

2 Ca 2784/20

Beglaubigte Abschrift

**ARBEITSGERICHT HAGEN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Verkündet am 28.07.2021

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen - 5. AUG. 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

Kläger**Prozessbevollmächtigte**

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Hagen Rechtsschutzsekretäre Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Lena Fitzke, Katharina Usai-Tuisl, Körnerstraße 43, 58095 Hagen

g e g e n**Beklagte****Prozessbevollmächtigte**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen
auf die mündliche Verhandlung vom 28.07.2021
durch die Richterin als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

...

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird auf 1.107,76 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Urlaubskonto des Klägers acht Urlaubstage für das Jahr 2020 nach zu gewähren.

Der am 05.12.1964 geborene Kläger ist, mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 01.06.1994 (Bl. 22 ff. der Akte), seit dem 24.11.1993 als Schlosser bei der Beklagten beschäftigt. Dabei beträgt sein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt 3.000 €.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie NRW Anwendung.

In der Zeit vom 12.10.2020 bis 21.10.2020 genehmigte die Beklagte dem Kläger antragsgemäß Urlaub, mithin acht Tage Urlaub.

Unter dem 14.10.2020 erließ die Stadt Hagen eine Ordnungsverfügung, mit welcher sie die Absonderung in häusliche Quarantäne des Klägers für die Zeit vom 09.10.2020 bis 21.10.2020 anordnete (Bl. 26 ff. der Akte), da er zuvor mit einem bestätigten COVID-19-Fall in Kontakt gekommen war.

In der Quarantäneanordnung heißt es unter anderem:

„Es ist in dieser Zeit untersagt, ihre Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamtes zu verlassen. Ferner ist es

- 3 -

2 Ca 2784/20

Ihnen in dieser Zeit untersagt, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Haushalt angehören.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Quarantäneanordnung wird auf diese Bezug genommen.

Der Kläger informierte die Beklagte unverzüglich über die Quarantäne.

Das Zeitkonto des Klägers (Bl. 30 ff. der Akte) wurde nach dem 21.10.2020 mit acht Urlaubstage belastet.

Mit Schreiben vom 17.11.2020 sowie 30.11.2020 forderte der Kläger die Beklagte auf, seinem Urlaubskonto acht Tage gutzuschreiben (Bl. 33 ff. der Akte). Eine Reaktion seitens der Beklagten erfolgte nicht.

Mit seiner Klageschrift vom 07.12.2020, die am selben Tag beim Arbeitsgericht Hagen einging, begehrt der Kläger die Gutschrift von acht Urlaubstagen auf seinem Urlaubskonto.

Er behauptet, die Beklagte würde ihn so behandeln, als habe er seinen Urlaub in der Zeit vom 12.10.2020 bis 21.10.2020 tatsächlich angetreten.

Er habe während der Quarantäneanordnung seine Wohnung nicht verlassen und keine Person, die nicht zu seinem Haushalt gehöre, empfangen dürfen, was dem Erholungszweck entgegenstünde.

Hierzu ist er der Ansicht, im Falle einer Quarantäneanordnung während eines geplanten Urlaubs erlösche der Urlaubsanspruch nicht, ähnlich einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit. Allein die Bewilligung eines Urlaubsantrags führe nicht zum Erlöschen des Anspruchs. Dieser würde nur dann erlöschen, wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub auch antrete. Gemäß § 9 BUrlG diene der Urlaubsanspruch der Erholung des Arbeitnehmers. Diese sei jedoch ausgeschlossen, wenn er während seines geplanten Urlaubs erkrankte. Aus diesem Grund würden diese Tage nach § 9 BUrlG nicht dem Jahresurlaub angerechnet und der Urlaub für diese Zeit gelte nicht als erfüllt.

...

- 4 -

2 Ca 2784/20

Entsprechendes müsste selbstverständlich auch für die Zeit einer Quarantäneanordnung gelten, da der Arbeitnehmer keiner Tätigkeit nachgehen könne, die seiner Erholung diene.

Gewährter Urlaub bedeute, der Arbeitnehmer sei für die Bewilligungsdauer von ansonsten vertraglich bestehende Arbeitspflicht suspendiert. Im vorliegenden Fall sei er jedoch nicht aufgrund seines geplanten Urlaubs, sondern aufgrund der behördlichen Quarantäneanordnung von seiner Arbeitspflicht suspendiert gewesen. Aus diesem Grund habe eine weitere Suspendierung von der Arbeitspflicht nicht mehr folgen können.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Urlaubskonto des Klägers
8 Urlaubstage hinzuzufügen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet hierzu, der Erholungszweck sei auch während der angeordneten Quarantäne gegeben.

Sie ist der Ansicht, bereits mit der Festlegung des Urlaubszeitraums, unter Berücksichtigung seines gestellten Urlaubsantrags und der vorbehaltlosen Zusage und Leistung des Urlaubsentgelts, sei sie als Schuldnerin des Urlaubsanspruchs von diesem frei geworden, da alles nach § 7 Abs. 1 BUrlG Erforderliche getan sei. Über diese Erfüllungshandlung hinaus schulde sie keinen „Urlaubserfolg“.

Die Tarifvertragsparteien hätten keine besonderen Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub, insbesondere bezüglich des hier streitigen Falls, geregelt, wonach eine Umverteilung des Risikos zugunsten des Arbeitnehmers stattfinde.

...

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 BUrlG seien nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmevorschriften.

Für eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG bestehe kein Rechtsraum, da die Voraussetzungen für eine Analogie nicht vorlägen. Mit § 9 BUrlG habe der Gesetzgeber einen „hergebrachten Grundsatz des Urlaubsrechts“ kodifiziert. Es seien weitere Ausnahmevorschriften geschaffen worden, ohne den Anwendungsbereich von § 9 BUrlG zu berühren. Das Bundesurlaubsgesetz sei zeitlich nach dem Bundesseuchengesetz erlassen worden. Gleichwohl sei keine ausdrückliche Regelung für die Zeit behördlich angeordneter Quarantäne in Bezug auf gewährten Urlaub enthalten. Dies lasse den Rückschluss zu, der Gesetzgeber habe keine Regelung zur Nichtanrechnung von Urlaubstagen getroffen, obwohl er das Bundesseuchengesetz vor Augen gehabt haben könne. Auch im Zuge der „Corona-Gesetzgebung“ und insbesondere im Zuge der Anpassung des § 56 Infektionsschutzgesetz (kurz: IfSG) durch Einführung des Abs. 1a habe der Gesetzgeber eine über den Verdienstaussfall hinausgehende und dem bekannten § 24 Abs. 2 MuSchG entsprechenden Regelung schaffen können. Allerdings habe er keine dem § 9 BUrlG entsprechende Regelung getroffen. Daher könne nicht von einer planwidrigen Regelungslücke ausgegangen werden.

Überdies fehle es an einer vergleichbaren Interessenlage. Eine behördlich angeordnete Quarantäne müsse nicht mit einer solchen Beeinträchtigung, wie einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit einhergehen. Zwar sei eine Quarantäne für den Arbeitnehmer kein schöner Umstand, da dieser nicht gänzlich frei in seiner Freizeitgestaltung sei, dennoch könne der Erholungszweck durch die Nichterbringung Leistung der Arbeit eintreten. Nicht jede Absonderung führe dazu, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung objektiv nicht erbringen könne. Einzelnen Mitarbeitern sei es möglich im „Home-Office“ zu arbeiten. Die Absonderung auf Basis einer Quarantäneanordnung sei nicht mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbar.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen, sowie das Protokoll der Kammerverhandlung 28.07.2020 vom Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

1.

Der Anspruch besteht bereits nicht dem Grunde nach, da keine Anspruchsgrundlage ersichtlich ist.

a.

Für die vorliegende Entscheidung kann dabei offenbleiben, ob der Urlaubsanspruch des Klägers durch die Gewährung des Urlaubs in der Zeit vom 12.10.2020 bis 21.10.2020 durch die Beklagte erfüllt worden ist, § 362 Abs. 1 BGB.

aa.

Durch die Bewilligung für den Zeitraum 12.10.2020 bis 21.10.2020 haben die Parteien den Urlaubsanspruch über acht Tage auf diesen Zeitraum konkretisiert und die Beklagte hat die erforderliche Leistungshandlung gemäß § 243 Abs. 2 BGB vorgenommen. Wird die Freistellung im Rahmen des Urlaubs nachträglich unmöglich, ohne dass der Arbeitgeber die Unmöglichkeit zu vertreten hat, wird er gemäß § 275 Abs. 1 BGB von der Verpflichtung zur Freistellung frei. Durch die Quarantäneanordnung der Stadt Hagen vom 14.10.2020 ist die Bewilligung des Urlaubs auf einen bestimmten Zeitraum ersatzlos untergegangen, §§ 275 Abs. 1, 243 Abs. 2, 300 Abs. 2 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 38492 -, Juris).

Dies ist vorliegend der Fall. Den Untergang hat die Beklagte nicht zu vertreten, da sie alles in ihrer Macht Stehende getan hat, um dem Kläger Urlaub zu gewähren. Die Quarantäneanordnung der Stadt Hagen hat sie nicht gemäß § 276 BGB zu vertreten.

bb.

Insofern besteht keine Verpflichtung der Beklagten dem Urlaubskonto des Klägers acht Tage gutzuschreiben.

(1)

Eine solche Verpflichtung folgt weder aus einer direkten noch einer analogen Anwendung des § 9 BUrlG.

(a)

Mangels Erkrankung des Klägers, die zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt hat, entfällt eine direkte Anwendung des § 9 BUrlG.

(b)

Auch eine analoge Anwendung kommt nicht in Betracht, da zumindest eine vergleichbare Interessenslage für die erkennende Kammer nicht ersichtlich ist.

Die analoge Gesetzesanwendung setzt voraus, dass der gesetzlich unregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die erfassten Fälle. Es muss allerdings eine positiv festzustellende Gesetzeslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes vorliegen (BAG, Beschluss vom 05. Juni 2014 – 6 AZN 267/14 –, Juris, m. w. N.).

(aa)

Grundsätzlich fallen alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers. Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere urlaubsrechtliche Normen setzen, kommt die Anwendung der allgemeinen Gefahrtragungsvorschrift des § 275 BGB nicht in Betracht (vgl. BAG, Urteil vom 09.08.1994 - 9 AZR 384/92 -, Juris). Eine solche besondere Regelung ist beispielsweise mit der eng begrenzten Ausnahmegvorschrift des § 9 BUrlG geschaffen worden.

Allerdings kann es dahinstehen, ob mit der Regelung des § 9 BUrlG eine derart enge Ausnahmevorschrift geschaffen worden ist, die einer analogen Anwendung nicht zugänglich ist und mithin keine planwidrige Regelungslücke besteht. Denn aus Sicht der Kammer mangelt es an einer vergleichbaren Interessenlage, da keine typische Vergleichbarkeit der Beeinträchtigung durch die Quarantäneanordnungen ersichtlich ist.

(bb)

Für eine analoge Gesetzesanwendung muss eine typische Vergleichbarkeit bestehen, dabei ist nicht der im Einzelfall festzustellende Grad der Beeinträchtigung ausschlaggebend (vgl. BAG, Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92 -, Juris). Eine analoge Anwendung kommt daher nur in Betracht, wenn typischerweise bei jeder coronabedingten Quarantäneanordnung eine mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Beeinträchtigung vorliegt.

Eine solche typische Vergleichbarkeit in Bezug auf die Erholung von der Arbeit zum Zeitpunkt einer coronabedingten Quarantäneanordnung kann nach Auffassung der Kammer nicht festgestellt werden.

Es läuft regelmäßig auf eine Einzelfallprüfung hinaus, ob die Quarantäneanordnung der jeweiligen Gesundheitsbehörde dem Erholungszweck eines einzelnen Arbeitnehmers entgegensteht.

Zwar stellt eine Quarantäneanordnung regelmäßig eine räumliche Begrenzung und damit eine Beeinträchtigung des täglichen Lebens für den jeweiligen Betroffenen dar. Allerdings kann nicht festgestellt werden, dass diese Beeinträchtigung von jedem Menschen gleich empfunden wird, sodass nicht von einer typischen Vergleichbarkeit bzgl. des ggfs. ausbleibenden Erholungszwecks ausgegangen werden kann.

Ob die Quarantäneanordnung dem Erholungszweck entgegensteht, ist von vielen Faktoren abhängig: Insbesondere von der räumlichen Gegebenheit des Arbeitnehmers, seiner psychischen Verfassung, der personellen Unterstützung während der Quarantäne und der jeweiligen Versorgungslage. Es kann nicht generell festgestellt werden, dass der behördlich angeordnete Aufenthalt in der eigenen Wohnung der Erholung

entgegensteht. Ein wichtiger Faktor ist darüber hinaus auch der zeitliche Umfang der Quarantäne, der für jeden Einzelfall individuell bestimmt wird. Auch wenn die regelmäßige Quarantäne-Zeit 14 Tage beträgt, gibt es Fälle, in denen die Quarantäne kürzer aber auch länger andauert.

(2)

Auch kommt eine Verpflichtung der Beklagten auf Gutschrift der acht Urlaubstage nach dem IfSG nicht in Betracht. Weder besteht diese nach der unmittelbaren Anwendung der Norm, noch kann diese analog angewandt werden.

(a)

Eine direkte Anwendung des § 56 IfSG lässt keine Gutschrift von Urlaubstagen auf das Urlaubskonto zu, sondern lediglich eine Entschädigung in Geld für den Verdienstaufschlag aufgrund quarantänebedingter Suspendierung von der Arbeitsleistung.

(b)

Mangels planbarer Regelungslücke kommt eine analoge Anwendung des § 56 IfSG ebenfalls nicht in Betracht.

Aus Sicht der Kammer besteht bei dem neu gefassten § 56 IfSG keine planwidrige Regelungslücke, da der Wortlaut der Norm eindeutig auf Entschädigung in Geld gerichtet ist.

Der Gesetzgeber hat sich bei der Neufassung des IfSG eindeutige Gedanken dahingehend gemacht, welche Regelungen bezüglich des Verdienstaufschlags bei einer Quarantäneanordnung eines Ansteckungsverdächtigen getroffen werden. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Norm erfolgt diese Entschädigung in Geld für den Fall, dass der Arbeitnehmer aufgrund der Quarantäneanordnung als Ansteckungsverdächtiger in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbsfähigkeit gehindert wird und einen Verdienstaufschlag erleidet. Eine weitergehende Regelung wurde nicht getroffen.

- 10 -

2 Ca 2784/20

Der eindeutige Wortlaut der Norm steht einer planwidrigen Regelungslücke entgegen, da der Gesetzgeber lediglich den Fall des Verdienstausfalls regeln und keine darüber hinausgehenden Regelungen schaffen wollte. Zum Zeitpunkt der Neufassung des IfSG war dem Gesetzgeber die Möglichkeit einer Ausnahmeregelung des § 9 BUrlG bekannt, wie er sie beispielsweise mit § 24 Abs. 2 Mutterschutzgesetz geschaffen hat. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Norm wollte er jedoch offensichtlich eine Absicherung in Geld, für den Fall des Verdienstausfalls eines Ansteckungsverdächtigen, der aufgrund einer Quarantäneanordnung von seiner Arbeitsleistung suspendiert worden, ist schaffen.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG. Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG zu treffende Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes ist gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO vorgenommen worden. Für das vorliegende Urteil wurde ein Streitwert i. H. v. 1.107,76 € für angemessen erachtet, dies entspricht der Vergütung für acht Tage.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

...