

Urschrift
Arbeitsgericht Ulm
- Kammern Ravensburg -
Aktenzeichen: 6 Ca 597/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



← Mit. z. K. Rücksprache	Wiedervoriage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ravensburg		
22. Juli 2021		
Eredigt:	Frister-Termine	Bearbeitet
	RMF 23.08.21	Alu

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Ravensburg -
Jahnstraße 26, 88214 Ravensburg**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Ulm - Kammern Ravensburg - - 6. Kammer - durch die
Richterin am Arbeitsgericht , d. ehrenamtlichen Richter und d. ehrenamtlichen Richter
auf die mündliche Verhandlung vom 09.07.2021

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die klagende Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 335,58 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Folgen einer Quarantäneanordnung während eines bewilligten Urlaubs.

Der am 03. Juni 1994 geborene Kläger ist seit mehr als sechs Monaten bei der Beklagten als gewerblicher Mitarbeiter in der Produktion beschäftigt. Eine Tätigkeit im Homeoffice ist dem Kläger nicht möglich.

Dem Kläger wurde von der Beklagten am 19. März 2020 antragsgemäß im Zeitraum vom 17. September 2020 bis zum 18. September 2020 Urlaub bewilligt. Die Beklagte zahlte in der Folge auch das Urlaubsentgelt an den Kläger aus. Das auf diese beiden Urlaubstage entfallende Entgelt betrug insgesamt 335,58 Euro brutto.

Zumindest mit Schreiben vom 17. September 2020 hat das Ordnungsamt Meckenbeuren für den Kläger bis zum 29. September 2020 die häusliche Quarantäne angeordnet. Ob bereits vorher eine mündliche Quarantäneanordnung erfolgt ist, steht zwischen den Parteien im Streit.

Die Beklagte rechnete die zwei Urlaubstage voll an und lehnte eine erneute Gutschrift auch nach Geltendmachung durch die Bevollmächtigten des Klägers ab.

Der Kläger trägt unter anderem vor bzw. vertritt die Auffassung.

der Kläger habe gemäß § 9 BUrIG analog einen Anspruch auf die Gutschrift der Urlaubstage. Nachdem er in der Arbeit mit einem Kollegen Kontakt gehabt habe, der nachweislich an Corona erkrankt gewesen sei, sei er am 15. September 2020 von der Arbeit nach Hause geschickt worden. Er habe seinem Abteilungsleiter auf dessen Nachfrage mitgeteilt, dass er mit dem infizierten Kollegen Kontakt gehabt habe, jedoch mit Maske. Herr habe da-raufhin gemeint, er möchte auf Nummer sichergehen und habe den Kläger zur weiteren Abklärung heimgeschickt. Am selben Tag habe er den Kontakt seinem Arzt und dem Gesundheitsamt gemeldet, die sofort telefonisch die Quarantäne angeordnet hätten. Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz sei der Zweck des Urlaubs die Erholung. Eine solche Erholung könne gerade nicht während einer Quarantäne eintreten. Diese Tatsache gelte sowohl abstrakt, als auch für diesen konkreten Fall. Der Kläger habe weder die Wohnung verlassen, noch Besuch empfangen können. Typische der Erholung dienende Urlaubsaktivitäten, wie Sport, Ausflüge, Verreisen

oder Besuche bei Verwandten und Bekannten seien somit nicht möglich gewesen. Insbesondere habe der Kläger einen geplanten Ausflug in den Europapark nicht durchführen können. Selbst alltägliche Dinge, wie zum Beispiel einkaufen, hätte der Kläger nicht mehr ausüben können. Somit sei eine angeordnete Quarantäne mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbar und führe in vielen Fällen sogar noch zu größeren Einschränkungen. So sei es zum Beispiel bei vielen leichten oder orthopädische Erkrankungen nicht notwendig, die komplette Zeit im Haus zu verbringen oder sich von anderen Menschen abzusondern. Dies sei aber gerade bei der Quarantäne der Fall. Zudem könne vor allem die Absonderung sowie die das Gefühl des „Eingesperrt sein“ in vielen Fällen zu psychischen Einschränkungen und Unwohlsein führen. In dem Urteil BGH 30. November 1978 III ZR 43/77 (Rn. 13) habe der Bundesgerichtshof eine analoge Anwendung des § 9 BurlG angenommen, wenn der Sinn und Zweck des Urlaubes, nämlich die Erholung, nicht gegeben sei. Zu einer echten Erholung gehöre auch eine Sphäre der Selbstbestimmung, der persönlichen Freiheit und des Lebensgenusses. Eine solche könne gerade nicht gegeben sein, wenn ein Betroffener noch nicht einmal die Freiheit habe, den eigenen Wohnsitz zu verlassen oder Besuch zu empfangen. Nicht nur der Bundesgerichtshof, sondern auch der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht gehen davon aus, dass der Urlaub eine selbstbestimmte Zeit sein müsse. Es sei daher unerheblich, ob z.B. Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich wäre, da Selbstbestimmung und persönliche Freiheit in der Quarantäne nicht möglich seien. Die in Quarantäne befindlichen sind in dieser Hinsicht vergleichbar mit Kranken, so dass der § 9 BurlG analog anzuwenden sei. Auch in der amtlichen Begründung zu § 48 des Regierungsentwurfs eines Bundesseuchengesetzes werde ausgeführt, dass Ausscheider, Ausscheidungsverdächtige und Ansteckungsverdächtige vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen seien wie Kranke (BT-Drucks 111/1888 vom 27. Mai 1960). Zuletzt müsse bei der Entscheidung auch mit einbezogen werden, dass der Kontakt mit einem am Coronavirus Infizierten am Arbeitsplatz geschehen sei. Da es während der Arbeitszeit zu einem relevanten Kontakt mit einer infizierten Person gekommen sei, scheint es auch Schwächen im Hygienekonzept der Beklagten zu geben. Das urlaubsstörende Ereignis liege somit auch nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers, sondern des Arbeitgebers, sodass es ungerechtfertigt erscheint, dass allein der Arbeitnehmer das Risiko zu vertreten habe. Viel mehr liege es ja am Arbeitgeber, vor allem in solchen Krisenzeiten, dem Arbeitnehmer ein sicheres Umfeld zu schaffen, so dass dieser auch seine Erholungszeiten einhalten könne.

Der Kläger beantragte zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, dem Urlaubskonto des Klägers zwei Urlaubstage gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragte:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt unter anderem vor, bzw. vertritt die Auffassung,

der geltend gemachte Urlaubsanspruch sei durch die bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung erfüllt worden und somit erloschen. Der Beklagten sei bereits unbekannt, wann die Anordnung betreffend die Absonderung dem Kläger überhaupt zugegangen sei. Daher werde mit Nichtwissen bestritten, dass der Kläger sich überhaupt während seines gesamten Urlaubs bzw. während eines Teils hiervon in Quarantäne absondern habe müssen. Aufgrund eines mitgeteilten Kontakts mit einem infizierten Kollegen sei der Kläger durch seinen Vorgesetzten, Herrn gebeten worden, sich mit dem Hausarzt und dem Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Ob und mit welchem Ergebnis er dies noch am 15. September 2020 getan habe, entziehe sich der Kenntnis der Beklagten. Unabhängig davon würden genehmigte Urlaubstage für einen Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nachträglich unter behördliche Quarantäne gestellt werde, auf den Jahrurlaub angerechnet. Auch in diesem Fall seien der Urlaubsanspruch und der Urlaubszweck erfüllt worden. Der Kläger habe am 17./18. September 2020 die Gewissheit gehabt, nicht zur Arbeit herangezogen zu werden und sich nicht zur Arbeitsleistung bereithalten zu müssen. Die Urlaubsgestaltung sei trotz etwaiger Absonderung sowie trotz der damit verbundenen Einschränkungen nicht in unzumutbarer Weise eingeschränkt gewesen. Das Bundesarbeitsgericht entscheide in mittlerweile ständiger Rechtsprechung, dass alle nach der Festlegung des Urlaubszeitraums eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich der einzelnen Arbeitnehmer fallen. Eine Umverteilung des Risikos zu Gunsten der einzelnen Arbeitnehmer finde nur statt, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub getroffen hätten. Die Bestimmungen der §§ 9, 10 BUrlG seien nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmenvorschriften, deren entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse nicht in Betracht komme (vgl. nur BAG vom 25. August 2020 — 9 AZR 612/19). Hervorzuheben sei in diesem Zusammenhang, dass Arbeitnehmern durch das Bundesarbeitsgericht nicht nur weitreichende Einschränkungen der Urlaubsgestaltung zugemutet werden, sondern sogar sozialversicherungsrechtliche Handlungsobliegenheiten nach einer fristlosen Kündigung nicht als ausreichend angesehen werden, um die Urlaubsgestaltung in einer Weise zu beeinträchtigen, die die Erfüllung des Urlaubszwecks ausschließen könnte. Die gesetzliche Regelung in § 9 BUrlG sei demnach nicht entsprechend anwendbar, selbst wenn sich der Kläger am 17./18. September 2020

absondern habe müssen. Vielmehr sei aus § 9 BUrlG der Umkehrschluss abzuleiten, dass trotz einer angeordneten Absonderung wirksam Urlaub gewährt werden könne. Der Kläger trage außerdem weder zu einer vermeintlichen Regelungslücke vor, noch werde eine Vergleichbarkeit der zu bewertenden Konstellationen schlüssig begründet. Unabhängig davon werde mit Nichtwissen bestritten, dass während einer behördlich angeordneten Quarantäne generell keine Erholung eintreten könne, bzw. im konkreten Fall keine Erholung habe eintreten können. Sport sei in der eigenen Wohnung durchaus effektiv möglich. Auch ein Besuch von Verwandten und Bekannten sei z.B. virtuell als Videokonferenz durchaus möglich. Hierfür habe dem Kläger seine (Arbeits-)zeit wegen des Urlaubs ohne die Gefahr der Inanspruchnahme durch die Beklagte zur Verfügung gestanden. Zur wirksamen Urlaubserteilung sei insbesondere nicht erforderlich, dass eine unbegrenzte Anzahl von Sportarten ausgeübt werden könne und Ortswechsel sowie persönliche Kontakte möglich seien. Auf diese Umstände habe der Arbeitgeber keinen Einfluss. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass der Kläger sich in einer Situation befunden habe, die mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbar gewesen sei. Dies gelte auch nicht generell für Personen, die sich aufgrund einer behördlichen Entscheidung in Quarantäne begeben müssen. Die Quarantäne stehe der Arbeitsleistung schon deshalb nicht generell entgegen, weil die Arbeitsleistung auch in häuslicher Quarantäne möglich sein kann, z.B. als Telearbeit oder mobile Arbeit. Demgegenüber setzte die Arbeitsunfähigkeit voraus, dass die Arbeitsleistung krankheitsbedingt unmöglich ist. Im Übrigen sei nicht maßgeblich, ob die Quarantäne auf einem Kontakt mit einem Kollegen am Arbeitsplatz beruhe. Ein solcher Kontakt stamme genauso aus der Sphäre des Klägers wie aus der Sphäre der Beklagten, denn Arbeitnehmer befinden sich generell genauso im eigenen Interesse zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung am Arbeitsplatz in Kontakt mit Kollegen, wie dies im Interesse des Arbeitgebers liege. Im Übrigen lasse die Rechtsprechung sogar die Kürzung von Urlaubsansprüchen wegen einer aus der Sphäre des Arbeitgebers stammenden Kurzarbeit „Null“ zu, sodass erst Recht die Erfüllung eines Urlaubsanspruchs möglich sein müsse (LAG Düsseldorf vom 12. März 2021 — 6 Sa 824/20). Der Kläger gehe zu Unrecht davon aus, dass die Regelung in § 9 BUrlG die Urlaubsgewährung bei gleichzeitiger Arbeitsunfähigkeit ausschließe, weil der Urlaubszweck verfehlt würde. Das gelte ganz unabhängig von der Tatsache, dass der durch das BAG definierte Zweck des Urlaubs trotz Quarantäne sehr wohl erreicht werde. Richtigerweise trage nämlich § 9 BUrlG dem Umstand Rechnung, dass arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer bereits durch ihre Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht befreit seien, sodass eine (nochmalige) Suspendierung der Arbeitspflicht ausgeschlossen sei. Der Urlaub werde also nicht etwa deshalb nicht erfüllt, weil der Urlaubszweck nicht erreicht werden würde. Vielmehr würde der durch die Urlaubsgenehmigung konkretisierte Urlaubsanspruch nach Eintritt einer nicht vom Arbeitgeber verschuldeten Unmöglichkeit des Erfolgseintritts infolge der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit an sich erlöschen,

wenn § 9 BUrlG den Urlaub nicht ausnahmsweise trotz nachträglichen Eintritts eines urlaubsstörenden Ereignisses erhalten würde. Mit der vorbeschriebenen Konstellation sei das Aufeinandertreffen von Urlaub und Quarantäne nicht vergleichbar. Das folge schon daraus, dass eine Quarantäne nicht generell mit einer Unmöglichkeit der Befreiung von der Arbeitspflicht einhergehe. Wäre der Kläger z.B. als Angestellter in der Verwaltung tätig, so wäre trotz der angeordneten Absonderung die Arbeitsleistung mobil aus der häuslichen Absonderung möglich. Dann müsse aber auch die Gewährung von Urlaub durch die Befreiung von der Arbeitspflicht möglich sein. Auch der Verweis des Klägers auf den Regierungsentwurf des Bundesseuchengesetzes überzeuge nicht. Der Gesetzgeber habe ein Verbot in der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit sowie den daraus resultierenden Verdienstausschlag im Blick gehabt und habe eine daraus folgende materielle Not aus Billigkeitsgründen abmildern wollen. Im Fokus der Begründung hätten die wirtschaftlichen Folgen des Verbots der beruflichen Tätigkeit gestanden. Allein im Rahmen dieser wirtschaftlichen Überlegungen werde ein Vergleich zur Krankheit gezogen und ein Ausgleich in Anlehnung an die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für billig erachtet. Eine umfassende Gleichstellung mit arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern sei jedoch nie vorgesehen gewesen. Entschieden zurückzuweisen sei der Vortrag des Klägers, dass es während der Arbeitszeit zu einem „relevanten Kontakt“ mit einer infizierten Person gekommen sei, woraus der Kläger ableite, dass „auch Schwächen im Hygiene-Konzept der Beklagten“ vorgelegen zu haben scheinen. Richtig sei, dass die Beklagte ein umfangreiches Hygiene-Konzept umsetze, die Belegschaft über die einzuhaltenden Regelungen informiere und zur Einhaltung derselben angewiesen habe. Der Kläger führt in diesem Zusammenhang etwa selbst aus, dass er bei dem Kontakt mit seinem Arbeitskollegen eine Maske, also entsprechende Schutzmaterialien, getragen hätte, was jedoch mangels eigener Kenntnis mit Nichtwissen bestritten wird. Sollte der Kläger den im Hygienekonzept vorgesehenen Mindestabstand oder sonstige Vorgaben nicht eingehalten haben, so spräche dies für eine Pflichtverletzung des Klägers und nicht für eine Pflichtverletzung der Beklagten.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 09. Juli 2021 vollumfänglich Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Kläger verlangt in Form der Leistungsklage, dass die Beklagte seinem Urlaubskonto weitere zwei Urlaubstage gutschreibt. Eine solche Klage ist zulässig. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass sein Urlaubs- und Arbeitszeitkonto richtig geführt wird. Das Klageziel richtet sich darauf, dem Urlaubskonto weitere zwei Tage gutschreiben und damit letztendlich zwei Tage Urlaub nachzugewähren (vgl. BAG, 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10 –, BAGE 138, 58-67, Rn. 9).
2. Die Klage ist aber unbegründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Nachgewährung für die geltend gemachten weiteren zwei Urlaubstage aus dem Jahr 2020 zu.

Dabei kann offenbleiben, ob durch die unstreitig erfolgte Freistellungserklärung der Beklagten und die Bezahlung des Urlaubsentgelts für den Zeitraum 17./18. September 2020 der Urlaubsanspruch nach § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen ist. Selbst für den Fall, dass sich der Kläger an beiden Tagen in behördlich angeordneter Quarantäne befunden hätte, steht ihm der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Auch in diesem Fall ist der durch die Festsetzung vom 17. bis 18. September 2020 konkretisierte Urlaubsanspruch ersatzlos untergegangen.

- a) Zwar wäre der diesbezügliche Urlaubsanspruch des Klägers durch die zeitliche Festsetzung in diesem Fall nicht erfüllt worden. Die Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann nach § 362 Abs. 1 BGB das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, soweit für den Freistellungszeitraum eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers besteht. Für das Vorliegen der für die Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub erforderlichen Arbeitspflicht ist allein die objektive Rechtslage maßgeblich (BAG, 25. August 2020 – 9 AZR 612/19 –, Rn. 17, juris). Befindet sich der Arbeitnehmer jedoch in häuslicher Quarantäne und scheidet eine Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice aus, so wird er nach § 275 Abs. 1 BGB von seiner Arbeitspflicht frei, da ihm deren Erfüllung nach § 30 I 2 IfSG bzw. § 31 IfSG rechtlich unmöglich ist (Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, beck-online). Davon muss vorliegend für den Fall der Annahme einer behördlich angeordneten Quarantäne ausgegangen werden.

- b) Dennoch stehen dem Kläger die geltend gemachten Urlaubstage auch in diesem Fall nicht mehr zu. In diesem Fall, wäre der Urlaubsanspruch nämlich aufgrund Unmöglichkeit erloschen.

Der Arbeitgeber hat als Schuldner des Freistellungsanspruchs das zu seiner Leistung Erforderliche getan, indem er den Urlaubszeitraum festlegt und das Urlaubsentgelt entweder vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltslos zusagt (BAG, 25. August 2020 – 9 AZR 612/19 –, Rn. 15, juris). Wird die Freistellung nachträglich unmöglich, so wird er nach § 275 Abs. 1 BGB von der Freistellungsverpflichtung frei. Der durch die Leistungshandlung konkretisierte Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 243 Abs. 2, § 275 Abs. 1, § 300 Abs. 2 BGB ist in diesem Fall ersatzlos untergegangen (BAG, 09. August 1994 – 9 AZR 384/92 –, Rn. 29, juris). Auch davon muss vorliegend - für den Fall der Annahme einer Quarantäne - ausgegangen werden. Wegen der vom Ordnungsamt angeordneten häuslichen Absonderung ist die bereits im März 2020 erklärte Befreiung von der Arbeitspflicht zum Zwecke des Erholungsurlaubs nachträglich unmöglich geworden.

- c) Es besteht auch keine Verpflichtung der Beklagten zur Neufestsetzung des unmöglich gewordenen Urlaubs.

Diese Rechtsfolge ergibt sich weder aus einer direkten, noch aus einer analogen Anwendung des § 9 BurlG.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden nach § 9 BurlG die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des § 9 BUrIG erfasst diese Ausnahmevorschrift nur den Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). Nicht erfasst wird die behördlich angeordnete Quarantäne, wenn der Arbeitnehmer nicht zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist, wie es vorliegend der Fall ist.

Entgegen der Auffassung des Klägers und einer insbesondere auch im Schrifttum vertretenen Auffassung, scheidet auch eine analoge Anwendung des § 9 BUrIG auf die Fälle einer behördlich angeordneten Quarantäne, bei der der Arbeitnehmer nicht zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist, aus.

aa) Eine Analogie ist nur zulässig, wenn das Gesetz eine planwidrige Regelungslücke enthält. Die Lücke muss sich demnach aus dem unbeabsichtigten Abweichen des Gesetzgebers von seinem dem konkreten Gesetzgebungsverfahren zugrunde liegenden Regelungsplan ergeben. Dabei muss die Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden können. Andernfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers als planwidrige Lücke aufgefasst und diese im Wege der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden. Darüber hinaus muss der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht so weit mit dem vom Gesetzgeber geregelten Tatbestand vergleichbar sein, dass angenommen werden kann, der Gesetzgeber wäre bei einer Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen wie beim Erlass der herangezogenen Norm, zum gleichen Abwägungsergebnis gekommen. Der gesetzlich unregelte Fall muss demnach nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangen wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle (BAG, 25. Januar 2018 – 8 AZR 309/16 –, BAGE 161, 378-404, Rn. 64).

bb) Gemessen daran fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke.

Der Gesetzgeber hat mit der Einführung des § 9 BUrlG einen „hergebrachten Grundsatz des Urlaubsrechts“ kodifiziert. Andere Fälle, wie etwa den des § 10 BUrlG, hatte er dabei sogar bewusst im Blick (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). Auch hat er die über die Zeit ergangene Rechtsprechung des BAG nicht im Weiteren zum Anlass genommen, allgemeine Vorschriften zur Nichtanrechnung von gewährten Urlaubstagen zu erlassen (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). So hat das Bundesarbeitsgericht mit Entscheidung vom 09. August 1994 – 9 AZR 384/92 –, juris, in der es um Urlaub bei Beschäftigungsverbot wegen Schwangerschaft ging, ausgeführt, dass grundsätzlich alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers fallen. Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere urlaubsrechtliche Normen wie § 9 BUrlG setzen, kommt die Anwendung der allgemeinen Gefahrtragungsvorschrift des § 275 BGB nicht in Betracht (BAG, 09. August 1994 – 9 AZR 384/92 –, Rn. 33, juris, vgl auch BAG, 10. Mai 2005 – 9 AZR 251/04 –, BAGE 114, 313-319, Rn. 31)). Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG lehnte das Bundesarbeitsgericht insofern ab. In der Folge, schaffte der Gesetzgeber mit § 17 Satz 2

MuSchG aF (nunmehr § 24 Satz 2 MuSchG nF) eine insoweit den Rechtswirkungen des § 9 BUrlG entsprechende Ausnahme von den Rechtsfolgen des § 275 Abs. 1 BGB (AP MuSchG 1968 § 17 Nr. 1, beck-online), ohne den Anwendungsbereich des § 9 BUrlG zu berühren. Bereits daraus wird erkennbar, dass der Gesetzgeber mit § 9 BUrlG ausschließlich die Fälle der auf Erkrankung beruhenden Arbeitsunfähigkeit regeln wollte und es daher im Regelungsbereich des § 9 BUrlG an einer planwidrigen Regelungslücke fehlt. Auch in der Folge setzte das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung entsprechend fort. So führte es auch noch mit Urteil vom 25. August 2020 – 9 AZR 612/19 – aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ausschließlich die Freistellung von der Arbeitspflicht und die Zahlung des Urlaubsentgelts zum Gegenstand hat. Hierauf sei die Erfüllungshandlung des Arbeitgebers bezogen. Einen darüberhinausgehenden „Urlaubserfolg“ schulde er dem Arbeitnehmer nicht. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums (und der vorbehaltlosen Zusage des Urlaubsentgelts) habe der Arbeitgeber als Schuldner das nach § 7 Abs. 1 BUrlG Erforderliche getan (§ 243 Abs. 2 BGB). Alle danach eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse fallen entsprechend § 275 Abs. 1 BGB als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers. Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien - wie in §§ 9, 10 BUrlG - besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub treffen, finde eine Umverteilung des Risikos zugunsten des Arbeitnehmers statt. Die Bestimmungen der §§ 9, 10 BUrlG seien nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmenvorschriften. Ihre entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse oder Tatbestände, aus denen sich eine Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, komme grundsätzlich nicht in Betracht. Somit trage regelmäßig der Arbeitnehmer das Risiko, dass sich der Urlaubszweck nach der Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht (vollständig) realisiere (BAG, 25. August 2020 – 9 AZR 612/19 –, Rn. 28 - 29, juris, m.w.N.).

Betrachtet man konkret den Fall der behördlich angeordneten Quarantäne sprechen weitere Gründe gegen das Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke. Das Bundesurlaubsgesetz trat mit Wirkung vom 01. Januar 1963 in Kraft und ist somit zeitlich nach dem Bundesseuchengesetz erlassen worden. Gleichwohl enthält das Bundesurlaubsgesetz keine ausdrücklichen Regelungen für die Zeiten behördlich angeordneter Quarantäne in Bezug auf gewährten Urlaub. Auch die Gesetzgebungsmaterialien zum Bundesurlaubsgesetz verhalten sich dazu

mit keinem Wort. Obgleich der Gesetzgeber das Bundesseuchengesetz vor Augen hatte bzw. hätte haben können, hat er keine Regelung zur Nichtanrechnung von Urlaubstagen getroffen (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). Mit der Einführung des Infektionsschutzgesetzes und dessen jüngsten Modifizierungen wurde die Frage der Nichtanrechnung von Urlaubstagen weiterhin nicht geregelt. Noch deutlicher als zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesurlaubsgesetzes hätte der Gesetzgeber hier – mit Blick etwa auf § 24 S. 2 MuSchG n.F. oder § 3 I 1 THW-Gesetz – auf die „Lücke“ reagieren können. Aber offensichtlich hat der Gesetzgeber bewusst darauf verzichtet. Denn das Infektionsschutzgesetz enthält nicht einmal eine Formulierung, die § 24 S. 2 MuSchG n.F. oder § 3 I 1 THW-Gesetz entspricht. Im Zuge der „Corona-Gesetzgebung“ und insbesondere im Zuge der Anpassung des § 56 IfSG durch Einführung des Abs. 1 a hätte der Gesetzgeber jedoch eine über den Verdienstaufschlag hinausgehende und dem bekannten § 24 S. 2 MuSchG n.F. oder § 3 I 1 THW-Gesetz entsprechende Regelung schaffen können. Die Rechtsfolgen des § 56 IfSG beschränken sich nach dem eindeutigen Wortlaut auf eine Entschädigung in Geld, die sich an dem Verdienstaufschlag orientiert. Damit sieht das Infektionsschutzgesetz gerade kein umfassendes Benachteiligungsverbot vor, was vor dem Hintergrund der in den Gesetzgebungsmaterialien ausgeführten gesetzgeberischen Intention einleuchtet (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online).

Somit kann bereits nicht festgestellt werden, dass der Gesetzgeber den ungeregelten Zustand bewusst der Rechtsprechung überlassen wollte (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). Es fehlt bereits am Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke.

- cc) Mangels planwidriger Regelungslücke scheidet deshalb eine analoge Anwendung von vornherein aus. Selbst wenn man insofern aber anderer Auffassung wäre, fehlt es auch an der vergleichbaren Interessenlage zwischen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und den Beeinträchtigungen infolge einer behördlich angeordneten Quarantäne.

Wie bereits ausgeführt erfordert eine analoge Anwendung neben der planwidrigen Regelungslücke, dass der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht so weit mit dem Tatbestand vergleichbar ist, den der Gesetzgeber geregelt hat, dass angenommen werden kann, der Gesetzgeber wäre bei einer

Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen wie bei dem Erlass der herangezogenen Gesetzesvorschrift, zu dem gleichen Abwägungsergebnis gekommen wäre (BGH, 13. März 2003 – I ZR 290/00 –, Rn. 24, juris). Für eine analoge Gesetzesanwendung ist dabei die typische Vergleichbarkeit und nicht der im Einzelfall festzustellende Grad der Beeinträchtigung ausschlaggebend. Aus diesem Grund könnte eine analoge Anwendung nur dann in Betracht kommen, wenn typischerweise bei jeder behördlich angeordneten Quarantäne eine mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Beeinträchtigung vorliegt (BAG, 09. August 1994 – 9 AZR 384/92 –, Rn. 34, juris).

Gemessen an diesen Anforderungen fehlt es auch an einer vergleichbaren Interessenlage. Dabei geht die erkennende Kammer im Grundsatz davon aus, dass eine behördlich angeordnete Quarantäne ein erheblich urlaubsstörendes Ereignis darstellt. Den Vertretern einer analogen Anwendung des § 9 BUrlG ist auch - zumindest im Grundsatz - darin zuzustimmen, dass die von einer solchen Maßnahme Betroffenen wegen der mit einer Quarantäne verbundenen Einschränkungen „vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen (sind) wie Kranke“ (vgl. Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416 sowie Eufinger DB 2020, 1121, 1121).

Trotzdem kann nach Auffassung der Kammer nicht angenommen werden, dass der Gesetzgeber bei einer Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen, wie beim Erlass des § 9 BUrlG zu dem gleichen Abwägungsergebnis gekommen wäre. § 9 BUrlG will verhindern, dass der Arbeitnehmer durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaubsanspruch verliert. Der Gesetzgeber geht zu Recht davon aus, dass die Arbeitspflicht, von der der Arbeitnehmer bereits durch seine Arbeitsunfähigkeit befreit worden ist, nicht noch einmal suspendiert werden kann. Deshalb, nicht weil sich der Arbeitnehmer im Urlaub nicht erholen kann, schließen sich Erkrankung und Urlaub aus (ErfK/Gallner, 21. Aufl. 2021, BUrlG § 9 Rn. 1). Im Gegensatz zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führt aber nicht jede behördlich angeordnete Quarantäne zwangsläufig zur Befreiung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung. Die behördlich angeordnete Quarantäne führt dazu, dass die betroffene Person „abgesondert“ wird. Diese Absonderung ist aber weder vergleichbar mit der Erkrankung noch mit der Arbeitsunfähigkeit. Denn nicht jede Absonderung führt dazu, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung

objektiv nicht mehr erbringen kann. Vielmehr ist hier gerade an die Vielzahl der im Homeoffice tätigen Arbeitnehmer zu denken. Diese können trotz einer Quarantäneanordnung ihre Arbeitsleistung weiterhin erbringen. Auch wenn es viele Arbeitnehmer gibt, die infolge einer Quarantäneanordnung ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können, so kann gleichwohl nicht von einer typischen Beeinträchtigung vergleichbar einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die Rede sein (Hein/Tophof, NZA 2021, 601, beck-online). Bei der Arbeitsunfähigkeit tritt grundsätzlich Unmöglichkeit ein, die an sich eigentlich zum Ausschluss einer Verpflichtung des Arbeitgebers, erneut Urlaub zu bewilligen, führen würde. Hier von enthält § 9 BUrlG eine Ausnahme zugunsten des Arbeitnehmers. Diese führt indes nicht dazu, dass der Arbeitnehmer den Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit nehmen kann. Er soll ihn vielmehr, wenn er initiativ wird, danach erneut beanspruchen können. Wird er nicht initiativ, bleibt es bei der Rechtsfolge, dass der Arbeitgeber von der Leistungspflicht frei wird (BAG, 18. März 2014 – 9 AZR 669/12 –, Rn. 23, juris). Abweichend davon, können Arbeitnehmer die sich in Quarantäne befinden und ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen können, sehr wohl Urlaub in Anspruch nehmen. Eine Unmöglichkeit der Arbeitsverpflichtung tritt in diesen Fällen nicht ein, sodass der Grundsatz Quarantäne und Urlaub schließen sich im Grundsatz gegenseitig aus, gerade nicht aufgestellt werden kann. Auch mangels vergleichbarer Interessenlage scheidet damit eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG aus.

- d) Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Gutschrift von zwei Urlaubstagen unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes zu. Dabei kann offenbleiben, ob der Kläger sich überhaupt auf einen solchen Anspruch beruft. Die Beklagte ist unter Zugrundlegung des Sachvortrages der Parteien nicht gemäß §§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 283 Satz 1 i.V.m. § 249 Abs. 1 BGB verpflichtet, dem Kläger zwei Tage Ersatzurlaub zu gewähren.
- aa) § 283 BGB regelt die Folgen eines Leistungsausschlusses nach § 275 BGB. Nach § 275 Abs. 1 BGB entfällt die Leistungspflicht, sowie diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist. Für das Erlöschen der Leistungspflicht spielt es damit keine Rolle, ob der Schuldner die Unmöglichkeit zu vertreten hat (MüKoStVR/Bachmeier, 1. Aufl. 2017, BGB § 283 Rn. 1). Hat der Arbeitgeber die Unmöglichkeit jedoch zu vertreten, hat er beim Vorliegen der Voraussetzungen von § 283 BGB Schadensersatz statt der Leistung zu gewähren. Mit der

Verweisung auf §§ 280 ff. BGB ergibt sich zudem die Vermutung, der Schuldner habe den Wegfall der Leistungspflicht im Rahmen von § 275 BGB zu vertreten.

- bb) Auch wenn man insofern zugunsten des Klägers von einer Quarantäneanordnung ausgeht, liegen die Voraussetzungen des § 280 Abs. 1 BGB nicht vor. Es kann nicht von einer zu vertretenden Pflichtverletzung der Beklagten ausgegangen werden. Alleine die Tatsache, dass die Anordnung der Absonderung auf einen Kontakt während der Arbeit zurückzuführen ist, enthält keine Anhaltspunkte für ein verschuldetes Fehlverhalten der Beklagten. Die Anordnung der Quarantäne erfolgte außerdem nicht durch die Beklagte, sondern durch einen Dritten (im vorliegenden Fall wohl durch die Gemeinde Meckenbeuren). Aufgrund welcher Tatsachenbasis diese die Anordnung gegenüber dem Kläger getroffen hat, liegt außerhalb des Wahrnehmungsbereichs der Beklagten. Zumindest im Wege der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hätte es deshalb konkreten Sachvortrags des Klägers bedurft, aufgrund welcher Tatsachen, es zu der behördlich angeordneten Absonderung gekommen ist. Erst dann wäre es der Beklagten möglich, im Einzelnen darzulegen und ggfs. zu beweisen, dass die Unmöglichkeit nicht durch ein von ihr zu vertretendes Verhalten herbeigeführt worden ist. Auch ist die Beklagte nicht alleine deshalb, weil der Kontakt zu einer infizierten Person während er Arbeitszeit erfolgt ist, verpflichtet im Einzelnen ihre Schutzmaßnahmen darzulegen. Vielmehr hätte zunächst der Kläger im Einzelnen darlegen müssen, wann und in welchem Zusammenhang es überhaupt zum Kontakt mit dem infizierten Arbeitskollegen gekommen ist. Nach dem bisherigen Sachvortrag hatte die Beklagte ein Hygienekonzept und der Kläger bei dem Kontakt mit dem Kollegen eine Maske getragen. Anhaltspunkte für ein Verschulden der Beklagten an der Anordnung der Quarantäne sind für die Kammer insofern nicht erkennbar.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger als unterlegene Partei zu tragen (§ 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 ZPO).

- 15 -

III.

Die Entscheidung über den Berufungsstreitwert folgt aus § 61 ArbGG. Der Antrag wird mit dem Nennwert der geltend gemachten Urlaubstage berücksichtigt.

IV.

Die Berufung war zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG vorliegen. Es liegt der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung vor, nachdem zu der Frage der Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs verschiedene nicht von vornherein abwegige Ansichten vertreten werden und eine ausreichende höchstrichterliche Klärung noch aussteht.