



# Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

- Die Pressedezernentin -

Datum: 15.12.2021

## Pressemitteilung 9/21

### **Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion**

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13.12.2021 besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus. Damit wurde die erstinstanzliche Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn vom 07.07.2021 bestätigt.

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Am 27.11.2020 verfügte die zuständige Stadtverwaltung die Absonderung bzw. häusliche Isolierung der Klägerin als Kontaktperson ersten Grades ihres mit dem Corona-Virus infizierten Kindes. Nach ihrer Behauptung lag ab dem 01.12.2020 auch bei ihr ein positives Corona-Testergebnis vor, Symptome waren jedoch nicht feststellbar. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhielt die Klägerin nicht. Die Quarantäneanordnung endete mit dem 07.12.2020. Die Arbeitnehmerin verlangt mit der von ihr erhobenen Klage die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen von dem Arbeitgeber.

Die gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts Bonn eingelegte Berufung wies das Landesarbeitsgericht Köln nunmehr zurück.

Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit liegen danach nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hatte ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Eine Erkrankung – hier die Infektion mit dem Coronavirus – gehe nicht automatisch mit einer Arbeitsunfähigkeit einher. Ein symptomloser Virusträger bleibe grundsätzlich arbeitsfähig, wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre zu arbeiten. Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet ebenfalls aus. Es liege weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht rechtskräftig. Das Gericht hat in seinem Urteil die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens 2 Sa 488/21 aufgerufen werden.

Dr. Wisskirchen  
Die Pressedezernentin des  
Landesarbeitsgerichts Köln