

Titel:

Keine Verdienstausschüttung (Kostenerstattung der Arbeitgeberaufwendungen) nach dem IfSG bei Urlaub des Arbeitnehmers

Normenkette:

IfSG § 56, § 57

BGB § 243 Abs. 2, § 275, § 362

BurlG § 1, § 7 Abs. 1, § 9, § 11

Leitsätze:

- 1. Der infektionsschutzrechtliche Erstattungsanspruch aus § 56, § 57 IfSG ist subsidiär und greift nur bei einem Entgeltausfall des Arbeitnehmers. Der Anspruch hängt vom Vorliegen eines rein arbeitsrechtlich zu beurteilenden Verdienstausschüttung beim Arbeitnehmer ab. An einem Verdienstausschüttung fehlt es, wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Quarantänezeitraums zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (hier aus § 1, § 11 BUrlG). (Rn. 16 – 17) (redaktioneller Leitsatz)**
- 2. § 9 BUrlG ist auf den Fall einer Quarantäneanordnung während des Urlaubs nicht entsprechend anzuwenden. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)**

Schlagworte:

Verdienstausschüttung, behördliche Quarantäneanordnung während genehmigten Urlaubs, Erlöschen des Urlaubsanspruchs durch Erfüllung, kein Untergang des Urlaubsanspruchs wegen nachträglicher Unmöglichkeit, keine entsprechende Anwendung des § 9 BUrlG, kein erlittener Verdienstausschüttung, keine planwidrige Regelungslücke, keine vergleichbare Interessenlage, Berufung nicht zugelassen

Fundstelle:

BeckRS 2022, 2940

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe des zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher in gleicher Höhe Sicherheit leistet.

Tatbestand

I.

1

Die Klägerin begehrt eine Verdienstausschüttung (Kostenerstattung der Arbeitgeberaufwendungen) nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

2

Die Klägerin ist Arbeitgeberin von Herrn Mit Antrag vom 5. Februar „2020“, bei der Regierung von Unterfranken eingegangen am 11. Februar 2021, beantragte die Klägerin Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach §§ 56 ff. IfSG. Im Antrag gab sie an, für ihren Mitarbeiter habe vom 23. Dezember 2020 bis 7. Januar 2021 ein Tätigkeitsverbot/Absonderung (Quarantäne) bestanden. Der Mitarbeiter habe keine Tätigkeit im Homeoffice und auch keine Ersatztätigkeit ausüben können. Sie habe dem Arbeitnehmer ein Netto-Arbeitsentgelt für die Dauer des Tätigkeitsverbots von 1.523,65 EUR bereits überwiesen sowie jeweils den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil abgeführt betreffend Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 328,80 EUR, Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 399,72 EUR, Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Höhe von 51,58 EUR und Pflegeversicherungsbeiträge in Höhe

von 76,28 EUR. Sie fügte eine Bescheinigung des Landratsamtes Aschaffenburg über die Anordnung einer häuslichen Quarantäne vom 7. Januar 2021 bei.

3

Mit Bescheid vom 22. März 2021 gewährte die Regierung von Unterfranken eine Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 271,08 EUR (Nr. 1). Sozialversicherungsbeiträge wurden in Höhe von 153,78 EUR erstattet (Nr. 2). Im Übrigen wurde der Antrag abgelehnt (Nr. 3). In den Gründen ist im Wesentlichen ausgeführt, die Entscheidung beruhe auf § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG. Eine Entschädigung in Geld erhalte demnach, wer unter anderem aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliege oder unterworfen werde und dadurch einen Verdienstauffall erleide. Bei Arbeitnehmern habe der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge würden erstattet, § 56 Abs. 5 Sätze 1 und 2 IfSG. Die vorgenannten Voraussetzungen seien für den Zeitraum vom 4. Januar 2021 bis zum 7. Januar 2021 gegeben. Die Entschädigung bemesse sich gemäß § 56 Abs. 2 IfSG nach dem Verdienstauffall. Für die ersten sechs Wochen werde die Höhe des Verdienstauffalls gewährt. Folglich sei für vier Tage eine Verdienstauffallentschädigung zu gewähren gewesen. Daneben würden für die Dauer der infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 1 und 2, Abs. 2 Satz 2 überdies die entrichteten Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Im Übrigen habe dem Antrag jedoch nicht entsprochen werden können, da insoweit die Anspruchsvoraussetzungen nicht vorlägen. Soweit der Anspruchsberechtigte bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe, liege kein kausaler Verdienstauffall vor. Da dem Anspruchsberechtigten im Zeitraum vom 24. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2020 Urlaub gewährt worden sei, bestehe bereits ein Lohnfortzahlungsanspruch und es könne für diesen Zeitraum keine zusätzliche Entschädigung bzw. Erstattung des Verdienstauffalls nach § 56 Abs. 1 IfSG geltend gemacht werden.

4

Mit Bescheid vom 21. Mai 2021 hob die Regierung von Unterfranken den Bescheid vom 22. März 2021 auf, soweit die Erstattung der Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 271,08 EUR und der Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 153,78 EUR abgelehnt worden sei (Nr. 1) und gewährte eine Erstattung der Verdienstauffallentschädigung (Nr. 2) sowie der Sozialversicherungsbeiträge (Nr. 3) in vorbezeichneter Höhe. Im Übrigen wurde der Antrag abgelehnt (Nr. 4). Zur Begründung wurde ausgeführt, die Voraussetzungen für die Gewährung einer Verdienstauffallentschädigung seien vorliegend für den Zeitraum der Absonderung vom 23. Dezember 2020 und vom 1. Januar bis 7. Januar 2021 gegeben.

II.

5

1. Mit Schriftsatz vom 19. April 2021, eingegangen bei Gericht am selben Tag, ließ die Klägerin Klage erheben. Zur Klagebegründung ließ die Klägerin im Wesentlichen vortragen: Bei der Anordnung von Quarantäne sei für den Entschädigungsanspruch unschädlich, wenn sich der Arbeitnehmer zeitgleich im Urlaub befinde. Denn die Anordnung von Quarantäne führe analog § 9 BUrlG dazu, dass der erfasste Zeitraum nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werde. Im Rahmen von § 9 BUrlG sei nach der ständigen Rechtsprechung des BAG und des EuGH allein entscheidend, ob dem Arbeitgeber die von ihm geschuldete Erfüllungshandlung, d.h. die Gewährung des Urlaubs und somit die Freistellung möglich sei. Maßgeblich sei, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig sei, da er nur in diesem Fall eine Freistellung unter Anrechnung auf den gesetzlichen Jahresurlaub verfolgen dürfe. Wie bei einem absoluten Beschäftigungsverbot (z.B. nach dem Mutterschutzgesetz) könne im streitgegenständlichen Zeitraum des Tätigkeitsverbots der Urlaubsanspruch aber gerade nicht gemäß § 362 BGB erfüllt werden. Der Leistungserfolg, bezahlte Freistellung, könne nicht erreicht werden. Dies gelte auch dann, wenn der Urlaub bereits vor Einsetzen des Beschäftigungsverbotes genehmigt gewesen sei. Damit könne aber während der aus einem Beschäftigungsverbot/Tätigkeitsverbot/Quarantänezeitraum resultierenden Ausfallzeit seitens des betroffenen Arbeitnehmers nicht wirksam Urlaub genommen werden, weshalb insoweit auch kein Lohn- bzw. Urlaubsentgelt als Verdienstauffall gezahlt werden müsse und der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch analog § 9 BUrlG auch nicht verliere.

6

Mit weiterem Schriftsatz vom 24. August 2021 ließ die Klägerin ergänzend vortragen, es bestehe vorliegend kein Verdienstanspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Klägerin, wenn der Urlaubsanspruch wegen nicht von der Klägerin zu vertretener Unmöglichkeit nicht genommen bzw. erfüllt werden könne. Einer Analogie des § 9 BUrlG bedürfe es insoweit nicht. Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedürfe es einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Diese Freistellungserklärung könne nach § 362 Abs. 1 BGB das Erlöschen des Urlaubsanspruchs aber nur dann bewirken, soweit für den Freistellungszeitraum eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers bestehe. Im Fall einer Quarantäneanordnung sei aber die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers suspendiert. Der Arbeitnehmer sei damit im vorliegenden Fall weder vertraglich verpflichtet noch tatsächlich in der Lage gewesen, Tätigkeiten auszuüben. Unabhängig hiervon habe beim Arbeitnehmer auch der Erholungszweck der Urlaubsgewährung infolge der Quarantäne bedingten Beeinträchtigungen nicht eintreten können. Der Urlaubsanspruch habe somit nicht gemäß § 362 BGB erfüllt werden können. Der Leistungserfolg, eine bezahlte Freistellung, habe nicht eintreten können. Dies gelte nach ständiger Rechtsprechung auch dann, wenn der Urlaub bereits vor Einsetzen des Beschäftigungsverbotes genehmigt gewesen sei. Die Arbeitspflicht und der durch Freistellung konkretisierte Urlaubsanspruch seien damit nach §§ 243 Abs. 2, 275 Abs. 1 BGB wegen nachträglicher Unmöglichkeit untergegangen. Diese Unmöglichkeit habe nicht die Klägerin zu vertreten. Im Unterschied zu einer Krankheit, während der auch Urlaub grundsätzlich genommen und somit verbraucht werden könne, verliere der Arbeitnehmer bei einer Quarantäne seinen Urlaubsanspruch wegen nicht vom Arbeitgeber zu vertretener Unmöglichkeit und habe keinen anderweitigen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, hier der Klägerin. Der Arbeitnehmer habe somit einen Verdienstaufschlag erlitten. Lehne man, eine Analogie von § 9 BUrlG ab, verbleibe es dabei, dass allein der Arbeitnehmer das Risiko der Leistungsstörung trage und er einen (endgültigen) Verdienstaufschlag durch den Verlust seines Entgeltanspruchs und der Möglichkeit, den Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen, erleide. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ergebe sich nicht aus dem Bundesurlaubsgesetz, das nur Bestimmungen zur Bemessung der Entgelthöhe enthalte, sondern aus § 611a Abs. 2 BGB und folge den Regeln des allgemeinen Leistungsstörungenrechtes. Werde die Freistellung nachträglich unmöglich, ohne dass der Arbeitgeber die Unmöglichkeit zu vertreten habe, so werde er nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 275 Abs. 1 BGB von der Freistellungsverpflichtung frei. Freistellungsanspruch und Entgeltanspruch seien aber akzessorisch. Dies folge aus dem Synallagma des § 611a BGB. Da Urlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG tageweise gewährt werde, könne Urlaub nicht für Tage gewährt werden, während derer der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sei. Nach der Rechtsprechung sei der durch die Leistungshandlung konkretisierte Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 243 Abs. 2, § 275 Abs. 1, § 300 Abs. 2 BGB ersatzlos untergegangen. Der Arbeitnehmer habe daher in dieser Zeit keinen Urlaub und keinen Anspruch auf die Gegenleistung in Form eines Urlaubsentgelts, vgl. § 326 Abs. 1 BGB. Stattdessen bestehe der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Soweit ersichtlich werde dies in allen Bundesländern außer Bayern auch so gesehen.

7

2. Mit Schriftsatz vom 4. August 2021 führte die Regierung von Unterfranken für den Beklagten zur Klageerwiderung im Wesentlichen aus: Die Klägerin habe während der gesamten Absonderung das Arbeitsentgelt in Höhe von 1.924,30 EUR (netto) fortgezahlt sowie Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 579,74 EUR entrichtet. Der teilweise ablehnende Bescheid sei rechtmäßig. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Erstattung der Verdienstaufschlagentschädigung und der Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum vom 24. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2020, da sie aufgrund des bewilligten Urlaubs zur Zahlung des Urlaubsentgelts verpflichtet gewesen sei und es insoweit an einem Verdienstaufschlag des betroffenen Arbeitnehmers fehle. Ein Verdienstaufschlag im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG liege nur dann vor, wenn der Arbeitgeber während der Absonderung nicht nach anderen arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften zur Entgeltzahlung verpflichtet sei. Die Entschädigung nach § 56 IfSG sei im Verhältnis zu den arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers nachrangig. Wesentlicher Bestandteil des Urlaubs sei die Pflicht des Arbeitgebers, für die während des Urlaubszeitraums ausfallende Arbeitszeit Urlaubsentgelt zu leisten, § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 1, 11 BUrlG. Der Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts sei nicht aufgrund quarantänebedingter Unmöglichkeit der Urlaubserfüllung ausgeschlossen. Aus dem Sinn und Zweck der Vorschriften des § 243 Abs. 2 BGB und des § 9 BUrlG ergebe sich nämlich, dass eine Pflicht zur Zahlung des Urlaubsentgelts auch dann bestehe, wenn der Arbeitgeber durch die Festlegung des Urlaubszeitraums von seiner Verpflichtung zur Freistellung nach §§

243 Abs. 2, 275 Abs. 1 BGB frei werde. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG finde die Vorschrift des § 243 Abs. 2 BGB auf die für die Urlaubsgewährung erforderliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers (entsprechende) Anwendung, da die vom Arbeitgeber gem. §§ 1, 7 BUrlG geschuldete Freistellung bis zur Festlegung eines konkreten Urlaubszeitraums lediglich „der Gattung nach“ geschuldet sei (§ 243 Abs. 1 BGB). Werde die urlaubsbedingte Befreiung von der Arbeitspflicht nachträglich unmöglich, ohne dass der Arbeitgeber die Unmöglichkeit zu vertreten habe, so werde er nach § 275 Abs. 1 BGB (insoweit) von der Freistellungsverpflichtung frei, da nach der Festlegung des Urlaubs sämtliche urlaubsstörenden Ereignisse entsprechend § 275 Abs. 1 BGB als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers fielen. Nur soweit der Gesetzgeber wie in §§ 9, 10 BUrlG besondere Regeln zum Nichterlöschen bzw. der Nichtanrechnung des Urlaubs getroffen habe, finde eine Umverteilung dieses Risikos zugunsten des Arbeitnehmers statt. Eine „Schlechterstellung“ des Gläubigers sei mit der Vorschrift des § 243 Abs. 2 BGB jedoch nicht bezweckt. Soweit der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers also nach § 243 Abs. 2, § 275 Abs. 1 BGB erlösche, behalte er deshalb seinen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts. Bei der Vorschrift des § 9 BUrlG handele es sich um eine den Arbeitnehmer schützende Billigkeitsvorschrift, die das Risiko einer (die Arbeitsunfähigkeit bedingenden) Erkrankung während des Urlaubs vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber übertrage und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräume, für den fraglichen Zeitraum der nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit eine erneute Urlaubsfestsetzung (sog. „Nachgewährung“) für einen anderen Zeitraum in Anspruch zu nehmen). Aus dieser allein arbeitnehmerorientierten Schutzrichtung verbiete es sich jedoch, aus der Arbeitsunfähigkeit unmittelbar oder nur mittelbar eine für den Arbeitnehmer ungünstige Rechtsfolge abzuleiten. Der bereits vor Beginn der Absonderung verbindlich bewilligte Urlaub sei entgegen der Rechtsansicht der Klägerin auch auf den Jahresurlaub anzurechnen. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG für den Fall einer während des Urlaubs ergehenden Quarantäneanordnung scheidet aus. Bei der Regelung des § 9 BUrlG handle es sich um eine nicht analogiefähige Sondervorschrift. Da ein Anspruch auf Entschädigung unter Zugrundelegung des oben Ausgeführten nicht bestehe, scheidet auch eine Erstattung der abgeführten Beiträge zur Sozialversicherung im Sinne des § 57 IfSG aus.

8

3. Der Klägerbevollmächtigte **b e a n t r a g t e** in der mündlichen Verhandlung am 17. Januar 2022:

9

Der Beklagte wird unter Aufhebung der Nr. 3 des Bescheides der Regierung von Unterfranken vom 22. März 2021 und der Nr. 4 des Bescheides der Regierung von Unterfranken vom 21. Mai 2021 verpflichtet, der Klägerin die Erstattung der beantragten Arbeitgeberaufwendungen in Höhe von weiteren 849,72 EUR zu gewähren.

10

Der Beklagtenvertreter **b e a n t r a g t e**,

die Klage abzuweisen.

11

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte sowie die beigezogene Behördenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

12

Die zulässige Klage ist unbegründet.

13

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Erstattung der beantragten Arbeitgeberaufwendungen für ihren Arbeitnehmer D. K. (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Es fehlt bereits an dem notwendigen Verdienstausfall i.S.d. § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG des Arbeitnehmers der Klägerin. Die Klägerin war vielmehr trotz Quarantäneanordnung gem. §§ 1, 11 BUrlG verpflichtet, ihrem Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 24. bis 31. Dezember 2020 Urlaubsentgelt zu bezahlen.

14

Anspruchsgrundlage für die Erstattung ist § 56 Abs. 5 Satz 3 i.V.m. Satz 1 und Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 IfSG für den Verdienstausfall sowie § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 i.V.m. Halbsatz 1,

Abs. 2 Satz 2 IfSG für die Sozialaufwendungen, wobei der Erstattungsanspruch nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 IfSG neben den Anspruch des § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG tritt (Kruse in BeckOK, Infektionsschutzrecht, Eckart/Winkelmüller, 10. Ed. Stand 15.01.2022, § 57 IfSG Rn. 6). Der Arbeitgeber zahlt für den Beklagten die Verdienstausfallentschädigung an den Arbeitnehmer (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG) und führt auch die Sozialabgaben ab (§ 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 1 IfSG) mit der Folge, dass er für seine Aufwendungen einen Erstattungsanspruch gegen den Beklagten hat (§ 56 Abs. 5 Satz 3; § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 IfSG).

15

Es handelt sich um eine infektionsschutzrechtliche Billigkeitsregelung (Eckart/Kruse in BeckOK, Infektionsschutzrecht, Eckart/Winkelmüller, 10. Ed. Stand 15.01.2022, § 56 IfSG Rn. 10; Kießling IfSG, 2. Aufl. 2021, § 56 Rn. 3). Ein Anspruch kommt gerade auch bei einer behördlicherseits angeordneten Absonderung bzw. häuslichen Quarantäne in Betracht (Eckart/Kruse in BeckOK, Infektionsschutzrecht, Eckart/Winkelmüller, 10. Ed. Stand 15.01.2022, § 56 IfSG Rn. 26; Kießling IfSG, 2. Aufl. 2021, § 56 Rn. 21 f.).

16

Allerdings ist die Regelung in §§ 56, 57 IfSG subsidiär und greift nur bei einem Entgeltausfall des Arbeitnehmers, sodass die Prüfung des infektionsschutzrechtlichen Anspruchs mit der arbeitsrechtlichen Vorfrage des Schicksals des Vergütungsanspruchs des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber verzahnt ist (Noack, NZA 2021, 251, 252). Die infektionsschutzrechtliche Erstattung knüpft an das Bestehen bzw. Nichtbestehen des arbeitsrechtlichen Vergütungsanspruchs im fraglichen Zeitraum an, ohne insoweit abweichende Sonderregelungen zu treffen. Der Anspruch hängt vom Vorliegen eines rein arbeitsrechtlich zu beurteilenden Verdienstausfalls beim Arbeitnehmer ab (vgl. BT-Drs. 19/27291, 61).

17

An einem Verdienstausfall fehlt es, wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Quarantänezeitraums zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (vgl. BGH, U.v. 31.11.1978 - III ZR 43/77 - NJW 1979, 422, 424; BGH, U.v. 1.2.1979 - III ZR 88/77, NJW 1979, 1460; Eckart/Kruse in BeckOK, Infektionsschutzrecht, Eckart/Winkelmüller, 10. Ed. Stand 15.01.2022, § 56 IfSG Rn. 37).

18

Entscheidungserheblich ist hier die arbeitsrechtliche Vorfrage, ob die Klägerin in den streitigen Tagen aus anderen Gründen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet war, hier insbesondere aus §§ 1, 11 BUrlG. Denn die §§ 56, 57 IfSG sind subsidiär und sollen den Arbeitgeber nicht entlasten (Kruse, ARP 2021, 116, 118). Maßgeblich ist insoweit, ob die Klägerin hier den Urlaubsanspruch ihres Arbeitnehmers trotz dessen behördlich angeordneter Quarantäne erfüllen konnte oder ob gegebenenfalls die Regelung des § 9 BUrlG, wonach die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, im vorliegenden Fall entsprechend anwendbar ist.

19

Nach § 611a Abs. 2 BGB hat der Arbeitnehmer für seine Arbeit einen Anspruch auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung; ohne Arbeitsleistung hat er gemäß § 326 Abs. 2 BGB keinen Anspruch auf den Lohn - „Ohne Arbeit kein Lohn“ (LG Münster, U.v. 15.4.2021 - 8 O 345/20 - juris Rn. 19). Während bereits genommenen Jahresurlaubs besteht jedoch eine Fortzahlungspflicht, §§ 1, 11 BUrlG. Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, wobei sich nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst bemisst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

20

Vorliegend ergibt sich für den streitgegenständlichen Zeitraum ein solcher Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Klägerin aus §§ 1, 11 BUrlG.

21

Der Urlaubsanspruch wurde durch entsprechende Gewährung des Urlaubs erfüllt und ist damit nach § 362 BGB erloschen (vgl. ArbG Bremen-Bremerhaven, U.v. 8.6.2021 - 6 Ca 6035/21 - juris Rn. 15; ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b /21 - juris Rn. 15; Busch, jurisPR-ArbR 37/2021 Anm. 7). Er ist

nicht infolge nachträglicher Unmöglichkeit durch die Quarantäneanordnung nach § 275 Abs. 1 BGB ersatzlos untergegangen. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs keinen Urlaubserfolg, sondern wird im Hinblick auf die Gewährung des Urlaubsanspruchs von der Leistungspflicht mit der Festlegung des Urlaubszeitraums und der vorbehaltlosen Zusage des Urlaubsentgelts frei. Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums und der Zusage des Urlaubsentgelts hat der Arbeitgeber das nach § 7 Abs. 1 BUrlG Erforderliche getan, § 243 Abs. 2 BGB (vgl. BAG, U.v. 18.3.2012 - 9 AZR 669/12 - juris Rn. 23). Etwaige nach der Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber auftretende innere oder äußere Umstände, die der (vollständigen) Realisierung des Urlaubszwecks entgegenstehen, sind dem Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers zuzuordnen (BAG, U.v. 25.8.2020 - 9 AZR 612/19 - juris Rn. 29; Hein/Tophof: Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601 - beck-online). Anders als beim Vorliegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots oder einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung, die infolge nachträglicher Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 1 BGB jeweils zum Untergang des Urlaubsanspruchs führen (vgl. zum Beschäftigungsverbot BAG, U.v. 9.8.2016 - 9 AZR 575/15 - juris; zur arbeitsunfähigen Erkrankung BAG, U.v. 18.3.2014 - 9 AZR 669/12 - juris), war die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers an sich noch gegeben und die Arbeitspflicht durch die behördliche Quarantäneanordnung nicht suspendiert, so dass durch die Urlaubsgewährung eine Befreiung von der Arbeitspflicht erfolgte (vgl. zu der damit verbundenen bejahten Frage der Anrechnung der Quarantänetage auf den Jahresurlaub, die eine Urlaubsgewährung denkbare Voraussetzung: ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b/ 21 - juris Rn. 21; ArbG Bremen-Bremerhaven, U.v. 8.6.2021 - 6 Ca 6035/21 - juris; LArbG Düsseldorf, U.v. 15.10.2021 - 7 Sa 857/2 - juris Rn. 44 ff. und Hein/Tophof: Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601/603f. - beck-online). Dies gilt unabhängig von der - hier zu verneinenden - Möglichkeit einer (sinnvollen) Tätigkeit im Homeoffice, da eine Quarantäneanordnung an sich nicht dazu führt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht mehr arbeitsfähig wäre.

22

Die streitgegenständlichen Urlaubstage waren dem Arbeitnehmer der Klägerin auch nicht ausnahmsweise nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen. Der Gesetzgeber hat in bestimmten Vorschriften wie den §§ 9, 10 BUrlG und § 24 Satz 2 MuSchG eine Ausnahme von den oben aufgezeigten allgemeinen Gefahrtragungsregeln und damit eine Umverteilung des Risikos zugunsten des Arbeitnehmers normiert. Diese sind jedoch vorliegend nicht einschlägig.

23

§ 9 BUrlG sieht vor, dass die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Im streitgegenständlichen Zeitraum vom 24. bis 31. Dezember 2020 lag unstreitig keine arbeitsunfähige Erkrankung des Arbeitnehmers der Klägerin vor, so dass § 9 BUrlG nicht einschlägig ist.

24

Auch eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG auf den Fall einer Quarantäneanordnung während des Urlaubs ist nicht gegeben (so auch LArbG Düsseldorf, U.v. 15.10.2021 - 7 Sa 857/21 - juris Rn. 33 m.w.N.; ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 CA 362 b/21 - juris Rn. 17; ArbG Bonn, U.v. 7.7.2021 - 2 Ca 504/21 - juris Rn. 41; ArbG Halle, U.v. 23.6.2021 - 4 Ca 285/21 - juris Rn. 31; ArbG Bremen-Bremerhaven, U.v. 8.6.2021 - 6 Ca 6035/21 - juris Rn. 17 ff.; Hein/Tophof: Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601/602 ff. - beck-online; a.A. Hohenstatt/Krois, Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie, NZA 2020, 413/416; nicht eindeutig: Eckart/Kruse in BeckOK, Infektionsschutzrecht, Eckart/Winkelmüller, 10. Edition Stand: 15.01.2022, § 56 Rn. 37.2 und Kießling, IfSG, 2. Auflage 2021, § 56 Rn. 25).

25

Für eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG auf den Fall einer Quarantäneanordnung fehlt es schon an der erforderlichen Planwidrigkeit der Regelungslücke. Denn das Bundesurlaubsgesetz wurde 1963 und damit zeitlich nach dem Bundesseuchengesetz erlassen, so dass Unterscheidungen zwischen Krankheit und bloßer seuchenbezogener Risiken, die zu einer Quarantäneanordnung führen konnten, bekannt waren. Gleichwohl enthält das Bundesurlaubsgesetz keine ausdrücklichen Regelungen für die Zeiten behördlich angeordneter Quarantäne in Bezug auf gewährten Urlaub. Insbesondere hat der Gesetzgeber auch im Zuge der „Corona-Gesetzgebung“ und im Zuge der Anpassung des § 56 IfSG keine dem § 9 BUrlG oder § 24 Satz 2 MuSchG entsprechende Regelung geschaffen (ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b/21 -

juris Rn. 17; Hein/Tophof: Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601/602 f. - beck-online). Ferner handelt es sich nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bei den Bestimmungen der §§ 9, 10 BUrlG um nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmenvorschriften, deren entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse oder Tatbestände, aus denen sich eine Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, grundsätzlich nicht in Betracht kommt (BAG, U.v. 25.8.2020 - 9 AZR 612/19 - juris Rn. 29; BAG, U.v. 9.8.1994 - 9 ARZ 384/92 - juris Rn. 34; LArbG Düsseldorf, U.v. 15.10.2021 - 7 Sa 857/21 - juris Rn. 38; a.A. Hohenstatt/Krois, Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie, NZA 2020, 413/416).

26

Unabhängig davon fehlt es an der für eine analoge Anwendung ebenfalls erforderlichen vergleichbaren Interessenlage zwischen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und den Beeinträchtigungen infolge einer Quarantäneanordnung. Maßgeblich ist insoweit die typische Vergleichbarkeit und nicht der im Einzelfall festzustellende Grad der Beeinträchtigung (BAG, U.v. 9.8.1994 - 9 AZR 384/92 - juris Rn. 34). Eine solche typische Vergleichbarkeit fehlt aber hinsichtlich der behördlich angeordneten Quarantäne, die nicht grundsätzlich dazu führt, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung vergleichbar einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht mehr erbringen kann (Hein/Tophof: Folgen einer Quarantäneanordnung während bewilligten Urlaubs, NZA 2021, 601/603f. - beck-online). Vielmehr besteht während der Quarantäne bezogen auf die Person des Arbeitnehmers die Arbeitsfähigkeit an sich weiter. Auch wenn die Quarantäneanordnung den Arbeitnehmer daran hindern mag, den Urlaub gegebenenfalls wie gewünscht zu verbringen und der Erholungswert geringer sein mag, ist damit aber nicht typischerweise ein Hindernis verbunden, seine Arbeitsfähigkeit zu erneuern (LArbG Düsseldorf, U.v. 15.10.2021 - 7 Sa 857/2 - juris Rn. 44 ff. für den Fall einer Quarantäneanordnung wegen einer Erkrankung an COVID-19). Ein beschränkter Erholungswert des Urlaubs kann in vielen Situationen gegeben sein. So waren im streitgegenständlichen Zeitraum die Gestaltungsmöglichkeiten durch corona-bedingte allgemeine Einschränkungen wie Ausgangssperren oder Reisebeschränkungen ohnehin reduziert. Wegen der Vielzahl der denkbaren Fälle kann ein mangelnder Erholungswert des Urlaubs ohne klare Grenzziehung nicht zur analogen Anwendbarkeit von § 9 BUrlG führen (ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b/21 - juris Rn. 21; ArbG Bremen-Bremerhaven, U.v. 8.6.2021 - 6 Ca 6035/21 - juris Rn. 38 ff.). Auch die vom Klägerbevollmächtigten in der Klageschrift zitierte Entscheidung des BGH (BGH, U.v. 30.11.1978 - III ZR 43/77 - juris) überzeugt nicht. Denn sie enthält Ausführungen zu den konkreten Beeinträchtigungen im Einzelfall, denen gerade keine Aussage zu der nach der Rechtsprechung des BAG erforderlichen typischen Interessenlage entnommen werden kann, und stützt sich zudem auf eine Rechtsprechung des BAG, die später aufgegeben wurde (vgl. ArbG Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b/21 - juris Rn. 19 f.; ArbG Bremen-Bremerhaven, U.v. 8.6.2021 - 6 Ca 6035/21 - juris Rn. 56 f.).

27

Mangels entsprechender Anwendbarkeit von § 9 BUrlG sind damit die von der Klägerin gewährten Urlaubstage auf den Jahresurlaub des Arbeitnehmers ... anzurechnen. Werden die Quarantänestage auf den Urlaub angerechnet, ist auch eine Urlaubsgewährung erfolgt (vgl. ArbG Neumünster, Neumünster, U.v. 3.8.2021 - 3 Ca 362 b/21 - juris Rn. 15; ArbG Halle, U.v. 23.6.2021 - 4 Ca 285/21 juris Rn. 23). Im Gegenzug hatte der Arbeitnehmer gegen die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts nach §§ 1, 11 BUrlG.

28

Damit ist der subsidiäre Anspruch auf Verdienstausschüttung nach § 56 Abs. 1 IfSG im vorliegenden Fall nicht gegeben.

29

In der Folge besteht auch kein Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerin abgeführten Sozialversicherungsbeiträge gem. § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 IfSG, da hierfür der Anspruch gem. § 56 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 56 Abs. 1 IfSG Voraussetzung wäre.

30

Gemäß vorstehender Erwägungen war die Klage mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen.

31

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, § 711 ZPO.

Die Berufung war nicht nach § 124a Abs. 1 Satz 1 VwGO zuzulassen, da keiner der Gründe des § 124 Abs. 2 Nr. 3 und 4 VwGO vorliegt. Grundsätzliche Bedeutung im Sinn von § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO weist eine Rechtsstreitigkeit auf, wenn sie eine rechtliche oder tatsächliche Frage aufwirft, die für die Berufungsinanz entscheidungserheblich ist und die Klärung wesentliche Bedeutung für die einheitliche Auslegung und Anwendung des Rechts hat (Kopp/Schenke, VwGO, 27. Auflage 2021, § 124 Rn. 10; § 132 Rn. 9). Im konkreten Fall ist eine arbeitsrechtliche Vorfrage entscheidungserheblich, für deren Beurteilung vorhandene arbeitsgerichtliche - wenn auch bislang keine höchstrichterliche - Rechtsprechung berücksichtigt wurde. Eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache ergibt sich dadurch jedoch ebenso wenig wie daraus, dass zu der streitigen Frage bislang keine oberverwaltungsgerichtliche Rechtsprechung vorliegt. Das Urteil weicht nicht von der Rechtsprechung im Sinn des § 124 Abs. 2 Nr. 4 VwGO ab.