Arbeitsgericht Bonn, 2 Ca 504/21

Datum:	07.07.2021
Gericht:	Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper:	2. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	2 Ca 504/21
ECLI:	ECLI:DE:ARBGBN:2021:0707.2CA504.21.00

Schlagworte:	Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei behördlicher Isolierungsanordnung aufgrund Infektion mit SARS-CoV-2
Normen:	BUrlG, § 9; RL 2003/88/EG, Art. 7
Sachgebiet:	Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Für eine Nichtanrechnung von Urlaubstagen gemäß § 9 BUrlG bedarf es eines ärztlichen Zeugnisses. Eine behördliche Isolierungsanordnung ist nach dem Sinn und Zweck zum Nachweis nicht ausreichend, da keine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers erfolgt.

2. Für eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG auf eine behördliche Isolierungsanordnung aufgrund der Infektion mit SARS-CoV-2 besteht mangels planwidriger Regelungslücke und vergleichbarer Sachverhalte kein Raum. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 führt nicht in jedem Fall zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

3. Der Streitwert wird auf 576,90 EUR festgesetzt.

4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für das Kalenderjahr 2020 insgesamt 5 Urlaubstage nachzugewähren. 2

Die Beklagte betreibt ein Logistikzentrum in X.. Die Klägerin ist seit April 2013 bei der Beklagten beschäftigt. 3

Die Klägerin beantragte für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub, welcher ihr antragsgemäß erteilt wurde. 4

Unter dem 27.11.2020 verfügte die Stadt F. eine Absonderung der Klägerin und bestätigte diese mit schriftlicher Ordnungsverfügung vom 30.11.2020. Es wurde die mündlich erlassene Ordnungsverfügung vom 27.11.2020 bestätigt und die Absonderung der Klägerin angeordnet. Auf die Ordnungsverfügung der Stadt F. vom 30.11.2020 (Bl. 42 ff d.A.) wird Bezug genommen. 5

Das Ordnungsamt der Stadt F. erließ unter dem 05.12.2020 eine Ordnungsverfügung gegen die Klägerin, nach welcher ihre häusliche Isolierung ab dem 04.12.2020 bis zum 07.12.2020 angeordnet wurde. Zur Begründung wird ausgeführt, dass die Klägerin an dem von Mensch zu Mensch übertragbaren Coronavirus erkrankt sei. Hierdurch bestehe ein sehr hohes Infektionsrisiko. Eine Isolierung der Klägerin in ihrem häuslichen Umfeld diene dem Schutz der Allgemeinheit und der Menschen in der direkten Umgebung vor einer Infektion. Auf die Ordnungsverfügung der Stadt F. vom 05.12.2020 (Bl. 6 ff d.A.) wird Bezug genommen. 6

Die Klägerin wies keine Krankheitssymptome auf. 7

Die Klägerin forderte die Beklagte mit Schreiben vom 08.02.2021 sowie vom 03.03.2021 auf, ihr für den betroffenen Zeitraum ihre Urlaubstage gutzuschreiben. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 17.02.2021 und vom 08.03.2021 ab. 8

Unter dem 26.03.2021 haben die Betriebsparteien eine Regelungsabrede zur Wiederherstellung der Betriebsfähigkeit des VZ-Kommissionierung abgeschlossen, welche u.a. unter Ziffer 11 regelt, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat in der aktuellen Quarantäne seinen Urlaub zu stornieren. Die Beklagte verpflichtet sich für alle im Jahr 2021 liegenden und zukünftigen Quarantänen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus stehen, die Stornierung des Urlaubs in der Quarantäne auf Wunsch des Mitarbeiters zu genehmigen. Der zeitliche Geltungsbereich der Regelungsabrede ist auf den Zeitraum ab Unterzeichnung bis zum 24.04.2021 beschränkt. Auf die Regelungsabrede vom 26.03.2021 (Bl. 45 ff d.A.) wird Bezug genommen. 9

Die Klägerin behauptet, dass sie sich am 01.12.2020 einem Infektionstest auf das Coronavirus unterzogen habe, welcher positiv gewesen sei. 10

Die Klägerin ist der Ansicht, dass sie auf der Grundlage von § 9 BUrlG einen Anspruch auf die Gewährung von weiteren 5 Urlaubstagen für das Kalenderjahr 2020 gegen die Beklagte habe. Für den Zeitraum vom 01.12.2020 bis zum 07.12.2020 sei sie an SARS-CoV-2 erkrankt, wodurch sie gehindert gewesen sei, ihre Arbeitsleistung für die Beklagte zu erbringen. 11

Die Klägerin sei aufgrund der Infektion mit dem Coronavirus erkrankt. Für die Anwendbarkeit von § 9 BUrlG sei es nicht erforderlich, dass körperliche Leistungseinschränkungen vorlägen, welche eine Arbeitsleistung verhindern. Auch dann, wenn die eigene Infektiosität zwingend 12

eine Isolierung erfordere, da die Arbeitsleistung nur in einer Betriebsstätte und mit Kontakt zu anderen Arbeitnehmern erbracht werden könne, sei eine Arbeitsleistung nicht möglich. Es sei kein sachlicher Grund für eine Differenzierung danach ersichtlich, ob ein Arbeitnehmer aufgrund seines eigenen Körperzustandes oder der Erforderlichkeit der Isolierung seine Arbeitsleistung nicht erbringen könne. Eine Erbringung der Arbeitsleistung der Klägerin sei aufgrund der Art ihrer Tätigkeit ausgeschlossen gewesen, sodass aufgrund der Erkrankung mit SARS-CoV-2 eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegen habe.

Dies entspreche insbesondere dem gesetzgeberischen Zwecke von § 3 EFZG und § 9 BUrlG. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit solle dem Arbeitnehmer sein Entgelt- und Urlaubsanspruch erhalten bleiben. Es gebe keinen Anlass, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund psychisch-physischer Einschränkungen nicht in der Lage sei, seine Arbeitsleistung zu erbringen. 13

Auch die fehlende Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung i.S.d. § 9 BUrlG hindere den Anspruch der Klägerin nicht. Es solle hiermit einem Missbrauch vorgebeugt werden, was nur bei Vorlage eines geeigneten Nachweises möglich sei. Diese Funktion sei durch die amtliche Verfügung vom 05.12.2020 erfüllt. Diesem Bescheid komme kein geringerer Nachweiswert als einer ärztlichen Bescheinigung zu. Unter den gegebenen, außergewöhnlichen Umständen einer Pandemie sei es zugelassen, den Nachweis nach § 9 BUrlG auch durch ein anderes Zeugnis von gleich hoher Beweiskraft zu führen. 14

Ein solches Verständnis von § 9 BUrlG erfordere auch die Vorgaben der Richtlinie RL 2003/88, da der Urlaubsanspruch ein soziales Recht von besonders hoher Bedeutung sei. Es bestehe die Verpflichtung innerstaatlicher Behörden, dem europarechtlich verbürgten Urlaubsanspruch größtmögliche Geltung zu verschaffen. 15

Zudem sei es der Klägerin rechtlich unmöglich gewesen, einen Arzt aufzusuchen und ein ärztliches Zeugnis über ihre Erkrankung beizubringen. 16

Schließlich habe die Beklagte mit einer Regelungsabrede ab dem 26.03.2021 Mitarbeitern in vergleichbarer Situation den Urlaubsanspruch erhalten. Es sei mit § 75 BetrVG nicht zu vereinbaren, die Ansprüche der Klägerin auszuschließen. 17

Mit der am 18.03.2021 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage hat die Klägerin die Nachgewährung von 5 Urlaubstagen geltend gemacht. 18

Die Klägerin beantragt, 19

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr auf Antrag auf den Urlaubsanspruch für 2020 5 Urlaubstage nachzugewähren. 20

Die Beklagte beantragt, 21

die Klage abzuweisen. 22

Die Beklagte bestreitet mit Nichtwissen, dass sich die Klägerin am 01.12.2020 einem Infektionstest unterzogen habe, welcher bestätigt habe, dass sie an SARS-CoV-2 erkrankt sei. 23

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen auf der Grundlage von § 9 BUrlG habe. Es habe keine krankheitsbedingte 24

Arbeitsunfähigkeit vorgelegen und eine solche sei auch nicht durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Die Klägerin sei nicht arbeitsunfähig gewesen.

Die Voraussetzungen des § 9 BUrlG lägen nicht vor. Die häusliche Isolation begründe keine Arbeitsunfähigkeit, sondern diene dem Infektionsschutz. Eine bloße Erkrankung der Klägerin sei nicht entscheidend, sondern es komme auf die Kausalität der Erkrankung für die Arbeitsunfähigkeit an. Eine bloße Infektion mit SARS-CoV-2 führe nicht generell zur einer Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 3 EFZG. 25

Weiterhin sei die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses der Arbeitsunfähigkeit erforderlich. Dieses müsse durch einen Arzt ausgestellt sein. Ohne Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses könne sich der Arbeitnehmer nicht auf § 9 BUrlG berufen. Eine Quarantäneanordnung stelle kein ärztliches Zeugnis der Arbeitsunfähigkeit dar, sodass schon die formalen Voraussetzungen von § 9 BUrlG nicht erfüllt seien. Es fehle an einer ärztlichen Feststellung, dass die Klägerin daran gehindert gewesen wäre, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. 26

Die Regelung von § 9 BUrlG können nicht auf andere Fälle des Zusammentreffens von Urlaub mit einem Tatbestand, aus dem sich die Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, entsprechend angewendet werden. Die mit einer behördlichen Quarantäneanordnung verbundene Unmöglichkeit der Arbeitsleistung beruhe bei der Symptomlosigkeit nicht auf einer Arbeitsunfähigkeit. Die Erkrankung sei mithin nicht alleinige Ursache der Leistungsunfähigkeit, weshalb kein Anspruch auf Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs der Klägerin bestehe. 27

Schließlich sei auch der Erholungswert, welcher dem Urlaub beigemessen werde, nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Klägerin ihre Wohnung nicht verlassen durfte. 28

Die Regelungsabrede betreffe ausschließlich das Jahr 2021 und die Folgen der Quarantäne, welche für 534 Mitarbeiter des VZ-Kommissionierung von Ende März bis Anfang April 2021 angeordnet worden sei. Die Klägerin falle daher nicht unter den Geltungsbereich der Regelungsabrede. 29

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsprotokolle verwiesen. 30

Entscheidungsgründe 31

I. Die erhobene Klage ist zulässig, aber in der Sache nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen gegen die Beklagte. 32

1. Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des angerufenen Gerichts ergibt sich aus § 48 Abs. 1a ArbGG, da die Klägerin ihre Arbeitsleistung gewöhnlicherweise in X. verrichtet. 33

2. Die Klage ist jedoch in der Sache nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen auf der Grundlage von § 9 BUrlG. Sie hat kein ärztliches Zeugnis beigebracht, welches ihre Arbeitsunfähigkeit belegt. 34

a. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen gemäß § 9 BUrlG. Die Voraussetzungen liegen nicht vor. 35

36

Hierbei kann unterstellt werden, dass die Klägerin an SARS-CoV-2 erkrankt ist. Es fehlt jedoch an einem ärztlichen Zeugnis, durch welchen die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit gegenüber der Beklagten nachgewiesen hat.

Gemäß § 9 BUrlG werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer erkrankt. Es besteht mithin nur dann ein Anspruch auf erneute Gewährung von Urlaubstagen, wenn der Arbeitnehmer durch ärztliches Zeugnis seine Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen hat. Ohne Attest besteht kein Anspruch auf Nachgewährung der betroffenen Urlaubstage (vgl. ErfK-*Gallner*, 21. Aufl. 2021, § 9 BUrlG, Rn. 5; vgl. ferner Boecken/Düwell/Diller/Hanau-*Düwell*, 1. Aufl. 2016, § 9 BUrlG, Rn. 20). Hintergrund dieser Regelung ist nicht nur die Vorbeugung gegen Missbrauch zulasten des Arbeitgebers (vgl. ErfK-*Gallner*, 21. Aufl. 2021, § 9 BUrlG, Rn. 5). Vielmehr obliegt auch die Beurteilung, ob eine Erkrankung im Einzelfall aufgrund der Ausgestaltung des individuellen Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers zu einer Arbeitsunfähigkeit führt, der ärztlichen Beurteilung (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 15.12.1987 – 8 AZR 647/86, juris, Rn. 14). Es muss gerade eine dem Arbeitsunfähigkeitsbegriff entsprechende ärztliche Bescheinigung ausgestellt worden sein (vgl. BAG, Urteil vom 15.12.1987 – 8 AZR 647/86, juris, Rn. 14; Boecken/Düwell/Diller/Hanau-*Düwell*, 1. Aufl. 2016, § 9 BUrlG, Rn. 21). 37

Dieser Anforderung an die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses genügen die von der Klägerin vorgelegten Ordnungsverfügungen der Stadt F. vom 30.11.2020 und vom 05.12.2020 nicht. Aus der Ordnungsverfügung der Stadt F. vom 05.12.2020 geht zwar hervor, dass die Klägerin an dem Coronavirus (SARS-CoV-2) erkrankt ist. Eine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin ist in der Ordnungsverfügung hingegen nicht erfolgt und obläge auch nicht der Stadt F.. Die Beurteilung der Folgen einer Erkrankung auf den konkreten Arbeitsplatz obliegt vielmehr einem Arzt. Nur dieser ist berechtigt, die Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers zu prüfen und zu bescheinigen. Hierbei sind die Anforderungen der Richtlinie über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit zu beachten. 38

Zwar mag der Klägerin zuzugestehen sein, dass aufgrund der erforderlichen Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht ausgeschlossen ist, dass auch ein Arzt sie aufgrund der Erkrankung an SARS-CoV-2 und der Art ihrer Tätigkeit als arbeitsunfähig eingestuft hätte. Aber gerade diese Beurteilung im Einzelfall anhand der konkret auszuübenden Tätigkeit obliegt der ärztlichen Beurteilung und damit weder der Beurteilung durch die Stadt F. noch der Beurteilung durch das Arbeitsgericht Bonn. Denn die Unterscheidung zwischen Erkrankung und Arbeitsfähigkeit im Einzelfall bedarf ausweislich der gesetzgeberischen Festlegung in § 9 BUrlG gerade eines ärztlichen Zeugnisses. 39

Soweit die Klägerin einwendet, dass es ihr unmöglich gewesen sei, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten, da sie sich in häuslicher Isolation befunden habe, ist dem nicht zu folgen. Vielmehr war gemäß des Beschlusses des Gemeinsamen Bundesausschuss über die Änderung der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie: Covid-19-Pandemie vom 15.10.2020 ab dem 19.10.2020 bis jedenfalls zum 31.12.2020 die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach telefonischer Anamnese bis zu einer Höchstdauer von 14 Tagen möglich. Damit aber wäre es der Klägerin möglich gewesen, auf telefonischem Weg eine Beurteilung ihrer Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis zu erlangen. 40

Soweit die Klägerin weiterhin einwendet, dass das Erfordernis der Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nicht den Vorgaben gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG entspreche, ist dem ebenfalls nicht zu folgen. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die 41

Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Damit aber schließt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gerade nicht aus, dass die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften Regelungen betreffend des Nachweises einer Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für die Nachgewährung von Urlaubsansprüchen treffen. Vielmehr sind dem Arbeitnehmer vier Wochen Mindesturlaub nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu gewähren. Ziel der Regelung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG war hingegen aus Sicht der Kammer nicht, einzelstaatliche Vorgaben betreffend des Nachweises einer Arbeitsunfähigkeit betreffen der erneuten Gewährung von Urlaubsansprüchen zu reglementieren. Dies gilt umso mehr als die Klägerin vorliegend tatsächlich in der Lage gewesen wäre, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trotz Isolierungsanordnung auf telefonischem Weg zu erlangen.

Damit hat die Klägerin keinen Anspruch auf erneute Gewährung von 5 Urlaubstagen nach § 9 BUrlG. Die Voraussetzungen des § 9 BUrlG liegen nicht vor. 42

b. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen aufgrund einer analogen Anwendung von § 9 BUrlG. Es liegt bei einer Erkrankung mit SARS-CoV-2 und der daraus folgenden Isolationsanordnung keine zu einer Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 9 BUrlG vergleichbare Sachlage vor. 43

Eine analoge Gesetzesanwendung setzt voraus, dass ein gesetzlich ungeregelter Sonderfall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die erfassten Fälle (vgl. BAG, Urteil vom 05.06.2014 – 6 AZN 267/14, juris, Rn. 37). Zudem muss eine planwidrige Gesetzeslücke vorliegen (vgl. BAG, Urteil vom 05.06.2014 – 6 AZN 267/14, juris, Rn. 37). 44

Voraussetzung für eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG auf eine Erkrankung mit SARS-CoV-2 und der daraus folgenden Isolationsanordnung ist mithin das Bestehen einer planwidrigen Regelungslücke sowie eine vergleichbare Sachlage. Diese Voraussetzungen liegen jedoch nicht vor. 45

aa. Für eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke. Vielmehr handelt es sich bei § 9 BUrlG um eine eng begrenzte Ausnahmevorschrift. 46

Nach der Konzeption des Bundesurlaubsgesetzes fallen urlaubsstörende Ereignisse grundsätzlich als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92, juris, Rn. 33). Nur für den Fall der Erkrankung, welche zu einer Arbeitsunfähigkeit führt, hat der Gesetzgeber mit § 9 BUrlG eine Änderung der Risikoverteilung vorgesehen (BAG, Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92, juris, Rn. 33). Damit aber handelt es sich bei § 9 BUrlG um eine eng auszulegende Ausnahmevorschrift, welche einer analogen Anwendung schon nicht zugänglich ist (vgl. hierzu LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.11.2010 – 11 Sa 1475/10, juris, Ls., Rn. 16; Hein/Tophof, NZA 2021, 601, 602, 603; a.A. BGH, Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77, juris, Rn. 13 ff). Es liegt keine planwidrige Regelungslücke vor. 47

bb. Jedenfalls aber fehlt es an einer vergleichbaren Sachlage. Die Erkrankung mit SARS-CoV-2 führt nicht unmittelbar und zwingend zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Damit aber besteht auch keine vergleichbare Sachlage zu einer Arbeitsunfähigkeit. 48

49

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG auf andere urlaubsstörende Ereignisse kommt nur dann in Betracht, wenn typischerweise mit jeder Erkrankung mit SARS-CoV-2 eine mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Beeinträchtigung vorliegt (vgl. BAG, Urteil vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92, juris, Rn. 34).

Hieran fehlt es jedoch bei der Erkrankung mit SARS-CoV-2. Denn eine Erkrankung mit SARS-CoV-2 führt bei einem symptomlosen Verlauf nicht unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr kann – je nach den Bedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes – eine Arbeitsfähigkeit weiterhin gegeben sein (vgl. hierzu Hein/Tophof, NZA 2021, 601, 604). Demgemäß sehen auch die Leitlinien der Kassenärztlichen Bundesvereinigung bei einem symptomlosen Verlauf die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vor. Denn wenn ein Arbeitnehmer trotz Erkrankung mit SARS-CoV-2 und Isolationsanordnung weiterhin seiner Arbeitsleistung von einem häuslichen Arbeitsplatz erbringen kann, kann der Zweck des BUrlG, nämlich die Erholung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitsleistung, mit der Urlaubsgewährung dennoch erreicht werden. Damit aber fehlt es an einer vergleichbaren Sachlage zu § 9 BUrlG (so auch: Hein/Tophof, NZA 2021, 601, 604; a.A. Eufinger, DB 2020, 1121, 1122; im Ergebnis: Bayreuther, NZA 2020, 1057, 1062). 50

Soweit eine Erkrankung mit SARS-CoV-2 und der daraus folgenden Isolationsanordnung nicht in jedem Fall zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führt, besteht keine zu § 9 BUrlG vergleichbare Sachlage. 51

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG auf den Sachverhalt einer Erkrankung mit SARS-CoV-2 und der daraus folgenden Isolationsanordnung ist ausgeschlossen. Damit hat die Klägerin auch auf dieser Grundlage keinen Anspruch auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen gegen die Beklagte. 52

c. Schließlich hat die Klägerin keinen Anspruch aus § 75 BetrVG i.V.m. Art. 3 GG und Ziffer 11 der Regelungsabrede zum operativen Umgang mit den Folgen der Absonderungsanordnungen in der VZ-Kommissionierung auf Nachgewährung von 5 Urlaubstagen gegen die Beklagte. 53

Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. (so: BAG, Urteil vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09, juris, Rn. 15; vgl. hierzu Düwell-*Lorenz*, BetrVG, 5. Aufl. 2018, § 75 BetrVG, Rn. 13). Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG, Urteil vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09, juris, Rn. 15). Demgemäß können Stichtagsregelungen einen Sachgrund zur Ungleichbehandlung darstellen (Düwell-*Lorenz*, BetrVG, 5. Aufl. 2018, § 75 BetrVG, Rn. 14). Dabei müssen durch eine Stichtagsregelung verursachten Härten hingenommen werden, wenn sich unter Berücksichtigung des Regelungszwecks die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (BAG, Urteil vom 18.05.2010 – 1 AZR 187/09, juris, Rn. 16). 54

Vorliegend haben die Betriebsparteien aufgrund einer Ordnungsverfügung des Kreises F. für insgesamt 534 Mitarbeiter des VZ-Kommissionierung Sonderregelungen betreffend der Schichtregelung, der Tragepflicht von FFP2-Masken, Versetzung von Mitarbeitern und dem Recht zur Stornierung des aktuellen Urlaubs getroffen. Die Regelungsabrede galt für den Zeitraum ab dem 26.03.2021 bis zum 24.04.2021. Ziel der Betriebsvereinbarung war es, die Betriebsfähigkeit der Beklagten wiederherzustellen und die 55

Filialbelieferung aufrecht zu erhalten. Dieser Regelungszweck fand jedoch nur für den Zeitraum ab dem 26.03.2021 bis 24.04.2021 Anwendung, da nur in diesem Zeitraum die Aufrechterhaltung des operativen Geschäfts gefährdet war. Eine Folge der Stornierungsmöglichkeit des Urlaubs war es, dass Arbeitnehmer, ggf. nach Ablauf der Isolierungsanordnung, aus dem Urlaub zurückkehren und ihre in Quarantäne befindlichen Arbeitskollegen unterstützen können. Im Zuge dieser Betriebsvereinbarung hat sich der Arbeitgeber im Gegenzug verpflichtet, bei allen im Jahr 2021 liegenden Quarantänen eine Stornierung des Urlaubs auf Wunsch des Arbeitnehmers zu genehmigen.

Damit aber lag für den Abschluss der Regelungsabrede zum operativen Umgang mit den Folgen der Absonderungsanordnungen in der VZ-Kommissionierung ein Sachgrund vor, welcher eine Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern rechtfertigt. Dass die Klägerin von der Regelungsabrede nicht profitiert ist aufgrund des Vorliegens eines Sachgrundes für den Abschluss der Regelungsabrede hinzunehmen. 56

Jedenfalls aber liegen die Voraussetzungen von Ziffer 11 der Regelungsabrede nicht vor. Die Klägerin hat ihren Urlaub nicht storniert und ist damit auch nicht nach Ablaufen der Isolierungsanordnung am 07.12.2020 wieder arbeiten gegangen. Insoweit hat die Klägerin auch nicht vorgetragen, eine Stornierung ihres Urlaubs beantrag zu haben. Vielmehr hatte sie im Anschluss bis zum 12.12.2020 weiterhin Erholungsurlaub. Damit aber liegen schon die tatbestandlichen Voraussetzungen von Ziffer 11 der Regelungsabrede nicht vor. 57

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 91 Abs. 1 ZPO. 58

Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 48 Abs. 1 Satz 1 GKG, 3 ZPO für jeden Urlaubstag in Höhe von 115,38 EUR und mithin in Höhe von insgesamt 576,90 EUR. 59

Die Berufung war vorliegend gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG aufgrund der besonderen Bedeutung des Sachverhaltes gesondert zuzulassen. 60

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE