

2 Ca 324/22

Beglaubigte Abschrift



**ARBEITSGERICHT DETMOLD
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

← Mit 2. K. Rücksprache	Wiederholung →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Detmold		
27. SEP. 2022		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Kläger

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre Christiane Beek u. a., Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold auf die mündliche Verhandlung vom 07.09.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

...

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers weitere 51,8 Stunden gutzuschreiben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 171,98 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.03.2022 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Der Kläger trägt 11% und die Beklagte trägt 89% der Kosten des Rechtsstreits.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 1.547,78 EUR festgesetzt.
6. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto und Entgeltfortzahlung anlässlich einer Covid-19-Infektion des ungeimpften Klägers.

Der allein lebende nicht gegen Covid-19 geimpfte Kläger ist seit dem 01.12.1989 bei der Beklagten zuletzt als Meister beschäftigt, eine Tätigkeit des Klägers im Home-Office ist nicht möglich. Die Beklagte führt für den Kläger ein Arbeitszeitkonto.

Der Kläger infizierte sich mit dem SARS-CoV-2 Virus bzw. einer Virusvariante und begab sich gemäß Schreiben des Kreises L. vom 25.01.2022 (Anlage K2, Bl. 18 ff. d. A.) vom 17.01.2022 bis einschließlich 26.01.2022 in häusliche Isolation. Das Schreiben des Kreises L. lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

2. Für den Zeitraum der Isolierung gelten folgende Kontaktbeschränkungen:
 - a. Sie müssen zu Hause bleiben.

...“

4. Folgende Hinweise zur Beendigung der Isolierung sind zu beachten:
Nach § 14 Absatz 5 der CoronaTestQuarantäneVO endet die Quarantäne, wenn keine Krankheitssymptome vorliegen beziehungsweise während der Isolierung auftreten, nach 10 Tagen ab der Vornahme des ersten Erregernachweises. Die Isolierung ist fortzusetzen, wenn und solange zu diesem Zeitpunkt noch Symptome vorliegen.

...

Die Isolierung kann von Personen, die seit 48 Stunden symptomfrei sind, vorzeitig beendet werden, wenn die betreffende Person über ein negatives Testergebnis eines PCR-Tests oder ein PCR-Test mit einem CT-Wert über 30 oder eines Coronaschnelltests nach § 1 Absatz 2 verfügt, der frühestens am siebten Tag der Isolierung vorgenommen wurde. ...“

Am 27.01.2022 lag ein negatives Testergebnis des Klägers vor. Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legte der Kläger der Beklagten nicht vor. Am 28.01.2022 nahm der Kläger seine Tätigkeit bei der Beklagten wieder auf. Nach der Wiederaufnahme der Tätigkeit des Klägers gab es ein Gespräch zwischen diesem und der Zeugin , dessen Inhalt zwischen den Parteien streitig ist. Für den Januar 2022 leistete die Beklagte keine Entgeltfortzahlung an den Kläger. Für den Zeitraum 17.01.2022 bis einschließlich 25.01.2022 zahlte die Beklagte 51,8 Stunden Zeitguthaben vom Arbeitszeitkonto des Klägers aus. Für den 26.01.2022 und den 27.01.2022 leistete die Beklagte keine Vergütung an den Kläger. Das Robert-Koch-Institut führt auf seiner Homepage am 07.06.2022 (Anlage K6, Bl. 146 ff. d. A.) wie folgt aus:

„Es kann trotz COVID-19-Impfung zu einer COVID-19-Erkrankung kommen, da die Impfung keinen 100 %-igen Schutz bietet. Wichtig zu wissen ist, dass die Impfungen vor allem schwere Erkrankungen und Todesfälle verhindern. Dieser Schutz ist auch unter der aktuell vorherrschenden Omikron-Variante nach wie vor gewährleistet (...) Erkrankt eine vollständig geimpfte Person, spricht man von einem Impfdurchbruch. (...) Aktuell dominiert in Deutschland die Omikron-Variante. Studienergebnisse zeigen, dass die Wirksamkeit der COVID-19-Impfstoffe gegen jegliche Infektion mit Omikron gering ist und auch die Auffrischimpfung nur einen begrenzten Zeitraum gut vor der Infektion schützt (...)
Folglich kommt es vermehrt zu Impfdurchbrüchen. ...“

Der Kläger ist der Ansicht, er habe Anspruch auf eine Gutschrift von 51,8 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto. Für den 26.01.2022 und den 27.01.2022 habe er zudem Anspruch auf Zahlung von insgesamt 343,95 EUR brutto. Für die Berechnung der Forderung wird auf die Klageschrift (Bl. 9 d. A.) Bezug genommen. Schon allein infolge der Covid-19-Infektion sei er arbeitsunfähig gewesen. Dies sei unabhängig vom Vorliegen von Symptomen der Fall, er sei wegen der Isolationsanordnung verhindert gewesen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die unterlassene Impfung stelle auch kein Verschulden gegen sich selbst dar, dies sei nur bei leichtfertigem oder vorsätzlichem Verhalten der Fall. Eine Impfung schütze nicht zuverlässig vor einer Infektion. Er behauptet zudem, aufgrund der Infektion hätten sich typische Krankheitssymptome wie heftiger Husten und starke Gliederschmerzen gezeigt, er sei auch deshalb vom 17.01.2022 bis einschließlich 27.01.2022 arbeitsunfähig gewesen. Zum Beweis für den heftigen

Husten und Gliederschmerzen in diesem Zeitraum biete er den Zeugen I an, der ihn während der Isolation mit Lebensmitteln versorgt habe. Dafür, dass diese Krankheitssymptome zur Arbeitsunfähigkeit geführt hätten, biete er ein Sachverständigen-gutachten an. Er habe keinen Hausarzt, drei Ärzte hätten sich nach telefonischer Kontaktaufnahme geweigert, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszustellen. Hilfsweise stehe ihm ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG zu.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, seinem Arbeitszeitkonto weitere 51,8 Stunden gutzuschreiben;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 343,95 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 05.03.2022 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, der Kläger sei im streitgegenständlichen Zeitraum nicht arbeitsunfähig gewesen, nicht jede Erkrankung führe zu einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 3 EFZG. Der vom Kläger für die Krankheitssymptome angebotene Zeuge Karl sei untauglich. Auch liege ein Eigenverschulden des Klägers vor, eine Impfung schütze auf jeden Fall vor schweren Erkrankungen und der Kläger hätte eventuell die behaupteten Krankheitssymptome vermeiden können. Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG sei wegen fehlender Impfung des Klägers ausgeschlossen. Die Beklagte behauptet, der Kläger habe mit der Zeugin eine Vereinbarung dahingehend getroffen, dass eine Auszahlung des Arbeitszeitguthabens für die ansonsten unbezahlte Zeit vom 17.01.2022 bis 25.01.2022 erfolge, der Kläger habe sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt.

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

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang überwiegend begründet.

...

I. Der Antrag zu 1. ist zulässig und begründet. Der Kläger hat einen Anspruch aus § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG gegen die Beklagte, seinem Arbeitszeitkonto weitere 51,8 Stunden gutzuschreiben.

a. Der Antrag zu 1. ist zulässig. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, sei hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können (BAG, Urteil vom 21.03.2012 – 5 AZR 676/11, juris).

b. Der Antrag zu 2. ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zeitgutschrift von 51,8 Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto.

aa. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder auf Grund eines Entgeltfortzahlungstatbestands (z. B. § 616 S. 1 BGB, §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 EFZG, § 1 BUrlG, § 37 Abs. 2 BetrVG) nicht erbringen musste (BAG, Urteil vom 21.03.2012 – 5 AZR 676/11, juris). Da Gutschriften auf einem Arbeitszeitkonto nur eine andere Form von Entgelt sind, das lediglich nicht (sofort) ausgezahlt, sondern verrechnet wird, sind im Krankheitsfall grundsätzlich auch Zeitgutschriften zu gewähren, unabhängig davon, ob das Arbeitsentgelt verstetigt ausgezahlt wird (BAG, Urteil vom 16.07.2014 – 10 AZR 242/13, juris).

bb. Für den Zeitraum 17.01.2022 bis einschließlich 25.01.2022 bestand der Entgeltfortzahlungstatbestand des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG zugunsten des Klägers.

(1) Gemäß § 3 Abs. 1 S.1 EFZG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist. Diese Voraussetzungen sind vorliegend für den Zeitraum 17.01.2022 bis einschließlich 25.01.2022 erfüllt.

(2) Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger in diesem Zeitraum an zur Arbeitsunfähigkeit führenden Symptomen der Covid-19-Infektion litt. Auch eine symptomlose Infektion mit einem Krankheitserreger führt nach Auffassung der Kammer zu einer einen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösenden Arbeitsunfähigkeit, jedenfalls wenn die Arbeitsleistung wie vorliegend unstreitig nicht im Homeoffice erbracht werden kann. Dem Arbeitnehmer ist es objektiv nicht zumutbar, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn er andere in Gefahr bringt, ebenfalls zu erkranken (ArbG Kiel Urt. v. 27.6.2022 – 5 Ca 229 f/22, COVuR 2022, 508, beck-online; ErfK/Reinhard, 22. Aufl. 2022, EFZG § 3 Rn. 10; Vogelsang in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, § 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Rn. 43; Schaub ArbR-HdB, § 98. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Rn. 14; a. A. Schmitt EFZG/Schmitt, 8. Aufl. 2018, EFZG § 3 Rn. 69; Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137 (1138)). Danach ist der Kläger, der seine Tätigkeit nicht im Homeoffice erbringen kann, allein aufgrund seiner Covid-19-Infektion für den Zeitraum 17.01.2022 bis einschließlich 25.01.2022 als arbeitsunfähig anzusehen.

(3) Der Kläger war auch aufgrund seiner Arbeitsunfähigkeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert. Die gegen den Kläger angeordnete Quarantäne schließt den Anspruch aus § 3 Abs. 1 S.1 EFZG nicht aus. Zwar muss die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache (Monokausalität) für die Arbeitsverhinderung sein. Der Arbeitgeber wird mit dem Entgelt ohne Gegenleistung nur belastet, wenn der Arbeitnehmer ohne Erkrankung gearbeitet hätte. Das ist nicht der Fall, wenn die Arbeit zumindest auch aus einem anderen Grund nicht geleistet worden ist (BAG, Urteil vom 28.01.2004 – 5 AZR 58/03, juris). Die Quarantäne-Anordnung ist jedoch kein die Monokausalität ausschließender Hinderungsgrund, da sie im Fall einer mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierten Person eine Folge der Infektion und kein weiterer selbständiger Umstand ist, der einen Grund für die Arbeitsverhinderung bildet (vgl. BAG Urt. v. 26.4.1978 – 5 AZR 7/77, juris; ArbG Kiel Urt. v. 27.6.2022 – 5 Ca 229 f/22, COVuR 2022, 508, beck-online). Die Verpflichtung zur Absonderung kommt zur Arbeitsunfähigkeit des Klägers hinzu, was aber nicht zum Entfallen der Monokausalität führt (vgl. Dr. Schrgers, Dr. Marski in: BB 2022, 308ff, 309).

(4) Der Kläger hat seine Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet.

(a) Schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz handelt nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Bei dem Verschulden im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz handelt es sich nicht um ein Verschulden im Sinne von § 276 BGB, der das Maß an Verhaltensanforderungen des Schuldners gegenüber Dritten bestimmt. Dagegen betrifft das Entstehen einer Krankheit und/oder die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit die Person des Arbeitnehmers selbst. Es gilt deshalb festzustellen, ob ein "Verschulden gegen sich selbst" vorliegt. Schuldhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts handelt nach der Rechtsprechung deshalb nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Erforderlich ist ein grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten (vgl. BAG, Urteil vom 18.03.2015 - 10 AZR 99/14, juris). Kein Tatbestandsmerkmal des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist hingegen der Gedanke, dass es unbillig wäre, dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer selbstverschuldete Entgeltfortzahlungskosten aufzubürden. Es handelt sich um ein bloßes Begründungselement zur Rechtfertigung der Beschränkung des grundsätzlich bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruchs. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit nicht nur den individuellen Interessen des Arbeitnehmers dient, sondern § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz eine gesetzlich angeordnete Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Krankenversicherung festlegt. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich für den Zeitraum von bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung zu leisten. Ohne den gegen den Arbeitgeber gerichteten Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz könnte der Arbeitnehmer von der Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld verlangen. Die Verpflichtung zur Zahlung ruht, solange der Versicherte Zahlungen vom Arbeitgeber erhält. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz dient ganz wesentlich der Entlastung der gesetzlichen Krankenkassen und damit mittelbar aller Beitragszahler (vgl. BAG - a.a.O.). Aus der sprachlichen Fassung des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz folgt weiterhin, dass das Risiko der Unaufklärbarkeit der Ursachen einer Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit und eines möglichen Verschuldens des Arbeitnehmers daran beim Arbeitgeber liegt (vgl. BAG, a.a.O.).

(b) In Anwendung dieser Grundsätze steht für die Kammer nicht fest, dass dem Kläger ein Verschulden an der Ursache seiner Krankheit im oben genannten Sinne vorzuwerfen ist. Dass die fehlende Schutzimpfung, an welchem die Beklagte das Verschulden des Klägers im o.g. Sinne festmachen will, aber die Ursache für die Infektion des Klägers gewesen ist, sieht die Kammer nicht als nachgewiesen an. So führt das Robert-Koch-Institut unstreitig aus, dass es trotz Covid-19-Impfung zu einer Covid-19-Erkrankung kommen kann, da die Impfung keinen 100 %-igen Schutz biete und das Studienergebnisse zeigen, dass die Wirksamkeit der Covid-19-Impfstoffe gegen jegliche Infektion mit Omikron gering sei und auch die Auffrischimpfung nur einen begrenzten Zeitraum gut vor der Infektion schütze und es vermehrt zu Impfdurchbrüchen käme. Wenn aber trotz vollständiger Impfung sogenannte Impfdurchbrüche möglich sind, und die Impfung damit vor allen Dingen den Zweck erfüllt, schwere Verläufe zu verhindern, schließen die Impfungen somit eine Erkrankung an sich nicht aus (vgl. ArbG Mainz, Urteil vom 14.07.2022 – 11 Ca 188/22, Bl. 182 ff. d. A., bislang n.v.).

(c) Nach Auffassung der Kammer kann auch die Wertung des § 56 Abs. 1 S.4 IfSG nicht gleichgesetzt werden mit einem groben Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen. Diesbezüglich ist zunächst darauf zu verweisen, dass § 56 Abs. 1 S.4 IfSG den Grundsatz von Treu und Glauben konkretisiert (BT-Drs. 19/23944, 34), während das Verschulden nach § 3 Abs. 1 S.1 EFZG, wie bereits ausgeführt, den Verstoß gegen das Eigeninteresse betrifft. Das Verschulden i.S.d § 3 Abs. 1 S.1 EFZG beinhaltet gerade nicht den Gedanken, dass es unbillig wäre, dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer selbst verschuldete Entgeltfortzahlungskosten aufzubürden (vgl. ArbG Kiel Ur. v. 27.6.2022 – 5 Ca 229 f/22, COVuR 2022, 508, beck-online). Nicht jedes Handeln, das eine Entschädigungszahlung durch die Allgemeinheit unbillig erscheinen lässt, ist zugleich ein Verschulden gegen sich selbst, nur um die gesetzgeberische Wertung des § 56 Abs. 1 S. 4 Infektionsschutzgesetz auf Entgeltfortzahlungstatbestände in Arbeitsverhältnissen übertragen zu können (ArbG Mainz, Urteil vom 14.07.2022 – 11 Ca 188/22, Bl. 182 ff. d. A., bislang n.v.). Die Kammer verkennt hierbei nicht, dass die Impfung nicht allein dem Eigeninteresse am Erhalt der eigenen Gesundheit des Klägers dient, sondern daneben auch dem gesamtgesellschaftlichen Anliegen der Pandemiebekämpfung und dass der Kläger genau definierte Verhaltensempfehlungen der STIKO und des RKI im gesamtgesellschaftlichen Interesse missachtet hat. Es ist aber nicht Aufgabe des Gerichts, sondern Aufgabe des Gesetzgebers

tätig zu werden (so auch ArbG Mainz, Urteil vom 14.07.2022 – 11 Ca 188/22, Bl. 182 ff. d. A., bislang n.v.).

cc. Der Beklagten steht auch kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 Abs. 1 EFZG mangels Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu. Der Kläger hat die Arbeitsunfähigkeit anderweitig durch Vorlage des Schreibens des Kreises Lippe nachgewiesen. Dies schließt ein Leistungsverweigerungsrecht aus (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 01.10.1997 - 5 AZR 726/96, juris).

dd. Ob die Parteien, wie von der Beklagten behauptet, ein hiervon abweichende Vereinbarung getroffen haben, kann dahinstehen. Eine solche Vereinbarung wäre nach § 12 EFZG unwirksam. Eine Vereinbarung des Klägers mit der Zeugin dahingehend, dass eine Auszahlung des Arbeitszeitguthabens für die ansonsten unbezahlte Zeit vom 17.01.2022 bis 25.01.2022 erfolge, wäre ein Verzicht des Klägers auf einen Entgeltfortzahlungsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis. Dieser stünde im Widerspruch zu § 12 EFZG. Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist von einer Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber auszugehen, die einer freien Disposition des Arbeitnehmers über die bereits entstandenen Ansprüche nach dem EFZG entgegensteht (vgl. BAG, Urteil vom 28.11.1979 - 5 AZR 955/77, juris; a.A. Schmitt EFZG/Schmitt, 8. Aufl. 2018, EFZG § 12 Rn. 25).

ee. Die Höhe der gutzuschreibenden Stunden ist zwischen den Parteien nicht streitig.

II. Der Antrag zu 2. ist teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 171,98 EUR brutto aus § 3 Abs. 1 EFZG für den 26.01.2022. Für den 27.01.2022 besteht hingegen kein Anspruch.

1. Für den 26.01.2022 besteht wiederum zugunsten des Klägers ein Anspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG. Diesbezüglich wird vollumfänglich auf die Ausführungen unter I. verwiesen. Die vom Kläger nachvollziehbar dargelegte Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs ist zwischen den Parteien nicht streitig. Der Zinsanspruch seit dem 05.03.2022 beruht auf §§ 288, 286 BGB.

2. Für den 27.01.2022 besteht hingegen kein Anspruch des Klägers, dieser folgt weder aus § 3 Abs. 1 EFZG noch aus § 56 IfSG.

...

a. Ein Anspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG ist nicht gegeben. Am 27.01.2022 war der Kläger nicht arbeitsunfähig, er war nicht infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert.

aa. Zunächst litt der Kläger am 27.01.2022 nicht an heftigem Husten und Gliederschmerzen. Der diesbezüglich vom Kläger angebotene Zeuge K. ist nach Auffassung der Kammer ein untaugliches Beweismittel. Zwar kann von einem untauglichen Beweismittel nur dann ausgegangen werden, wenn es im Einzelfall vollkommen ausgeschlossen erscheint, dass die Beweisaufnahme irgendetwas Sachdienliches ergeben könnte (BGH, Beschluss vom 19. Mai 2015 – XI ZR 168/14, juris). Diese hohen Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. Zunächst hat der Zeuge K. den Kläger nach eigenem Vortrag lediglich mit Lebensmitteln versorgt, nach Erörterung im Kammertermin beschränkte sich dies auf extrem kurze Zeiträume. Inwieweit der Zeuge K. hier nach heftigen Husten und Gliederschmerzen bezeugen soll, ist für die Kammer schlechterdings nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus beschränkte sich die Versorgung nach eigenem Vortrag auf den Zeitraum der Isolation, diese endete mit Ablauf des 26.01.2022. Dass der Zeuge K. den Kläger am 27.01.2022 gesehen hat, behauptet er selbst bereits nicht.

bb. Am 27.01.2022 führte auch die symptomlose Covid-19-Infektion des Klägers nicht mehr zu einer einen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösenden Arbeitsunfähigkeit. Dem Kläger war es objektiv zumutbar, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, er brachte andere nicht mehr in Gefahr, ebenfalls zu erkranken. Hierbei orientiert sich die Kammer an der grundsätzlich vom Verordnungsgeber vorgegeben Isolierungsdauer von zehn Tagen. Krankheitssymptome waren am 27.01.2022, wie bereits ausgeführt, nicht gegeben. Darüber hinaus lag am 27.01.2022 unstreitig ein negatives Testergebnis des Klägers vor.

b. Auch ein Anspruch des Klägers aus § 56 IfSG scheidet aus, die häusliche Isolation des Klägers endete mit Ablauf des 26.01.2022.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 92 ZPO. Die Beklagte ist hinsichtlich des Antrags zu 1. gänzlich und hinsichtlich des Antrags zu 2. hälftig unterlegen, der Kläger ist hinsichtlich des Antrags zu 2. hälftig unterlegen.

IV. Der Wert des Streitgegenstandes wird gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 2, 3, 4 Abs. 1 HS. 1 ZPO festgesetzt. Der Antrag zu 1. wurde entsprechend der klägerischen Berechnungen des Antrags zu 2. aus der Klageschrift mit 1.203,83 EUR (343,95 EUR / 2 Tage / 7,4 Stunden x 51,8 Stunden) bewertet, der Antrag zu 2. wurde entsprechend der Höhe der Hauptforderung auf 343,95 EUR festgesetzt, wohingegen der Wert der Nebenforderungen nach dem Rechtsgedanken des § 4 Abs. 1 HS. 2 ZPO unberücksichtigt bleibt.

V. Die Berufungszulassungsentscheidung beruht auf § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG. Der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung setzt voraus, dass die Beantwortung einer Rechtsfrage zweifelhaft ist (GMP/Schleusener, 10. Aufl. 2022, ArbGG § 64 Rn. 20). Dies ist vorliegend der Fall. Zu der hier unter anderem streitigen Frage der Arbeitsunfähigkeit bei symptomloser Covid-19-Infektion liegt eine höchstrichterliche Entscheidung nicht vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen

Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Detmold



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -

Verkündet am 07.09.2022

...

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle