

Quarantäne: Was passiert mit meinen Urlaubstagen?

Möglichkeiten und Grenzen des Bundesurlaubsgesetzes

Ist man im Urlaub krank und reicht eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber ein, so werden diese Tage in der Regel „gutgeschrieben“ – Urlaub ist schließlich zur Erholung da. Was aber passiert bei einer Quarantäneanordnung im Urlaub: Gibt's den Urlaub dann auch zurück?



Redaktion

Stand: 27.7.2021

Lesezeit: 02:15 min



Vor den Arbeitsgerichten werden seit Monaten immer neue, knifflige Rechtsfragen rund um Corona und Arbeitsrecht entschieden. Ein aktueller Fall landete jetzt vor dem Arbeitsgericht Bonn. Eine Arbeitnehmerin hatte sich Ende 2020 mit dem Coronavirus infiziert.

Das Gesundheitsamt verhängte sofort eine Quarantäneanordnung.

Das Gesundheitsamt verhängte sofort eine Quarantäneanordnung – mitten im Weihnachtsurlaub der Arbeitnehmerin.

Urlaub zurück – oder nicht?

Und genau diesen Urlaub verlangte sie anschließend „zurück“. Der Kniff dabei: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte die Beschäftigte nicht.

§ 9 Bundesurlaubsgesetz

Eine Regelung für die Nachgewährung von Urlaubstagen finden sich in § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dort heißt es, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden.

Voraussetzung ist der gelbe Schein.

Voraussetzung ist also der gelbe Schein – oder reicht auch die Quarantäneanordnung? Nein, sagt das Arbeitsgericht Bonn: „Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich“. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliege allein dem behandelnden Arzt.

Ist das nicht ein ganz ähnlicher Fall?

Also keine direkte Anwendung des § 9 BUrlG. Aber ist die Quarantäne nicht vergleichbar mit der AU, so dass man sich trotzdem auf die Regelung im Bundesurlaubsgesetz berufen könnte? Auch das geht nicht, so die Richter. Zwar bringt die Pandemie samt Quarantäneanordnungen viele neue, bislang nicht gekannte rechtliche Situationen mit sich.

Im Ergebnis wies das Gericht die Klage ab.

Eine Erkrankung mit dem Coronavirus führe aber nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit. Es liege weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. Im Ergebnis wies das Gericht die Klage auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen ab.

Wichtig: Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden. (CB)

(Arbeitsgericht Bonn, Entscheidung vom 07.07.2021 – 2 Ca 504/21)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

