



Begl. Abschrift

Aktenzeichen: 8 Ca 233/21

Im Namen des Volkes
Urteil

Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Leipzig	
27. APR. 2021	
Erfledigt 144	Fristen + Termine
	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

– Kläger –

Prozessbevollm.: DGB Rechtsschutz GmbH
vertr.d.d. Geschäftsführer
endvertr.d.d. Rechtsschutzsekretäre
Karl-Liebknecht-Straße 30, 04107 Leipzig

g e g e n

– Beklagte –

Prozessbevollm.: Rechtsantälte

hat das Arbeitsgericht Leipzig, 8. Kammer, durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Herr und Herr auf-grund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 2021

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 6 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2020 nachzugewähren.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 517,32 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird für die Beklagte zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Nachgewährung von 6 Urlaubstagen für das Kalenderjahr 2020.

Der 1970 geborene Kläger ist seit dem 16.08.2010 als Mitarbeiter Sterilisationsdienst zu einem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 1.868,00 € in Teilzeit bei der Beklagten beschäftigt.

Der Kläger beantragte und die Beklagte genehmigte in der Zeit vom 16.10.2020 bis zum 23.10.2020 für den Kläger Urlaub für das Kalenderjahr 2020 (6 Urlaubstage).

Gegenüber dem Kläger wurde als Ansteckungsverdächtiger die häusliche Absonderung in dem Zeitraum vom 15.10.2020 bis zum 28.10.2020 durch das Gesundheitsamt des Landkreises Leipzig mit Bescheid vom 22.10.2020 angeordnet. In Ziffer I. des Bescheides hat das Gesundheitsamt festgestellt, dass der Kläger am 16.10.2020 Kontaktperson der Kategorie I (höheres Infektionsrisiko) nach den Richtlinien des Robert-Koch-Instituts bei der ansteckenden Krankheit COVID-19 ist. Um eine weitere Verbreitung der ansteckenden Krankheit zu verhindern, ist die häusliche Absonderung für einen Zeitraum von vorerst 14 Tagen, berechnet ab dem letzten Kontakt mit einer infizierten Person, erforderlich. Nach II. Ziffer 3. des Beschlusses umfasst die Inkubationszeit, wie im Telefonat am 16.10.2020 ermittelt, den Zeitraum vom 15.10.2020 bis zum 28.10.2020. Wegen des weiteren Inhaltes des Bescheids wird auf die Anlage K 5 Bezug genommen.

Der Kläger begehrt mit Schreiben vom 07.12.2020 die Gutschrift von 6 Urlaubstagen aus dem Kalenderjahr 2020 aufgrund der angeordneten häuslichen Quarantäne. Die Beklagte lehnte mit Schreiben vom 15.12.2020 die Forderung des Klägers ab. Mit der am 28.01.2021 beim Arbeitsgericht Leipzig eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Der Kläger ist der Auffassung, dass aufgrund der angeordneten häuslichen Absonderung er seinen Urlaub im Zeitraum vom 16.10.2020 bis zum 23.10.2020 nicht habe nehmen können, daher ihm 6 Urlaubstage für 2020 gutzuschreiben seien. Eine frühere Bescheidung durch das Gesundheitsamt sei aufgrund des erhöhten Arbeitsaufkommens nicht möglich gewesen. Das Gesundheitsamt habe vor dem Bescheid die häusliche Quarantäne für 14 Tage angeordnet. Er habe die häusliche Absonderung der Beklagten rechtzeitig mitgeteilt. Aufgrund der Absonderung sei ein Erholungszweck nicht zu erreichen gewesen. Seine Bewegung und

Seine Freiheit sei stark eingeschränkt gewesen. Er habe psychischen Stress gehabt. Seine Leistungspflicht sei entfallen.

Der **Kläger** beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 6 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020 gutzuschreiben.

Die **Beklagte** beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Urlaub vor Zugang des Bescheides vom 22.10.2020 beim Kläger bereits erfüllt gewesen sei. Die Erfüllungswirkung habe nicht beseitigt werden können. Sie bestreite, die tatsächliche Anordnung der häuslichen Absonderung vor dem Bescheid. Bis zur Anordnung der häuslichen Absonderung durch Bescheid sei Urlaubsgewährung jedenfalls nicht unmöglich geworden. Auf die Äußerung von Frau T. komme es nicht an, weil sie nicht Vertreterin des Gesundheitsamtes sei. Für die Nachgewährung desurlaubes sei § 9 Bundesurlaubsgesetz nicht einschlägig. Beim Kläger liegt keine Arbeitsunfähigkeit vor. Eine entsprechende Anwendung des § 9 BUrlG sei nicht vorzunehmen, weil Arbeitsunfähigkeit und angeordnete Absonderung nicht vergleichbar seien. Auf den Erholungszweck komme es nicht an. Das BAG lehnt eine Ausweitung der Anwendung der Vorschrift ab.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Der Antrag des Klägers ist auszulegen. Der Kläger begehrt eine Nachgewährung von 6 Urlaubstagen. Für den Kläger wird kein Arbeitszeitkonto geführt.

II.

Der Kläger hat Anspruch auf Nachgewährung von 6 Urlaubstagen für das Kalenderjahr 2020.

1.

Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 9 BUrlG stützen, weil er für den 16.10.2020 und den Zeitraum vom 19.10.2020 bis 23.10.2020 keine durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit vorgelegt hat. Bei einem Ansteckungsverdächtigen im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG liegt noch keine Erkrankung vor.

Auch ein tariflicher Anspruch liegt nicht vor.

2.

Aufgrund analoger Anwendung des § 9 BUrlG auf den Fall der angeordneten Absonderung gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG bei einem Ansteckungsverdächtigen im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG wie den Kläger ist die Beklagte zur Neufestsetzung des unmöglich gewordenen Urlaubs von 6 Tagen aus dem Kalenderjahr 2020 gegenüber dem Kläger verpflichtet.

Die Regelung des § 9 BUrlG bewirkt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung trotz ordnungsgemäßer Erfüllungshandlung durch den Arbeitgeber und trotz von ihm nicht verschuldeter Unmöglichkeit des Eintritts des Erfüllungserfolges bei einer Erkrankung während des Urlaubs nicht untergeht, sondern fortbesteht.

Zwar ist das BAG der Auffassung, dass eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG auf sonstige Fälle urlaubsstörender Ereignisse, die in der Risikosphäre des einzelnen Arbeitnehmers liegen, nicht in Betracht kommt (*BAG, Urteil v. 09.08.1994 - 9 AZR 384/92 - in juris, Rn. 33*). Es lehnt auch die im Schrifttum vertretene Auffassung zur entsprechenden Anwendung des § 9 BUrlG ab, wenn bei einem Arbeitnehmer tatsächlich Beeinträchtigungen, wie bei einer Krankheit, vorliegen (*BAG, Urteil v. 09.08.1994 - 9 AZR 384/92 - in juris, Rn. 34*).

Das BAG hat die vorliegende Fallgestaltung noch nicht entschieden. Rechtsprechung von Landesarbeitsgerichten liegt auch noch nicht vor.

Auf die Frage der Selbstbestimmung der Gestaltung des Urlaubes und den demzufolge nicht verwirklichten Urlaubszweck kommt es nicht an.

Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG ist dann anzunehmen, wenn typischerweise bei jeder Anordnung zur häuslichen Absonderung gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG eine mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Beeinträchtigung vorliegt. Ein Analogieschluss setzt eine planwidrige Regelungslücke voraus. Zwar hat der Gesetzgeber während der Pandemie eine Reihe von gesetzlichen Regelungen getroffen, jedoch keine Erweiterung

Abwendung des § 9 BUrlG vorgenommen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass der Gesetzgeber die Folge der häuslichen Absonderung der nachträglichen Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer und die Auswirkung auf genehmigten Urlaub nicht im Blick hatte.

a)

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG hängt die Erfüllbarkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ab. Wer arbeitsunfähig krank ist, kann durch Urlaubserteilung von seiner Arbeitspflicht nicht mehr befreit werden. Eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann nach § 362 Abs. 1 BGB das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, soweit für den Freistellungszeitraum eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers besteht. Kann der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit nicht mehr erbringen, wird ihm die Arbeitsleistung nachträglich unmöglich. Er wird nach § 275 Abs. 1 BGB von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Es handelt sich um eine Leistungsstörung auf Seiten des Arbeitnehmers (*BAG, Urteil v. 18.03.2014 - 9 AZR 669/12 - in juris, Rn. 16*). Gewährt der Arbeitgeber vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitnehmer Urlaub, befreit er ihn für einen bestimmten Zeitraum von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung. Ohne die Regelung in § 9 BUrlG würde der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch ersatzlos verlieren, wenn er während eines bereits bewilligten Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. Dies folgt aus § 275 Abs. 1 BGB. Der Arbeitgeber würde von der Leistungspflicht frei, weil er mit der Festlegung des Urlaubszeitraums als Schuldner das nach § 7 Abs. 1 BUrlG Erforderliche getan hätte. Bei bestehender Arbeitsunfähigkeit trete somit Unmöglichkeit ein, die an sich eigentlich zum Ausschluss einer Verpflichtung des Arbeitgebers, erneut Urlaub zu bewilligen, führen würde. Hiervon enthält § 9 BUrlG eine Ausnahme zugunsten des Arbeitnehmers. Wenn dieser initiativ wird, wird der Arbeitgeber nicht von seiner Leistungspflicht frei (*BAG, Urteil v. 18.03.2014 - 9 AZR 669/12 - in juris, Rn. 23*).

b)

Bei der Anordnung der häuslichen Absonderung aufgrund eines Verdachtes auf Infektion mit dem Coronavirus (Sars-CoV-2) kann der Arbeitnehmer wie bei der Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil er sich zu Hause absondern und Kontakte unter Androhung von Zwang vermeiden muss. Wegen fehlender Leistungsfähigkeit hat in diesem Fall der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt aus Annahmeverzug. Bei nachträglicher Unmöglichkeit entfällt auch der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 326 Abs. 1 BGB. Der Gesetzgeber hat wegen des Verdienstausfalls in § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG eine Entschädigung für häusliche Absonderung bei einem Ansteckungsverdächtigen auch vor behördlicher Feststellung geregelt (*BT-Drs. 19/27291 S. 65*). Der Kläger ist auch im Be-

scheid unter den Hinweisen auf den Antrag auf Entschädigung für erlittenen Verdienstausschlag verwiesen worden. Wie bei einem Arbeitsunfähigen liegt auch bei einem Ansteckungsverdächtigen eine Beeinträchtigung vor, denn ohne analoge Anwendung des § 9 BUrlG würde er ersatzlos seinen Urlaubsanspruch verlieren. Da es nicht auf den Erholungszweck ankommt, auch nicht darauf, ob durch Folgen der häuslichen Anordnung psychischer Stress entsteht, kommt es allein auf die nachträgliche Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer und den ersatzlosen Wegfall des Urlaubsanspruches bei keiner analogen Anwendung des § 9 BUrlG an.

Im vorliegenden Fall ist aufgrund der ausgeübten Tätigkeit auszuschließen, dass der Kläger im Homeoffice arbeiten kann. Er ist Mitarbeiter des Sterilisationsdienstes, ihm ist es nicht möglich seine Aufgaben im Homeoffice zu erledigen.

Die Kammer folgt nicht der Auffassung der Beklagten, dass bei der Erbringung der Arbeitsleistung allein die Möglichkeit von Homeoffice für die typische Gegenüberstellung der Fallgestaltungen zu berücksichtigen ist. Der Arbeitnehmer kann im Oktober 2020 einen Anspruch auf Homeoffice nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen und Homeoffice ist für nicht alle Tätigkeiten, wie der vorliegende Fall beweist, als Möglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung geeignet.

Der Einwand der Beklagten, dass der Bescheid vom 22.10.2020 erst nach dem Urlaub beim Kläger eingegangen ist und die Unmöglichkeit durch die Erfüllung des Urlaubsanspruches schon eingetreten ist, wird nicht gefolgt.

Es ist nicht auf den Zugang des Bescheides beim Kläger abzustellen, sondern auf die vor der Bescheidung angeordnete häusliche Absonderung im Zeitraum vom 15.10.2020 bis zum 28.10.2020 (vgl. Ziffer 1. des Bescheides), denn in diesem Zeitraum war der Kläger Ansteckungsverdächtiger und aufgrund der häuslichen Absonderung nicht in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen, weil er die Absonderung im häuslichen Bereich jedenfalls ab dem Telefonat am 16.10.2020 für 14 Tage gerechnet ab dem letzten Kontakt mit einer infizierten Person am 15.10.2020 vollziehen sollte (siehe Bescheid vom 22.10.2020, II. 3.). Die Kammer hat keine Zweifel, dass das Gesundheitsamt dem Kläger vor der Bescheidung während des Urlaubs im Telefonat am 16.10.2020 (ausweislich der Ziffer I. und II.3. des Bescheides) die Absonderung und die Schutzmaßnahmen mitgeteilt hat um die Weiterverbreitung des hochansteckenden Erregers zu verhindern. Der Kläger hat im Schriftsatz vom 22.03.2021 vorgetragen, dass sich das Gesundheitsamt bei ihm gemeldet habe und die häusliche Absonderung (Kläger: Quarantäne) für 14 Tage angeordnet habe. Aufgrund der Begründung des Bescheides sind weitere Beweise durch den Kläger nicht notwendig.

Auf die Rückwirkung des Bescheides kommt es nicht an.

c)

Der Kläger hat mit Schreiben vom 07.12.2020 noch vor Ablauf des Urlaubsjahres am 31.12.2020 die Nachgewährung des Urlaubs gegenüber der Beklagten gefordert, ist daher initiativ geworden.

Der Kläger kann 6 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2020 erneut gegenüber der Beklagten beanspruchen. Der Klage war somit stattzugeben.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO. Als unterliegende Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 3 ZPO. Bei der Wertberechnung wurde unter Berücksichtigung einer 5-Tageweche und des monatlichen Bruttoeinkommens in Höhe von 1.868,00 € (86,22 € x 6) berücksichtigt.

IV.

Die Berufung war wegen grundsätzlicher Bedeutung gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG für die Beklagte zuzulassen. Die Rechtsfrage ist noch nicht höchstrichterlich entschieden.