

EuGH, Urteil vom 14.12.2023, Az. C 206/22, NZA 2024, 43 ff. = [jurisbyhemmer](#) sowie BAG, Urteil vom 28.05.2024, 9 AZR 76/22 = [jurisbyhemmer](#)

## 9 kompakt: Keine Suspendierung des bewilligten Urlaubs bei Anordnung von Quarantäne

+++ Urlaubsanspruch +++ SARS-CoV-2-Infektion +++ Suspendierung des Urlaubs während ärztlich nachgewiesener Krankheit +++ Keine Anwendung auf Quarantäne +++ § 9 BUrlG +++

**Sachverhalt (leicht vereinfacht):** AN, der seit 2003 bei der Sparkasse Südpfalz (AG) beschäftigt ist, war für den Zeitraum vom 03. bis 11.12.2020 bezahlter Jahresurlaub gewährt worden. Am 02.12.2020 ordnete die zuständige Kreisverwaltung gegenüber AN gem. § 28 IfSG für den Zeitraum vom 02. bis 11.12.2020 die Quarantäne an, weil er mit einer mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten Person Kontakt gehabt hatte.

Am 04.03.2021 beantragte AN die Übertragung der Tage bezahlten Jahresurlaubs, die für den Zeitraum gewährt worden waren, der mit der ihm gegenüber angeordneten Quarantäne zusammenfiel.

Nachdem diese Übertragung von AG abgelehnt worden war, erhob AN beim ArbG Ludwigshafen Klage mit dem Antrag, den Jahresurlaub auf den Zeitraum der angeordneten Quarantäne nicht anzurechnen.

Da die (analoge) Anwendbarkeit des § 9 BUrlG von den meisten Arbeitsgerichten abgelehnt wird<sup>1</sup>, das ArbG Ludwigshafen aber Zweifel an der Vereinbarkeit der Rechtsprechung mit Art. 7 I RL 2003/88<sup>2</sup> (im Folgenden: „Arbeitszeitrichtlinie“) hatte, hat es das Verfahren ausgesetzt und folgende Frage dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 7 I RL 2003/88 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung oder Gepflogenheit entgegensteht, nach der es nicht statthaft ist, Tage bezahlten Jahresurlaubs zu übertragen, die einem Arbeitnehmer, der nicht krank ist, für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Zeitraum einer Quarantäne zusammenfällt, die von einer Behörde wegen eines Kontakts dieses Arbeitnehmers mit einer mit einem Virus infizierten Person angeordnet wurde?

### A) Sound

Trifft eine behördlich angeordnete Quarantäne wegen Kontakts mit einer mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierten Person zeitlich auf bereits gewährten Jahresurlaub, muss der Jahresurlaub nicht zu einem anderen Zeitpunkt gewährt werden.

### B) Lösung

Der EuGH hat die ihm vorgelegte Frage verneint und damit entschieden, dass bei einer behördlich

angeordneten Quarantäne wegen Kontakts mit einer mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierten Person bewilligter Urlaub nicht zu einem anderen Zeitpunkt (nach)gewährt werden muss.

### I. Regelung des § 9 I BUrlG

Nach § 9 BUrlG werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt.

Die Vorschrift regelt also eine Ausnahme des von § 3 I S. 1 EFZG geforderten Erfordernisses der „Monokausalität“ der Krankheit für den Ausfall der Arbeit.

<sup>1</sup> So z.B. ArbG Barmen-Bremerhaven, Urteil vom 8.6.2021, 6 Ca 6035/21; ArbG Halle, Urteil vom 23.6.2021, 4 Ca 285/21; ArbG Bonn, Urteil vom 7.7.2021, 2 Ca 504/21; ArbG Neumünster, Urteil vom 3.8.2021, 3 Ca 362 b/21; LAG Düsseldorf, Urteil vom 15.10.2021, 7 Sa 857/21; vgl. auch Hein/Tophof, Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601 ff.

<sup>2</sup> **Artikel 7 (Jahresurlaub) lautet auszugsweise:**  
(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

## II. Nichtanwendung des § 9 I BUrlG auf Zeiten der Quarantäne ist mit Unionsrecht vereinbar

Nach Ansicht des EuGH ist die Unanwendbarkeit des § 9 BUrlG auf die Zeiten einer behördlich angeordneten Quarantäne mit dem Unionsrecht vereinbar. Dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kommt zwar als Grundsatz des Sozialrechts der Union eine besondere Bedeutung zu.

Mit dem Anspruch auf Jahresurlaub wird ein doppelter Zweck verfolgt, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen.

Insoweit muss der Arbeitnehmer den in Art. 7 I RL 2003/88 vorgesehenen bezahlten Mindestjahresurlaub ebenso wie die anderen in dieser Richtlinie vorgesehenen Mindestruhezeiten tatsächlich in Anspruch nehmen können.

In Anbetracht der unterschiedlichen Zwecke der beiden Urlaubsarten ist der EuGH der Ansicht, dass ein Arbeitnehmer, der während des im Voraus festgelegten bezahlten Jahresurlaubs **krank** wird, berechtigt ist, den Jahresurlaub auf seinen Antrag zu einer anderen als der mit dem Krankheitsurlaub zusammenfallenden Zeit zu nehmen, damit er ihn tatsächlich in Anspruch nehmen kann.<sup>3</sup> Diese Rechtsprechung findet sich in § 9 BUrlG wieder.

Eine behördliche Quarantäne ist aber mit einer Krankheit nicht vergleichbar, wenn der Arbeitnehmer selbst nicht erkrankt ist, sondern nur Kontaktperson war. Die Quarantäne kann zwar Auswirkungen auf die Bedingungen haben, unter denen ein Arbeitnehmer über seine Freizeit verfügt, jedoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie als solche den Anspruch dieses Arbeitnehmers auf tatsächliche Inanspruchnahme seines bezahlten Jahresurlaubs beeinträchtigt. Der Arbeitnehmer darf nämlich während des Jahresurlaubs seitens seines Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterworfen werden, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren.

Folglich kann der Arbeitgeber, wenn er diesen Verpflichtungen nachkommt, nicht verpflichtet sein, die Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie einer durch eine Behörde angeordnete Quarantäne ergeben, das seinen Arbeitnehmer daran hindert, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub

uneingeschränkt zu nutzen. Die RL 2003/88 bezweckt nämlich nicht, dass jedes Ereignis, das den Arbeitnehmer daran hindern könnte, uneingeschränkt und wie gewünscht Ruhe- oder Erholungszeit zu verbringen, für ihn einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub begründet.

## III. Endergebnis

Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 7 I RL 2003/88 dahin auszulegen sind, dass er einer nationalen Regelung oder Gepflogenheit nicht entgegensteht, nach der es nicht statthaft ist, Tage bezahlten Jahresurlaubs zu übertragen, die einem Arbeitnehmer, der nicht krank ist, für einen Zeitraum gewährt werden, der mit dem Zeitraum einer Quarantäne zusammenfällt, die von einer Behörde wegen eines Kontakts dieses Arbeitnehmers mit einer mit einem Virus infizierten Person angeordnet wurde.

**Kommentar (mty):** Auch das BAG selbst hat ein Vorabentscheidungsersuchen mit einer nahezu identischen Fragestellung an den EuGH gerichtet.<sup>4</sup> Der EuGH hätte diese beiden Verfahren verbinden können, hat es aber – aus welchem Grund auch immer – nicht getan. Das BAG hat nun mit Urteil vom 28. Mai 2024 in der Sache entschieden und die analoge Anwendung des § 9 BUrlG verneint. Letztlich hat sich diese Frage aber **für die Zukunft erledigt**, da seit dem 17.09.2022 in **§ 59 I IfSG** (Infektionsschutzgesetz) geregelt ist, dass die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. § 59 I IfSG übernimmt damit den Inhalt des § 9 BUrlG für die Zeiten einer behördlich angeordneten Quarantäne. Relevanz hat das Urteil damit nur für „Altfälle“. Für Altfälle ist jedoch zu beachten, dass das BAG mit Urteil vom 20.03.2024<sup>5</sup> entschieden hat, dass ein Arbeitnehmer allein aufgrund der Infektion mit SARS-CoV-2-Virus durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen ist, ohne dass es darauf ankommt, ob bei ihm Symptome von COVID-19 vorlagen. Die SARS-CoV-2-Infektion stellt einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Damit hat das BAG einer Ansicht in der Literatur<sup>6</sup>, wonach ein Arbeitnehmer allein durch die Infektion bei symptomlosen Verlauf noch nicht unmittelbar an der Arbeitsleistung verhindert sei, was sich auch zeige, wenn die Möglichkeit besteht, im Homeoffice zu arbeiten, eine klare Absage erteilt.

<sup>3</sup> EuGH, NZA 2016, 877 ff. = [jurisbyhemmer](#).

<sup>4</sup> BAG, NZA 2023, 39 ff. = [jurisbyhemmer](#).

<sup>5</sup> BAG, ArbRAktuell 2024, 167.

<sup>6</sup> Vgl. Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137 (1138).

