

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 28. Mai 2024
- 9 AZR 76/22 -
ECLI:DE:BAG:2024:280524.U.9AZR76.22.0

I. Arbeitsgericht Hagen

Urteil vom 28. Juli 2021
- 2 Ca 2784/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 27. Januar 2022
- 5 Sa 1030/21 -

Entscheidungsstichworte:

Erfüllung von Urlaub - Quarantäne

Leitsätze:

1. Bewilligt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer antragsgemäß Urlaub und zahlt an ihn Urlaubsentgelt, erfüllt er den Urlaubsanspruch ungeachtet des Umstands, dass die zuständige Behörde anschließend für denselben Zeitraum die Absonderung des selbst nicht erkrankten Arbeitnehmers in häusliche Quarantäne anordnet, weil er mit einer Person Kontakt gehabt hat, die mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert gewesen ist.

2. Die von dem Arbeitnehmer ausgehende Ansteckungsgefahr, die den Grund für die Quarantäneanordnung bildet, ist mangels eines regelwidrigen Körperzustands keine Krankheit iSd. § 9 BUrlG. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG scheidet aus, da weder eine planwidrige Regelungslücke vorliegt noch die Regelungsgegenstände hinreichend vergleichbar sind.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 76/22
5 Sa 1030/21
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2024

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

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. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Januar 2022 - 5 Sa 1030/21 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 28. Juli 2021 - 2 Ca 2784/20 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Kläger ist seit dem 24. November 1993 bei der Beklagten als Schlos- 2
ser beschäftigt. Die Beklagte bewilligte dem Kläger auf seinen Antrag acht Tage
Erholungsurlaub für die Zeit vom 12. bis zum 21. Oktober 2020. Am 14. Oktober
2020 ordnete die Stadt Hagen die Absonderung des Klägers in häusliche Qua-
rantäne für die Zeit vom 9. bis zum 21. Oktober 2020 mit der Begründung an, er
habe Kontakt zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person ge-
habt. In diesem Zeitraum durfte der Kläger seine Wohnung nicht verlassen und
musste den Empfang von Besuchen sowie den Kontakt zu Mitbewohnern und
Angehörigen auf das Notwendigste beschränken. Während der verhängten Qua-
rantäne war der Kläger selbst nicht arbeitsunfähig erkrankt.

Die Beklagte zahlte an den Kläger für den bewilligten Urlaubszeitraum 3
Urlaubsentgelt. Der Kläger verlangte von der Beklagten erfolglos, ihm acht Ur-
laubstage für den Zeitraum, in dem sich bewilligter Urlaub und Quarantäne über-
schnitten, gutzuschreiben.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, ihm stünden aus dem Jahr 2020 noch acht Arbeitstage Urlaub zu. Er hat die Auffassung vertreten, infolge der nachträglichen Quarantäneanordnung sei hinsichtlich des bereits bewilligten Urlaubs keine Erfüllung eingetreten. Es sei ihm nicht möglich gewesen, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Die Beklagte müsse ihm den Urlaub deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren. 4

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, seinem Urlaubskonto acht Urlaubstage hinzuzufügen. 5

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass der Urlaubsanspruch des Klägers durch Erfüllung erloschen sei. Die durch die Quarantäne eingetretene Beeinträchtigung der Urlaubsqualität falle in den Risikobereich des Klägers. 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. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Mit Beschluss vom 16. August 2022 (- 9 AZR 76/22 A - BAGE 178, 309) hat der Senat das Verfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung der Frage ersucht, ob Art. 7 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 dahingehend auszuulegen sind, dass sie einer innerstaatlichen Regelung oder Praxis entgegenstehen, der zufolge ein vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter bezahlter Jahresurlaub, der sich mit einer nach Urlaubsbewilligung durch 7

die zuständige Behörde wegen Ansteckungsverdachts angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet, nicht nachzugewähren ist, wobei beim Arbeitnehmer während der Quarantäne keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit besteht. Im Hinblick auf die Entscheidung des Gerichtshofs vom 14. Dezember 2023 (- C-206/22 - [Sparkasse Südpfalz]) hat der Senat sein Vorabentscheidungsersuchen nach Anhörung der Parteien mit Beschluss vom 23. Januar 2024 zurückgezogen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht abgeändert und der Klage stattgegeben. Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. 8

A. Die Klage ist zulässig. Sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger verlangt in Form der Leistungsklage die Gutschrift von acht Urlaubstagen aus dem Jahr 2020 auf dem von der Beklagten für ihn geführten Urlaubskonto. Er will damit erreichen, dass diese Tage, an denen ihm Urlaub bewilligt wurde, wegen der Anordnung häuslicher Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. 9

B. Die Klage ist unbegründet. Der streitgegenständliche Urlaubsanspruch ist mit der bezahlten Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht in der Zeit vom 12. bis zum 21. Oktober 2020 erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Zeiten häuslicher Quarantäne fallen weder unter das gesetzliche Anrechnungsverbot des § 9 BUrlG noch rechtfertigen sie eine entsprechende Anwendung dieser gesetzlichen Ausnahmevorschrift. 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. 10

- 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 Vereinbarungen 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*).
- 11
- 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*).
- 12
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
- 13

der Arbeitsleistung mehr (*BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 16, BAGE 178, 309*).

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 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.

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*).

b) Die Voraussetzungen des § 9 BUrlG sind nicht erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne nicht arbeitsunfähig krank ist. Auch eine entsprechende Anwendung der Vorschrift kommt in diesem Fall nicht in Betracht. Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, die gesetzliche Regelung weise eine Regelungslücke auf, die aufgrund der vergleichbaren Interessenlage einen Analogieschluss rechtfertige. 17

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 Ge- 18

setzgebers 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*).

bb) Die Voraussetzungen für eine entsprechende Anwendung der Rechtsfolgen des § 9 BUrlG auf Fälle einer behördlichen Anordnung häuslicher Quarantäne liegen nicht vor. 19

(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 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 erhalte. 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. 20

(2) Selbst wenn man von einer Regelungslücke ausginge, stände einer analogen Anwendung des § 9 BUrlG entgegen, dass der gesetzlich unregelter 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 Körperzu- 21

stand 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 krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit wird das Recht des Arbeitnehmers, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu erhalten, durch die bloße 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*).

(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).

(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 Jahres-

urlaub 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*).

(3) Trotz der insoweit abweichenden Auffassung des Bundesgerichtshofs (*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. 24

(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*). 25

(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 26

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 üblicherweise 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*). 27

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 (*BGBI. I S. 1454*) geregelt, welche urlaubsrechtlichen Folgen eintreten, wenn Urlaub und Quarantäne zusammentreffen. Die neu in das Infektionsschutzgesetz aufgenommene Bestimmung des § 59 28

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 12. bis zum 21. Oktober 2020, keine Anwendung.

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). 29

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. 30

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 31

wegen eines Kontakts dieses Arbeitnehmers mit einer mit einem Virus infizierten Person angeordnet wurde. Hierbei ist der Gerichtshof 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 ermöglichen 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) Die Fragen des Unionsrechts sind, soweit im vorliegenden Verfahren von Bedeutung, mit Verkündung der Entscheidung des Gerichtshofs vom 14. Dezember 2023 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*). Der Senat war deshalb berechtigt, sein Vorabentscheidungsersuchen vom 16. August 2022 (- 9 AZR 76/22 (A) - BAGE 178, 309) auf Anregung des Gerichtshofs mit Beschluss vom 23. Januar 2024 zurückzuziehen. Mit der Klärung einer Auslegungsfrage durch den Gerichtshof entfällt die Pflicht eines letztinstanzlichen nationalen Gerichts zur Vorlage nach Art. 267 Abs. 3 AEUV, wenn es um eine Frage geht, die mit der vom Gerichtshof beantworteten übereinstimmt, ohne mit ihr identisch sein zu müssen (*vgl. EuGH 6. Oktober 1982 - C-283/81 - [C.I.L.F.I.T. ua.] Rn. 14 f.*). Die Pflicht zur Vorlage besteht nur dann fort, wenn das nationale Gericht - anders als der Senat im Streitfall -

32

beabsichtigt, von der Rechtsprechung des Gerichtshofs abzuweichen (vgl. BAG 28. Juli 2021 - 10 AZR 397/20 (A) - Rn. 37, BAGE 175, 296).

III. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Urlaubsanspruch des Klägers im streitgegenständlichen Umfang erfüllt. Sie hat ihn auf seinen Antrag hin für den Zeitraum vom 12. bis zum 21. Oktober 2020 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt und an ihn das Urlaubsentgelt gezahlt. Die Voraussetzungen, unter denen § 9 BUrlG die Anrechnung von Arbeitstagen auf den Urlaub verbietet, liegen im Streitfall nicht vor. Der Kläger war während der angeordneten Quarantäne nicht arbeitsunfähig krank. Die Absonderung erfolgte nach der behördlichen Begründung allein deshalb, weil der Kläger Kontakt zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person hatte. 33

C. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 34

Kiel

Zimmermann

Suckow

Faltyn

Sucher