

## **Corona-Quarantäne im Urlaub – Keine Nachgewährung von Urlaubstagen ohne ärztliches Attest**

Ein Arbeitnehmer, der während seines Urlaubs aufgrund einer Corona-Infektion in Quarantäne muss, hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, die er in Quarantäne verbrachte. Dies gilt jedenfalls dann – so das Arbeitsgericht Bonn in seinem Urteil vom 07.07.2021, Az.: 2 Ca 504/21 – wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat. Dann sind nämlich die Voraussetzungen von § 9 BUrlG nicht erfüllt und die Tage der behördlich angeordneten Absonderung werden auf den Jahresurlaub angerechnet.

Einer Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 antragsgemäß Erholungsurlaub gewährt. Aufgrund behördlicher Anordnung musste sich die Arbeitnehmerin in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 07.12.2020 in Quarantäne begeben, nachdem diese sich mit dem Coronavirus infiziert hatte. Die Klägerin wies jedoch keine Krankheitssymptome auf. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für den Zeitraum der häuslichen Absonderung der Arbeitnehmerin nicht vor.

Die Arbeitnehmerin begehrte, in dem vom Arbeitsgericht Bonn zu entscheidenden Fall, die Feststellung, dass der Arbeitgeber ihr auf den Urlaubsanspruch für 2020 fünf Urlaubstage nachzugewähren habe.

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage abgewiesen. Dies deshalb, weil die Voraussetzungen für die Nachgewährung von Urlaubstagen nach § 9 BUrlG nicht vorlägen. So werden nach dieser Vorschrift, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, nur die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub angerechnet. Ohne ärztliches Attest besteht mithin kein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub. Nachdem die Klägerin eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jedoch nicht vorgelegt habe und eine behördliche Anordnung der häuslichen Absonderung einem ärztlichen Zeugnis der Arbeitsunfähigkeit nicht gleichstünde, sei die Klage abzuweisen.

Auch der, in der Literatur zum Teil vertretenen, analogen Anwendung des § 9 BUrlG für die Zeit einer behördlich angeordneten Quarantäne, erteilt das Arbeitsgericht Bonn eine Absage. Immerhin sei schon eine planwidrige Regelungslücke – als erste Analogievoraussetzung – nicht gegeben. So bilde § 9 BUrlG lediglich für den Fall der Erkrankung, welche zur Arbeitsunfähigkeit führt, eine Ausnahme zu dem im BUrlG vorgesehenen Grundsatz, dass urlaubsstörende Ereignisse grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers fallen.

Überdies fehle es auch an einer vergleichbaren Interessenlage. Eine solche wäre gegeben, wenn mit jeder Infektion mit SARS-CoV-2 eine mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Beeinträchtigung vorliegen würde. Allerdings führt eine Erkrankung mit dem Coronavirus nicht zwingend und unmittelbar zur Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr könne – bei symptomlosem Verlauf wie im hiesigen Fall – eine

**Arbeitsrecht**



**David Malm**  
Rechtsanwalt  
T +49 911 76675-0  
info@rk-rechtsanwalte.de  
www.rk-rechtsanwalte.de

Arbeitsfähigkeit weiter gegeben sein. Die behördlich angeordnete Quarantäne führe vielmehr dazu, dass die betroffene Person „abgesondert“ wird. Diese Absonderung sei aber weder vergleichbar mit einer Erkrankung noch mit der Arbeitsunfähigkeit. So sei zu konstatieren, dass – gerade mit Blick auf die Vielzahl der im Homeoffice tätigen Arbeitnehmer – die behördlich angeordnete Quarantäne nicht generell dazu führe, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung objektiv nicht mehr erbringen könne.

*ArbG Bonn, Urteil vom 07.07.2021 - 2 Ca 504/21*