

Aktenzeichen:  
4 Ca 234/21

Abschrift



Verkündet am:  
17.08.2021

Justizbeschäftigter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

- AUSWÄRTIGE KAMMERN PIRMASENS -

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

◀ Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Pirmasens		
03. SEP. 2021		
F: 1.10.21; 2.10.21		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	10.11	

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH, Alleestraße 58,  
66953 Pirmasens

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: Kommunalen Arbeitgeberverband

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern - Auswärtige Kammern Pirmasens - auf die mündliche Verhandlung vom 17.08.2021 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.**
- 3. Der Streitwert wird auf 1.203,20 Euro festgesetzt.**
- 4. Die Berufung wird zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Frage, ob Urlaub bei nachträglich angeordneter Quarantäne wieder gutzuschreiben ist.

Die Klägerin ist seit dem 01.01.1997 bei der Beklagten als Krankenschwester beschäftigt, zuletzt zu einer Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.724,19 Euro.

Die Klägerin hatte für den Zeitraum vom 09.11.2020 bis 20.11.2020 genehmigten Erholungsurlaub. Von der lokalen Ordnungsbehörde der Stadtverwaltung Pirmasens erhielt sie am 12.11.2020 telefonisch die Weisung, ihre Wohnung nicht mehr zu verlassen aufgrund angeordneter Absonderung nach dem Infektionsschutzgesetz. Diese „Quarantäne“ wurde ihr sodann mit Schreiben vom 16.11.2020 schriftlich bestätigt, bis zum 22.11.2020. Die Quarantäne wurde bei der Klägerin aufgrund eines Kontaktes zu einer mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) infizierten Person angeordnet. Dieser Kontakt kam während ihrer Arbeit bei der Beklagten mit einem Patienten zustande. Arbeitsunfähig erkrankt war die Klägerin nicht.

Die Klägerin ist der Ansicht, aufgrund der Quarantäneanordnung sei ihr der Urlaub vom 12.11.2020 bis 20.11.2020, insgesamt 7 Urlaubstage, wieder gutzuschreiben.

Dies gelte jedenfalls, da der die Quarantäne auslösende Kontakt bei der Arbeit erfolgt sei.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Urlaubskonto der Klägerin weitere 7 Urlaubstage gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die Urlaubstage seien nicht wieder gutzuschreiben. Der Urlaubsanspruch sei erfüllt. Sie habe alles Erforderliche getan, indem sie den Urlaub gewährt habe. Nachträgliche Umstände gingen zu Lasten der Klägerin.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

#### **A.**

Die Klage ist zulässig. Die Klägerin verlangt in Form der Leistungsklage, dass die Beklagte ihrem Urlaubskonto weitere drei Urlaubstage gutschreibt. Eine solche Klage ist zulässig. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass ihr Urlaubs- und Arbeitszeitkonto richtig geführt wird. Das Klageziel richtet sich darauf, dem Urlaubskonto weitere sieben Tage gutzuschreiben und damit letztendlich sieben Tage Urlaub nachzugewähren (s. zum Ganzen nur BAG v. 17.05.2011 – 9 AZR 197/10, DB 2012, 182).

**B.**

Die Klage ist aber unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Gutschrift der verlangten sieben Urlaubstage. Der Urlaubsanspruch der Klägerin ist in dieser Höhe untergegangen.

**I.**

Der Urlaubsanspruch der Klägerin ist durch die zeitliche Festsetzung zwar (noch) nicht erfüllt worden. Mit der Festsetzung der Arbeitsbefreiung zum Zwecke des Erholungsurlaubs hat die Beklagte die ihr als Schuldnerin obliegende erforderliche Leistungshandlung im Sinne des § 243 Abs. 2 BGB vorgenommen. Damit die Verpflichtung zur Urlaubserteilung nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt, genügt jedoch nicht die Vornahme der erforderlichen Leistungshandlung, sondern es muss auch der Leistungserfolg eintreten. Dies wäre nur dann möglich gewesen, wenn die Klägerin vertraglich verpflichtet und tatsächlich in der Lage gewesen wäre, während der Quarantäne – etwa vom Home-Office aus – zu arbeiten (s. zum Ganzen nur BAG v. 09.08.1994 – 9 AZR 384/92, NZA 1995, 174, dort zum Zusammentreffen von Urlaub und Mutterschutz). Dies war jedoch unstreitig nicht der Fall.

**II.**

Der Urlaubsanspruch der Klägerin ist aber dennoch untergegangen. Die Arbeitgeberin hat als Schuldnerin von Freistellungsansprüchen das zu ihrer Leistung Erforderliche mit der Festlegung des Urlaubszeitraums getan. Wird die Freistellung nachträglich unmöglich, ohne dass die Arbeitgeberin die Unmöglichkeit zu vertreten hat, so wird sie nach § 275 Abs. 1 BGB von der Freistellungsverpflichtung frei (s. hierzu nur BAG v. 09.08.1994 – 9 AZR 384/92, NZA 1995, 174) und es tritt auch keine Schadensersatzpflicht nach §§ 283, 280 BGB ein. Es gibt vorliegend auch keine Sonderregelung, die wie etwa § 9 BUrIG (für das Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit) oder § 24 MuSchG (für das Zusammentreffen von Urlaub und Mutterschutz, früher § 17 MuSchG) hierzu eine Ausnahme regeln würde.

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Gutschrift der Urlaubstage nach § 283, 280 BGB, da die Beklagte die Unmöglichkeit zu vertreten hätte. Vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten der Beklagten behauptet auch die Klägerin nicht. Ein Vertretenmüssen folgt nach Ansicht der Kammer auch nicht daraus, dass der Kontakt, der vorliegend zur Quarantäne geführt, bei der Arbeit und damit in der Sphäre des Arbeitgebers stattfand. Ebenso wie dem erkrankten Arbeitnehmer der Urlaub nach § 9 BUrlG wieder gutgeschrieben wird, auch wenn die Erkrankung aus seinem privaten Umfeld – also seiner Sphäre – entstammt, geht die erkennende Kammer davon aus, dass es nicht angezeigt ist, ein Vertretenmüssen der Arbeitgeberin anzunehmen, nur weil der die Quarantäne auslösende Kontakt in ihrer Sphäre stattfand.
  
2. Es gibt vorliegend auch keine Sonderregelung, die wie etwa § 9 BUrlG (für das Zusammentreffen von Urlaub und Krankheit) oder § 24 MuSchG (für das Zusammentreffen von Urlaub und Mutterschutz, früher § 17 MuSchG) eine Ausnahme regeln würde, die doch zu einer Gutschrift führen würde.
  - a) § 9 BUrlG ist jedenfalls nicht direkt anwendbar. Die Klägerin war unstreitig nicht (arbeitsunfähig) erkrankt, sondern lediglich aufgrund eines Kontaktes in Quarantäne.
  
  - b) § 9 BUrlG ist nach Ansicht der erkennenden Kammer auch nicht analog anzuwenden (so auch ArbG Bonn v. 07.70.2021 – 2 Ca 504/21 – juris, ArbG Halle v. 23.06.2021 – 4 Ca 285/21 – juris, ArbG Bremen-Bremerhaven v. 08.06.2021 – 6 Ca 6035/21 – juris, a.A. offenbar BGH v. 30.11.1978 – III ZR 43/77, NJW 1979, 422).

Analoge Gesetzesanwendung setzt voraus, dass eine Gesetzeslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes vorliegt und der gesetzlich unregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Ver-

meidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die erfassten Fälle (st. Rspr., s. nur BAG v. 05.06.2014 – 6 AZN 267/14). Dies ist vorliegend nicht der Fall.

- aa) Es ist bereits keine planwidrige Regelungslücke ersichtlich. Der Gesetzgeber hat etliche Gesetze an die neue „Coronasituation“ angepasst und dennoch keine § 9 BUrlG entsprechende Regelung für den Fall einer Quarantäne geschaffen, sodass kaum vorstellbar ist, dass der Gesetzgeber eine Änderung des § 9 BUrlG „nicht im Blick gehabt“ oder schlicht vergessen hätte (so auch ArbG Halle v. 23.06.2021 – 4 Ca 285/21 – juris).
- bb) Jedenfalls liegt kein Fall vor, in dem der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die erfassten Fälle. Die Bestimmungen der §§ 9, 10 BUrlG sind nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmevorschriften. Ihre entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse oder Tatbestände, aus denen sich eine Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, kommt grundsätzlich nicht in Betracht (BAG v. 25.08.2020 – 9 AZR 612/19, NZA 2020, 1633). Der Gesetzgeber hat gerade nicht für jeden Fall von urlaubsstörenden Ereignissen oder auch nur für jeden Fall, in dem die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits aus anderen Gründen entfällt, eine allgemeine Regelung getroffen, sondern gerade nur einzelne Regelungen für einzelne Fälle wie etwa Krankheit oder Mutterschutz. Schließlich sind auch die Interessenlagen der Fälle von Krankheit auf der einen Seite und (krankheitsloser) Quarantäne auf der anderen Seite schlicht nicht vergleichbar. Während Krankheit jedenfalls typischerweise den Erholungszweck des Urlaubs (erheblich) beeinträchtigt, mag dies bei der Quarantäne zwar auch teilweise der Fall sein. Dass eine Quarantäne aber nicht nur mögliche Urlaubspläne durchkreuzt, sondern auch typischerweise den Erholungszweck des Urlaubs erheblich beeinträchtigen würde, ist jedenfalls nicht ersichtlich. Eine physische Erholung von der Arbeit ist jedenfalls auch in der

Quarantäne möglich. Dass eine auch psychische Erholung in der Quarantäne teilweise schwerfallen mag, soll nicht verkannt werden. Dass dies der typische Fall wäre, ist aber nicht ersichtlich. So mag es für manche Personen eine erhebliche Belastung sein, die eigene Wohnung nicht verlassen zu können. Andere Personen, die etwa angesichts der derzeitigen Unsicherheiten einer Urlaubsreise ohnehin nur einen Urlaub auf "Balkonien" geplant hatten oder ihren Urlaub z.B. dafür nutzen wollten, sich ein großes Sportereignis wie die Fußball-Europameisterschaft oder die Olympischen Spiele einmal ausführlich im Fernsehen anzuschauen, werden dagegen vielleicht kaum etwas von den Einschränkungen einer Quarantäne merken.

### C.

Der Streitwert ist nach § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er beträgt nach § 46 Abs. 2 i.V.m. §§ 495, 3 ff. ZPO 1.203,20 EUR, den Wert der sieben Urlaubstage. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Entscheidung über die Berufung folgt aus § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG. Bei der Frage des Zusammentreffens von Urlaub und Quarantäne handelt es sich um eine allgemeine Rechtsfrage, die eine Vielzahl von Fällen betrifft.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

#### **Berufung**

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder

- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

**innerhalb einer Frist von einem Monat**

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

**innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigte Abschrift

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

  
Justizbeschäftigter  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle