 9 BUrlG bestimmt, dass durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden, wenn Arbeitnehmer während ihres Urlaubs erkranken. Voraussetzung für den Anspruch auf Nachgewährung ist demnach, dass der Arbeitnehmer **Dauer und Lage der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachweist**. Die Vorschrift soll insbesondere Missbrauch zulasten des Arbeitgebers verhindern. Ein solches Attest konnte die Arbeitnehmerin hier nicht nachweisen; sie war aufgrund der **symptomlosen Infektion** schließlich auch **nicht arbeitsunfähig** gewesen. Der Argumentation der Klägerin, eine behördliche Quarantäneordnung stehe einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit gleich, erteilte das LAG eine Absage. Eine

Erkrankung – wie hier die Infektion mit dem Coronavirus – **gehe nicht automatisch mit einer Arbeitsunfähigkeit einher**. Ein **symptomloser Virusträger bleibe grundsätzlich arbeitsfähig**, auch wenn es ihm aufgrund der Quarantäneanordnung verboten sei, zu arbeiten. Auch eine **analoge Anwendung** von § 9 BUrlG **scheide aus**. Es liege weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor.

Die Entscheidung ist zu begrüßen. § 9 BUrlG soll verhindern, dass Arbeitnehmer aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ihren Urlaubsanspruch verlieren. Symptomlos erkrankte Personen sind aber nicht arbeitsunfähig; sie könnten ihre Tätigkeit z.B. ohne Weiteres im Homeoffice erbringen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eine Nachgewährung von Urlaub nur dann in Betracht kommt, wenn Arbeitnehmer **während einer behördlich angeordneten Quarantäne gleichzeitig krankgeschrieben** werden.

Das LAG Köln hat die **Revision** zum Bundesarbeitsgericht **zugelassen**. Es ist also zu erwarten, dass diese Frage in nächster Zeit für die Praxis abschließend geklärt werden wird.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de