Bundesarbeitsgericht Neunter Senat	Urteil vom 28. Mai 2024 - 9 AZR 134/22 - ECLI:DE:BAG:2024:280524.U.9AZR134.22.0
I. Arbeitsgericht Neumünster	Urteil vom 2. September 2021 - 4 Ca 363 b/21 -
II. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein	Urteil vom 17. Februar 2022 - 5 Sa 241/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Erfüllung von Urlaub - Quarantäne

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 76/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 134/22
5 Sa 241/21
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2024

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und

Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Sucher für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 17. Februar 2022 - 5 Sa 241/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin Urlaub aus dem Jahr 2020 nachzugewähren, und in diesem Zusammenhang darüber, ob die Anordnung häuslicher Quarantäne für Zeiträume, für die bereits Urlaub bewilligt war, der Erfüllung dieser Urlaubsansprüche entgegensteht. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 2. März 1995 zuletzt als „Inselmitarbeiterin Fertigung“ zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt iHv. 4.007,09 Euro beschäftigt. Ihr vertraglicher Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage in einer Fünftagewoche. 2

Die Beklagte gewährte der Klägerin antragsgemäß Erholungsurlaub für den Zeitraum vom 21. Dezember bis zum 31. Dezember 2020 und zahlte hierfür Urlaubsentgelt. Am 21. Dezember 2020 ordnete der Fachdienst Gesundheit der Stadt Neumünster die Absonderung der Klägerin in häusliche Quarantäne für die Zeit vom 21. bis zum 31. Dezember 2020 an, weil sie Kontakt zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person hatte. In diesem Zeitraum durfte die Klägerin ihre Wohnung nicht verlassen und musste den Empfang von Besuchen sowie den Kontakt zu Mitbewohnern und Angehörigen auf das Notwendigste beschränken. Während der verhängten Quarantäne war die Klägerin selbst nicht arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid vom 30. Dezember 2020 wurde die Quarantäne-Anordnung bestätigt. 3

Mit Schreiben vom 4. Februar 2021 verlangte die Klägerin von der Beklagten unter Berufung auf § 56 IfSG erfolglos, ihr die sechs Urlaubstage für den Zeitraum, in dem sich bewilligter Urlaub und Quarantäne überschnitten, gutzuschreiben. 4

Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihr stünden aus dem Jahr 2020 noch sechs Arbeitstage Urlaub zu. Sie hat die Auffassung vertreten, infolge der nachträglichen Quarantäneanordnung sei hinsichtlich des bereits bewilligten Urlaubs keine Erfüllung eingetreten. Es sei ihr nicht möglich gewesen, ihren Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Die Beklagte müsse ihr den Urlaub deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6

> festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr weitere sechs Tage Urlaub aus dem Jahr 2020 zu gewähren.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin durch Erfüllung erloschen sei. Die durch die Quarantäne eingetretene Beeinträchtigung der Urlaubsqualität falle in den Risikobereich der Klägerin. Die analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer nach Bewilligung von Urlaub für den Urlaubszeitraum verhängten Quarantäne komme mangels planwidriger Regelungslücke und vergleichbarer Interessenlage nicht in Betracht. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. 9

A. Die Klage ist zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass die Beklagte ihr sechs Urlaubstage aus dem Jahr 2020 nachzugewähren hat, weil diese Tage, an denen ihr Urlaub bewilligt wurde, wegen der Anordnung häuslicher Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen seien. 10

B. Die Klage ist unbegründet. Der streitgegenständliche Urlaubsanspruch ist mit der bezahlten Freistellung der Klägerin von der Arbeitspflicht in der Zeit vom 21. Dezember bis zum 31. Dezember 2020 erfüllt *(§ 362 Abs. 1 BGB)*. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass Zeiten häuslicher Quarantäne weder unter das gesetzliche Anrechnungsverbot des § 9 BUrlG fallen noch eine entsprechende Anwendung dieser gesetzlichen Ausnahmevorschrift rechtfertigen. Deshalb verbleibt es bei dem Grundsatz, dass nach Festlegung des Urlaubszeitraums eintretende urlaubsstörende Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des Arbeitnehmers fallen. 11

I. Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch entsprechende Erklärung von der Arbeitspflicht freistellt *(st. Rspr., BAG 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 15, BAGE 172, 66; 9. August 2016 - 9 AZR 575/15 - Rn. 11 mwN, BAGE 156, 65)* und ihm das Urlaubsentgelt entweder nach § 11 BUrlG vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt *(st. Rspr., BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16 - Rn. 56; 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 21, BAGE 163, 72)*. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers regelmäßig gesetzeskonform so zu verstehen, dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Verein- 12

barungen verpflichtet zu sein *(BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 14, BAGE 178, 309; 20. August 2019 - 9 AZR 468/18 - Rn. 22)*.

II. Damit die Verpflichtung zur Urlaubserteilung nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt, genügt jedoch nicht die Vornahme der erforderlichen Leistungshandlung. Die Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, wenn und soweit der Arbeitnehmer für den Freistellungszeitraum zur Arbeitsleistung verpflichtet ist *(vgl. BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 15, BAGE 178, 309)*. Hierfür ist allein die objektive Rechtslage maßgeblich *(st. Rspr., BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 230/21 - Rn. 19; 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 17, BAGE 172, 66)*. 13

1. Der Arbeitgeber schuldet bezahlte Freistellung zum Zwecke der Erholung und Entspannung, jedoch keinen bestimmten „Urlaubserfolg“ *(vgl. BAG 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 28, BAGE 172, 66)*. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums auf Wunsch des Arbeitnehmers *(§ 7 Abs. 1 BUrlG)* hat der Arbeitgeber als Schuldner des Anspruchs auf bezahlte Freistellung das zu seiner Leistung Erforderliche getan. Die Arbeitspflicht ist - einvernehmlich - mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben. Treten anschließend zusätzlich Umstände eines anderen Freistellungstatbestands ein, kann die mit der Erfüllungshandlung suspendierte Leistungspflicht durch spätere Ereignisse nicht nochmals entfallen. Aufgrund der Urlaubsbewilligung bestand bereits keine Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung mehr *(BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 16, BAGE 178, 309)*. 14

2. Nach Urlaubsbewilligung eintretende und vom Arbeitgeber nicht unmittelbar zu beeinflussende Umstände sind regelmäßig dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen und fallen grundsätzlich in seine Risikosphäre. Der Arbeitgeber schuldet als Leistungserfolg allein die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht; er hat jedoch nicht für eine bestimmte „Qualität“ des Freistellungszeitraums einzustehen. Die zum Zwecke der Erholung und Entspannung des Arbeitnehmers bewilligte bezahlte Freistellung erfüllt daher den Urlaubsanspruch auch dann, wenn er seine Freizeit infolge später eintretender urlaubsstörender Ereignisse nicht uneingeschränkt so gestalten kann, wie er sich 15

dies eigentlich vorgestellt hatte *(vgl. BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 16, BAGE 178, 309; 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 29, BAGE 172, 66)*.

3 Dem Arbeitnehmer ist wegen nachträglichen Eintritts urlaubsstörender Umstände der beeinträchtigte Urlaub nur nachzugewähren, soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien das Urlaubsrisiko dem Arbeitgeber auferlegt haben. Im streitgegenständlichen Zeitraum enthielt das Recht keine (Ausnahme-)Bestimmung, nach der vom Arbeitgeber gewährter Urlaub bei nachfolgend angeordneter häuslicher Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen ist. Dies gilt insbesondere für die Regelung in § 9 BUrlG, die für den Streitfall weder unmittelbar noch in entsprechender Anwendung maßgebend ist. 16

a) § 9 BUrlG bestimmt, dass durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den bewilligten Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Systematisch handelt es sich bei § 9 BUrlG um eine spezialgesetzliche Ausnahme von der Bestimmung des § 362 Abs. 1 BGB zugunsten des Arbeitnehmers *(BAG 18. März 2014 - 9 AZR 669/12 - Rn. 23)*, die unionsrechtlich geboten ist *(vgl. EuGH 30. Juni 2016 - C-178/15 - [Sobczyszyn] Rn. 26; 10. September 2009 - C-277/08 - [Vicente Pereda] Rn. 22)*. Ohne diese Bestimmung verbliebe es in Krankheitsfällen bei der urlaubsbedingten Freistellung, durch die die Arbeitspflicht bereits aufgehoben ist. Die Bestimmung beruht auf dem Gedanken, dass der Arbeitnehmer, der während des Urlaubs erkrankt, sich nicht erholen kann. Urlaub und Krankheit schließen einander aus. Der mit der Urlaubsgewährung verfolgte Zweck wird durch den Eintritt der Krankheit vereitelt. Dies soll nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, dessen Erholungsbedürfnis weiterbesteht *(so bereits BAG 1. Juli 1974 - 5 AZR 600/73 - zu 3 a der Gründe)*. Der Urlaub wird, soweit er gemäß § 9 BUrlG unterbrochen wird, zu einem späteren Zeitpunkt gewährt. Der Arbeitnehmer hat damit in diesem gesetzlich geregelten Fall keinen Anspruch auf Urlaubsentgelt, sondern auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall *(vgl. BAG 23. Februar 2021 - 5 AZR 304/20 - Rn. 20; 27. Mai 2020 - 5 AZR 247/19 - Rn. 49, BAGE 170, 311)*. 17

b) Die Voraussetzungen des § 9 BUrlG sind nicht erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne nicht arbeitsunfähig krank ist. Auch eine analoge Anwendung der Vorschrift kommt in diesem Fall nicht in Betracht. Davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. 18

aa) Die analoge Anwendung einer Vorschrift ist nur möglich, wenn das Gesetz eine planwidrige Regelungslücke enthält. Die Planwidrigkeit muss aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden können. Andernfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers als planwidrige Lücke aufgefasst und im Wege der Rechtsfortbildung von den Gerichten ausgefüllt werden. Die Lücke muss sich aus dem unbeabsichtigten Abweichen des Gesetzgebers von seinem dem konkreten Gesetzgebungsverfahren zugrundeliegenden Regelungsplan ergeben. Darüber hinaus muss der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangen wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle. Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass ein Gericht seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt. Eine Interpretation, die als richterliche Rechtsfortbildung den Wortlaut des Gesetzes hintanstellt und sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein *(BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 23 mwN, BAGE 178, 309; 9. April 2019 - 9 AZB 2/19 - Rn. 23)*. 19

bb) Die Voraussetzungen für eine entsprechende Anwendung der Rechtsfolgen des § 9 BUrlG auf Fälle einer behördlichen Anordnung häuslicher Quarantäne liegen nicht vor. 20

(1) Es fehlt bereits an einer planwidrigen Regelungslücke. Das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) traf mit § 56 IfSG in der bis einschließlich 16. September 2022 geltenden Fassung *(§ 56 IfSG aF)* eine abschließende Regelung über die finanziellen Folgen einer Absonderung. In der amtlichen Begründung des § 48 des Regierungsentwurfs eines Bundes-Seuchengesetzes *(BT-Drs. III/1888 S. 27)* - einer Vorgängerregelung des § 56 IfSG aF - wird ausgeführt, dass die 21

Entschädigungsvorschrift eine Billigkeitsregelung darstelle, die keinen vollen Schadensausgleich, sondern nur eine gewisse Sicherung der von einem Berufsverbot Betroffenen vor materieller Not bezwecke. Da dieser Personenkreis vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen sei wie Erkrankte, sollten ihm Leistungen gewährt werden, die er als Versicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung im Krankheitsfalle erhielte. Damit beabsichtigte der damalige Gesetzgeber keine vollständige Gleichstellung mit arbeitsunfähig erkrankten Personen, sondern lediglich eine punktuelle Absicherung *(vgl. den schriftlichen Bericht des Ausschusses für Gesundheitswesen vom 17. April 1961, BT-Drs. III/2662 S. 3 „in etwa“)*. Diesem Ziel entspricht es, dass das dem Bundes-Seuchengesetz zeitlich nachfolgende Bundesurlaubsgesetz die Nachgewährung von Urlaub in § 9 auf Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge der Erkrankung beschränkt hat.

(2) Selbst wenn man von einer Regelungslücke ausginge, stände einer analogen Anwendung des § 9 BUrlG entgegen, dass der gesetzlich ungeregelte Fall der Nichtanrechnung von Zeiten behördlich angeordneter Quarantäne auf den Urlaub weder nach Maßgabe des Gleichheitssatzes noch zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zwingend nach der in § 9 BUrlG geregelten Rechtsfolge verlangt. Die Situationen sind nicht hinreichend vergleichbar. Anders als bei einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit darstellt *(vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 167/16 - Rn. 14, BAGE 157, 102)*, handelt es sich bei einer behördlichen Quarantäne-Anweisung, die allein wegen eines Kontakts mit einer Verdachtsperson ergeht, um eine vom Gesundheitszustand des Arbeitnehmers unabhängige Präventivmaßnahme des Gesundheitsschutzes. Im Unterschied zur Arbeitsunfähigkeit wird das Recht des Arbeitnehmers, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu erhalten, durch eine Quarantäne nicht beeinträchtigt. Die Quarantäne wirkt sich „lediglich“ auf die Bedingungen aus, unter denen der Arbeitnehmer seine Freizeit gestalten kann *(vgl. Schlussanträge des Generalanwalts P. Pikamäe vom 4. Mai 2023 - C-206/22 - [Sparkasse Südpfalz] Rn. 56)*. 22

(a) Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber wegen Krankheit nicht mehr ausüben kann oder nicht mehr ausüben sollte, weil die Heilung einer vorhandenen Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird *(BAG 18. März 2014 - 9 AZR 669/12 - Rn. 25; 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 - Rn. 19 mwN)*. Während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist der Fokus des Arbeitnehmers typischerweise auf seine Genesung und die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit gerichtet. Dies weicht vom Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ab, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Aufgrund der unterschiedlichen Zweckrichtung der Arbeitsbefreiung aufgrund von Krankheit und Urlaub ist es auch unionsrechtlich geboten, dass ein Arbeitnehmer, der während eines im Voraus festgelegten Urlaubszeitraums erkrankt, nach Wiedergenesung die Nachgewährung des Urlaubs verlangen kann *(EuGH 30. Juni 2016 - C-178/15 - [Sobczyszyn] Rn. 26; 10. September 2009 - C-277/08 - [Vicente Pereda] Rn. 22)*. 23

(b) Die Situation einer Person, die von einer behördlichen Anordnung häuslicher Quarantäne betroffen, aber nicht selbst arbeitsunfähig erkrankt ist, unterscheidet sich davon wesentlich. Es bedarf weder einer Genesungszeit noch Behandlungsmaßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die den Arbeitnehmer erst in einen Zustand versetzen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ausüben zu können. Zwar kann die Qualität eines bezahlten Jahresurlaubs, der dem Arbeitnehmer gewährt worden ist, durch eine Absonderungsanordnung unter Umständen erhebliche Einbußen erleiden. Denn die betroffene Person ist in ihrer Bewegungsfreiheit stark und im Einzelfall möglicherweise sogar stärker eingeschränkt als ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer. Sie hat aber - wenngleich in dem durch die Umstände der Quarantäne begrenzten Umfang - die Möglichkeit, sich von der Arbeit zu erholen und über einen von den Belastungen des Arbeitsverhältnisses und dem Einfluss des Arbeitgebers unbeeinträchtigten Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen *(BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 27, BAGE 178, 309)*. 24

(3) Trotz der insoweit abweichenden Auffassung des Bundesgerichthofs *(BGH 30. November 1978 - III ZR 43/77 - zu I 3 c der Gründe, BGHZ 73, 16)* kann der Senat entscheiden, dass § 9 BUrlG auf Fälle der behördlichen Anordnung häuslicher Quarantäne nicht entsprechend anwendbar ist, ohne dazu zuvor den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach § 2 Abs. 1 RsprEinhG anzurufen. 25

(a) Nach § 2 Abs. 1 RsprEinhG ist die Vorlage an den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes geboten, wenn ein oberster Gerichtshof in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen obersten Gerichtshofs oder des Gemeinsamen Senats abweichen will. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die zur Entscheidung vorgelegte Rechtsfrage im Anwendungsbereich derselben Rechtsvorschrift stellt oder dass sie auf der Grundlage von Vorschriften aufgeworfen wird, die zwar in verschiedenen Gesetzen stehen, in ihrem Wortlaut aber im Wesentlichen und in ihrem Regelungsinhalt gänzlich übereinstimmen und deswegen nach denselben Prinzipien auszulegen sind *(Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes 12. März 1987 - GmS-OGB 6/86 - zu II der Gründe, BVerwGE 77, 370)*. 26

(b) Zwar hat der Bundesgerichtshof im Zusammenhang mit einem Entschädigungsanspruch nach dem früheren § 49 Abs. 1 BSeuchG *(Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beim Menschen [Bundes-Seuchengesetz] vom 18. Juli 1961, BGBl. I S. 1012, 1300)* erkannt, dass § 9 BUrlG entsprechend anzuwenden sei, wenn gegen einen Arbeitnehmer für Zeiten bewilligten Urlaubs ein seuchenpolizeiliches Tätigkeitsverbot verhängt worden ist. Der Bundesgerichtshof hat angenommen, Ausscheider, Ausscheidungsverdächtige und Ansteckungsverdächtige seien vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen wie Kranke. Die Ähnlichkeit dieser Beschränkungen mit denjenigen, die auf einer Krankheit im medizinischen Sinne beruhten, rechtfertigten es, den in § 9 BUrlG enthaltenen Rechtsgedanken auf Fälle der vorliegenden Art mit der Maßgabe anzuwenden, dass im Einzelfall zu prüfen sei, ob durch die Beschränkungen die Gestaltung, die der Betroffene seinem Erholungsurlaub übli- 27

cherweise gegeben hätte, tatsächlich erheblich beeinträchtigt worden ist. Dabei geht der Bundesgerichtshof von der Prämisse aus, zu einer echten Erholung gehöre eine Sphäre der Selbstbestimmung und des Lebensgenusses *(vgl. BGH 30. November 1978 - III ZR 43/77 - zu I 3 c aa der Gründe, BGHZ 73, 16)*.

(c) Es bedarf keiner Entscheidung darüber, ob diese Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs mit der Auffassung des Senats im Einklang steht. Einer Anrufung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes nach § 2 Abs. 1 RsprEinhG zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung bedarf es jedenfalls deshalb nicht, weil gemäß § 68 Abs. 1 IfSG idF vom 18. November 2020 für Streitigkeiten über Entschädigungsanträge nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG nunmehr der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten gegeben ist. Das Rechtsgebiet, über das der Bundesgerichtshof seinerzeit zu entscheiden hatte, liegt nunmehr außerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Das - nach aktuellem Recht als Revisionsgericht zuständige - Bundesverwaltungsgericht hat sich mit der Rechtsfrage, ob § 9 BUrlG auf Quarantänefälle entsprechend anwendbar ist, noch nicht befasst *(BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 31, BAGE 178, 309)*. 28

4. Der deutsche Gesetzgeber hat erstmals durch das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 *(BGBl. I S. 1454)* geregelt, welche urlaubsrechtlichen Folgen eintreten, wenn Urlaub und Quarantäne zusammentreffen. Die neu in das Infektionsschutzgesetz aufgenommene Bestimmung des § 59 Abs. 1 IfSG ordnet mit ex-nunc-Wirkung an, dass in Fällen, in denen ein Beschäftigter während seines Urlaubs nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert wird oder sich aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung abzusondern hat, die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Die Vorschrift findet auf den streitgegenständlichen Zeitraum, die Zeit vom 21. Dezember bis zum 31. Dezember 2020, keine Anwendung. 29

5. Soweit der Senat bislang davon ausgegangen ist, der durch die Leistungshandlung konkretisierte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gehe in einem Fall wie dem vorliegenden gemäß § 275 Abs. 1 BGB nachträglich ersatzlos unter *(vgl. BAG 9. August 2016 - 9 AZR 575/15 - Rn. 12, BAGE 156, 65; 16. Dezember 2008 - 9 AZR 164/08 - Rn. 38 mwN, BAGE 129, 46)*, hält der Senat daran nicht fest. Der Anordnung des § 9 BUrlG, der die Anrechnung von Krankheitstagen auf den bewilligten Urlaub ausschließt, bedarf es allein deshalb, weil eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die Erfüllungswirkung der Freistellung nicht gemäß § 275 Abs. 1 BGB aufhebt *(dazu ausführlich BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 16, BAGE 178, 309)*. 30

6. Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV *(vgl. zu den Voraussetzungen BVerfG 9. Mai 2018 - 2 BvR 37/18 - Rn. 29; 15. Dezember 2016 - 2 BvR 221/11 - Rn. 36 f. mwN; BAG 23. Mai 2018 - 5 AZR 303/17 - Rn. 23 mwN; 16. Mai 2018 - 4 AZR 209/15 - Rn. 49 f.; 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15 - Rn. 27 f., BAGE 158, 230)* bedarf es nicht. 31

a) Der Gerichtshof der Europäischen Union hat mit Urteil vom 14. Dezember 2023 *(- C-206/22 - [Sparkasse Südpfalz])* entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung oder Gepflogenheit nicht entgegenstehen, 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. Hierbei ist der Gerichthof davon ausgegangen, der Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der darin liege, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen, weiche vom Zweck des Anspruchs auf Krankheitsurlaub ab, der dem Arbeitnehmer die Genesung von einer Krankheit ermög- 32

lichen solle. Ein Arbeitnehmer, demgegenüber eine behördliche Quarantäneanordnung erlassen worden sei, weil er mit einer Person Kontakt gehabt habe, die mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert gewesen sei, befinde sich in einer anderen Lage als ein Arbeitnehmer im „Krankheitsurlaub“, der unter krankheitsbedingten physischen oder psychischen Beschwerden leide. Ein Quarantänezeitraum als solcher stehe der Verwirklichung des Zwecks des Jahresurlaubs nicht entgegen. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, die Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie einer durch eine Behörde angeordnete Quarantäne für den Arbeitnehmer ergäben *(vgl. EuGH 14. Dezember 2023 - C-206/22 - [Sparkasse Südpfalz] Rn. 42 bis 45)*.

b) Damit sind die Fragen des Unionsrechts, soweit im vorliegenden Verfahren von Bedeutung, als geklärt anzusehen *(„acte éclairé“; vgl. hierzu EuGH 9. September 2015 - C-72/14 ua. - [van Dijk] Rn. 52 ff.; 9. September 2015 - C-160/14 - [João Filipe Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 38 ff.; BVerfG 30. Juli 2019 - 2 BvR 1685/14 ua. - Rn. 315, BVerfGE 151, 202; BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 445/17 - Rn. 36, BAGE 165, 100)*. Im Nachgang zur Entscheidung vom 14. Dezember 2023 *(- C-206/22 - [Sparkasse Südpfalz])* hat der Senat auf Anregung des Gerichtshofs sein Vorabentscheidungsersuchen mit Beschluss vom 23. Januar 2024 *(- 9 AZR 76/22 -)* für erledigt erklärt. 33

III. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin im streitgegenständlichen Umfang erfüllt. Sie hat sie auf ihren Antrag hin für den Zeitraum vom 21. Dezember bis zum 31. Dezember 2020 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt und damit zugleich zu erkennen gegeben, dass sie das Urlaubsentgelt an die Klägerin zu zahlen bereit ist. Die Voraussetzungen, unter denen § 9 BUrlG die Anrechnung von Arbeitstagen auf den Urlaub verbietet, liegen im Streitfall nicht vor. Die Klägerin war während der angeordneten Quarantäne nicht arbeitsunfähig krank. Die Absonderung erfolgte nach der behördlichen Begründung allein deshalb, weil die Klägerin Kontakt zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person hatte. 34

C. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen *(§ 97 Abs. 1 ZPO)*. 35

Kiel Suckow Zimmermann

Faltyn Sucher

ECLI:DE:BAG:2024:280524.U.9AZR134.22.0