

2 Ca 264/21

Verkündet am: 10.08.2021

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Aschaffenburg 06. SEP. 2021		
Erliegt	Fristen-Termine	Bearbeitet <i>06. SEP. 2021</i>

Arbeitsgericht Würzburg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Aschaffenburg
Haselmühlweg 1, 63741 Aschaffenburg

gegen

Firma

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwältin

- Beklagte -



hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg -
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. August 2021
durch den Richter am Arbeitsgericht
und die ehrenamtlichen Richter und

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 2.013,05 Euro festgesetzt.



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger zehn Tage Urlaub aus dem Jahr 2020 nachgewähren muss.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenbautechniker mit einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 5.452, -- Euro beschäftigt. Auf seinen Antrag hin wurde ihm für den Zeitraum 26.10.2020 bis 06.11.2020 Urlaub in Höhe von 10 Tagen bewilligt. Auf Anordnung des Landratsamtes Aschaffenburg befand sich der Kläger in der Zeit vom 23.10.2020 bis 12.11.2020 als Kontaktperson der Kategorie I in häuslicher Quarantäne.

Der Kläger äußert in der am 16.03.2021 bei Gericht eingegangenen Klage die Auffassung, der Abzug von 10 Urlaubstagen sei unberechtigt gewesen. Er habe den gewährten Urlaubsanspruch aufgrund der Quarantäne nicht nehmen können. Gemäß § 56 IfSG stünden dem Arbeitgeber Entschädigungsansprüche für den Fall zu, dass sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne befinde und nicht arbeitsunfähig erkrankt sei. Sinn und Zweck von § 9 BUrlG und § 18 Ziff. 5 und 6 des MTV der Beklagten (JSSAB) sei, dass der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers dienen solle. Es könne nicht angenommen werden, dass eine häusliche Quarantäne der Erholung diene. Der Anspruch auf Neufestsetzung bzw. Nachgewährung des Urlaubs ergebe sich aufgrund analoger Anwendung des § 9 BUrlG.

Der Kläger stellt folgenden Antrag:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger weitere 10 Tage Urlaub (Resturlaub aus 2020) zu gewähren.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

- 4 -

Die Beklagte ist der Auffassung, dem Kläger stünden keine weiteren 10 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2020 zu. Der geltend gemachte Urlaubsanspruch sei bereits erfüllt. § 9 BUrlG sei nicht einschlägig, da der Kläger unstreitig nicht erkrankt gewesen sei. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG komme nicht in Betracht, da es sich um eine Ausnahmenvorschrift handele. Mit der Zustimmung zum beantragten Urlaubszeitraum und der darin enthaltenen vorbehaltlosen Zusage der Zahlung der Vergütung für diesen Zeitraum habe die Beklagte alles Erforderliche getan, um den Urlaubsanspruch des Klägers zu erfüllen. Wenn danach „störende Ereignisse“ einträten, fielen diese grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Die Beklagte könne für Zeiten der Urlaubsgewährung keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG geltend machen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen:

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger weitere 10 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2020 zu gewähren.

Der diesbezügliche Urlaubsanspruch des Klägers (§ 1 BUrlG) ist durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB).

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat ausschließlich die Freistellung von der Arbeitspflicht und die Zahlung des Urlaubsentgelts zum Gegenstand. Hierauf ist die Erfüllungshandlung des Arbeitgebers bezogen. Einen darüberhinausgehenden „Urlaubserfolg“ schuldet er dem Arbeitnehmer nicht. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums und der vorbehaltlosen Zusage des Urlaubsentgelts hat der Arbeitgeber als Schuldner das nach § 7 Abs. 1 BUrlG Erforderliche getan. Alle danach eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse fallen entsprechend § 275 Abs. 1 BGB als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien – wie in §§ 9, 10 BUrlG – besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub treffen, findet eine Umverteilung des Risikos zugunsten des Arbeitnehmers statt. Die Bestimmungen der §§ 9, 10 BUrlG sind nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmenvorschriften. Deshalb kommt eine entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse oder Tatbestände, aus denen sich eine Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, grundsätzlich nicht in Betracht. Der Arbeitnehmer trägt regelmäßig das Risiko, dass sich der Urlaubszweck nach der Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht (vollständig) realisiert (BAG Urteil vom 25.08.2020 – 9 AZR 612/19 mwN).

Eine behördlich angeordnete Absonderung gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG (häusliche Quarantäne) ist dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen.

§ 9 BUrlG ist nicht einschlägig, da der Kläger während des Urlaubs nicht arbeitsunfähig krank war.

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG kommt nicht in Betracht, da es an einer planwidrigen Regelungslücke fehlt. Der Gesetzgeber hat seit vielen Jahren in Kenntnis einiger vergleichbarer Sachverhalte und in Kenntnis der Rechtsprechung bewusst auf eine Änderung bzw. Erweiterung von § 9 BUrlG verzichtet. Gerade in letzter Zeit wurden etliche Gesetze an die neue „Coronasituation“ angepasst. Deshalb kann gerade nicht angenommen werden, der Gesetzgeber habe eine Änderung des § 9 BUrlG „nicht im Blick gehabt“ oder schlicht vergessen (Arbeitsgericht Halle, Urteil vom 23.06.2021 – 4 Ca 285/21; Hein/Topf, „Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs“, NZA 2021, 601 ff.).

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung (§ 61 Abs. 1 ArbGG) folgt aus § 3 ZPO. Die Vergütung für 10 Urlaubstage würde 2.516,31 Euro betragen. Für die Feststellungsklage ist ein Abschlag von 20 % zu machen, so dass der Streitwert auf 2.013,05 Euro festgesetzt wurde.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg
Roonstraße 20
90429 Nürnberg**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Der Vorsitzende:

Richter am Arbeitsgericht

25.08.2021/rei