

4 Ca 2168/21

Beglaubigte Abschrift



**ARBEITSGERICHT HERNE
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

← Mit Z. K. Rücksprache	Wiedervortage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Herne		
13. APR. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Kläger

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Herne handelnd d. d. Rechtsschutzsekretäre, Mörikestraße 1, 44623 Herne

g e g e n

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Herne
auf die mündliche Verhandlung vom 17.03.2022
durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter ...
und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.126,55 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11.12.2021 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
3. Der Streitwert wird auf 2.126,55 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Zahlungsanspruch des Klägers gegen seine Arbeitgeberin für einen Zeitraum, in welchem sich der Kläger aufgrund ordnungsbehördlicher Verfügung wegen einer Infektion mit Covid-19 in häuslicher Quarantäne befand, ohne zugleich arbeitsunfähig gewesen zu sein.

Der am 15.04.1985 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.08.2013 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Der Kläger befand sich in der Zeit vom 05.07.2021 bis zum 01.08.2021 gemeinsam mit seiner Ehefrau und seinen beiden Kindern im Urlaub in der Türkei. Er war zu diesem Zeitpunkt geimpft, seine Ehefrau und die Kinder besaßen zu diesem Zeitpunkt keinen Impfschutz.

Seit dem 06.06.2021 und auch zum Zeitpunkt der Einreise des Klägers mit seinen Familienangehörigen war die Türkei durch das Robert-Koch-Institut (RKI) als Risikogebiet eingestuft. Am 01.08.2021 wies die Türkei eine Inzidenz von 165,6 aus, während der Inzidenzwert in Deutschland bei 18,4 lag.

Am 31.07.2021 wurde bei dem Kläger in der Türkei vor seinem Rückflug ein PCR-Test vorgenommen, dieser war negativ.

Am 02.08.2021 nahm der Kläger –wie geplant– seine Arbeit bei der Beklagten wieder auf. Am 05.08.2021 traten bei der Ehefrau des Klägers Symptome einer Corona-Erkrankung auf, am 06.08.2021 wurde bei ihr eine PCR-Testung mit positivem Ergebnis durchgeführt. Am 09.08.2021 wurde der Kläger bei der Beklagten im Betrieb mittels eines Antigen-Schnelltests positiv getestet. Die noch am selben Tag durchgeführten

PCR-Testungen des Klägers und seiner beiden Kinder erwiesen einen positiven Befund. Aufgrund einer Ordnungsverfügung vom 10.08.2021 wurde gegenüber dem Kläger für den Zeitraum vom 09. bis zum 24.08.2021 wegen Infizierung mit Covid-19 häusliche Quarantäne angeordnet.

Die Beklagte erteilte dem Kläger für den Monat August 2021 eine Lohn- und Gehaltsabrechnung (vgl. Bl. 6 der Akte), auf welcher sie für den angeordneten Quarantänezeitraum vom Tarifentgelt des Klägers für den Zeitraum der Quarantäne „Fehltage“ mit einem Abzugsbetrag in Höhe von 2.126,55 € brutto auswies.

Mit Schreiben vom 04.11.2021 (vgl. Bl. 8 f. der Akte) forderte der Kläger die Beklagte zur Zahlung des Kürzungsbetrages als Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG für den erlittenen Verdienstaufschlag auf.

Mit Schreiben vom 12.11.2021 (vgl. Bl. 14 f. der Akte) lehnte die Beklagte die begehrte Zahlung ab und begründete dies im Wesentlichen damit, dass sie von einer Infektion des Klägers am Ende seiner Urlaubszeit bzw. im Rahmen seiner Rückreise ausgehe und damit die Voraussetzungen für die Zahlung eines Entschädigungsbetrages als nicht gegeben bewertet.

Mit der unter dem 03.12.2021 bei Gericht eingegangenen Klage, welche der Beklagten unter dem 10.12.2021 zugestellt worden ist, verfolgt der Kläger die begehrte Vergütungszahlung weiter.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die von der Beklagten in der Abrechnung ausgewiesene Kürzung seines Entgelts für August 2021 in Höhe von 2.162,65 € brutto zu Unrecht erfolgt sei. Unter Berücksichtigung der möglichen Inkubationszeiten sei eine Infektion sehr wahrscheinlich nach Urlaubsrückkehr aus der Türkei in Deutschland erfolgt. So erklärten sich auch mehrere negative Testungen mittels Schnelltests bis einschließlich zum 08.08.2021 nach Urlaubsrückkehr. Dadurch sei eine Infektion während der Türkeireise nicht nachgewiesen.

Der Kläger beantragte,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.126,55 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.

Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten beantragte,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die für einen Anspruch auf Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG erforderlichen Voraussetzungen seien vorliegend jedenfalls entfallen, weil die Quarantäne auf einer vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet zurückzuführen sei und für diese Reise zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden oder unaufschiebbaren Gründe vorgelegen hätten. Indem der Kläger trotz Einstufung der Türkei als Risikogebiet nicht von einer Urlaubsreise dorthin Abstand genommen habe, liege ein Fall des sogenannten „Verschuldens gegen sich selbst“ vor, der Ansprüche auf Zahlung einer Entschädigung und auch auf Entgeltfortzahlung entgegenstehe. Durch die Einstufung der Reisedestination als Risikogebiet zum Zeitpunkt des Reiseantritts ergebe sich der Anscheinsbeweis, dass die Infektion im Zusammenhang mit der entsprechenden Reise erfolgte.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass es sich bei der Entschädigungsleistung nicht um eine aus dem Arbeitsverhältnis herrührenden Leistungen des Arbeitgebers handele, sondern um eine solche öffentlich-rechtlichen Charakters, so dass der Kläger ggf. den Verwaltungsrechtsweg zu beschreiten habe.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und der von ihnen geäußerten Rechtsauffassungen wird auf die mündlich vorgetragenen Inhalte der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat Erfolg.

I.

1.

Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung in Höhe von 2.126,55 € brutto als Entschädigungsleistung für den Zeitraum vom 09. bis zum 24.08.2021 gemäß § 56 Abs. 1 IfSG i.V.m. §§ 611a Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB.

a)

Nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG erhält die Person, die aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i. S. v. § 31 S. 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaussfall erleidet, eine Entschädigung in Geld. Nach Satz 2 der Vorschrift gilt das Gleiche ebenso für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen, § 56 Abs. 5 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Dieser Anspruch setzt bereits, seinem Wortlaut nach, voraus, dass die betroffene Person einen Verdienstaussfall erleidet, mithin aufgrund des angeordneten Verbotes in der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit (Satz 1) oder aufgrund der Absonderung (Satz 2) keine Vergütung erhält. Der Anspruch soll bereits seinem Wortlaut nach, nur subsidiär eingreifen, wenn der Verdienst kausal aufgrund der infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen entfällt (so ArbG Aachen vom 11.03.2021, 1 Ca 3196/20, juris).

Dem Vorrang des Entgeltfortzahlungsanspruchs entspricht es, dass der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG nur für „Ausscheider“, „Ansteckungsverdächtige“ und „Krankheitsverdächtige“ geregelt wurde, nicht hingegen für „Kranke“, denen gegenüber die Maßnahmen nach § 28 ff. IfSG ebenso angeordnet werden können (so ArbG Aachen vom 11.03.2021, 1 Ca 3196/20, a.a.O.). „Krank“ i.S.v. § 2 Nr. 4 IfSG ist eine Person, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist. Das bedeutet, dass die Person, die aktuell Covid-19 erkrankt ist und der gegenüber aus diesem Grunde zugleich eine häusliche Quarantäne angeordnet wird, nicht unter die Regelung des § 56 Abs. 1 IfSG fällt und keine Entschädigung erhält (so ArbG Aachen vom 11.03.2021, 1 Ca 3196/20, a.a.O.). Ist der Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt der Absonderung an Covid-19 arbeitsunfähig erkrankt und nicht lediglich krankheitsverdächtig, ist die Arbeitsverhinderung monokausal auf die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen. Die Quarantäneanordnung, die überhaupt erst den Weg hin zu einem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG ebnet, folgt

dann auf die Viruserkrankung hin, die zuvor bereits die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit –und damit einen Entgeltfortzahlungsanspruch– ausgelöst hat (so Beden, NZA 2021, Seite 917 ff. m.w.N.).

b)

Unter Anwendung dieser Grundsätze, denen sich die erkennende Kammer anschließt, hat der Kläger (allein) infolge der ordnungsbehördlichen Quarantäneverfügung einen Verdienstausfall erlitten. Der Kläger begab sich ab dem 09.08.2021 aufgrund der Ordnungsverfügung in häusliche Quarantäne, ohne dass er zum Zeitpunkt der Ausbringung der Quarantäneanordnung arbeitsunfähig infolge von Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert war.

Denn es liegt keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Ansteckungsgefahr für Dritte nach dem Infektionsschutzgesetz nicht weiterarbeiten darf (vgl. Schmidt, Entgeltfortzahlungsgesetz, 8. Auflage 2018, § 3 EFZG Rn. 69).

Dieser Entschädigungsanspruch ist auch nicht gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 f. IfSG wieder entfallen. Denn mit dem Vorbringen der Parteien lässt sich vorliegend eine Kausalität seiner Absonderung durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise nicht feststellen.

Nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG gilt, dass eine Entschädigung nicht erhält, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsortes des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in einem bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder einer Absonderung hätte vermeiden können. Der Ausschlussstatbestand nach § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG führt damit zu folgender Konsequenz: Wer sich in ein Risikogebiet zum Zwecke einer vermeidbaren (Urlaubs-)Reise begibt und anschließend in Quarantäne muss, erhält hierfür keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Der Arbeitnehmer, der eine solche Reise vornimmt und zwar in Quarantäne muss, jedoch nicht arbeitsunfähig erkrankt, hat in dieser Folge weder einen Anspruch auf Lohnfortzahlung noch auf eine Entschädigung nach dem IfSG (vgl. Beden, NZA 2021, Seite 917 ff.).

Dem schließt sich die erkennende Kammer im vorliegenden Verfahren insoweit an, dass im Hinblick auf die vom Kläger vorgenommene Urlaubsreise mit Rückkehr am 01.08.2021 in ein zu diesem Zeitpunkt als Risikogebiet ausgewiesenen Ort (Türkei)

grundsätzlich ein Zusammenhang mit der am 09.08.2022 festgestellten Infektion denkbar erscheint. Indessen liegt die dafür notwendige Kausalität nach Lage des Falles nicht vor. Der Kläger kehrte mit einer negativen PCR-Testung am 01.08.2021 aus dem Risikogebiet zurück. Er nahm –wie geplant– am 02.08.2021 die Arbeit bei der Beklagten auf, arbeitete dort mehrere Werkzeuge und nahm auch am sozialen Leben teil. Mehrere nach Arbeitsaufnahme durchgeführte Corona-Antigen-Schnelltests lieferten ein negatives Ergebnis, erst am 09.08.2021 war der Befund bei einem Antigen-Schnelltest und nachfolgend durchgeführten PCR-Test positiv. Unter Berücksichtigung der Schwankungsbreite der u.a. vom RKI angegebenen Inkubationszeiträume vermochte die erkennende Kammer keine Kausalität der Reise des Klägers in das Risikogebiet und seiner nach Rückkehr festgestellten Infektion zu erkennen. Zwischen Rückkehr und positivem Befund liegt ein Zeitraum von acht Tagen, der unter Berücksichtigung der nach Urlaubsrückkehr vom Kläger unbestritten geschilderten Lebensführung (Arbeits- und Freizeitverhalten) und des zeitlichen Abstands zwischen Urlaubsrückkehr am 01.08.2021 mit unmittelbar zuvor durchgeführter negativer PCR-Testung und positivem Befund am 09.08.2021 die für den Ausschlussstatbestand erforderliche Kausalität von vermeidbarer Reise und Infektion nicht mehr zureichend erkennen lässt. Infolge dessen handelt es sich bei der (vermeidbaren) Reise des Klägers um einen möglichen, nicht jedoch um einen zwingenden Umstand für seine Infektion. Bei derartig starkem zeitlichen Auseinanderklaffen von Rückkehr aus einem Risikogebiet und Feststellung einer Infektion kann demgemäß auch nicht mehr mit den Grundsätzen eines Anscheinsbeweises von einer Kausalität ausgegangen werden.

c)

Bei der Berechnung der geltend gemachten Zahlungsforderung besteht der Höhe der nach zwischen den Parteien kein Dissens und war demgemäß von der erkennenden Kammer als entsprechender Verdienstausfall für das Zahlungsbegehren des Klägers zugrunde zu legen.

d)

Diese Entschädigung ist gemäß § 56 Abs. 5 S. 1 auch vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer (für die zuständige Behörde) auszuzahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Demgemäß hat der Kläger auch zutreffenderweise die Beklagte für das vorliegende Zahlungsbegehren im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens in Anspruch genommen.

2.

Der vom Kläger geltend gemachte Zinsanspruch folgt aus dem Gesichtspunkt des Verzuges gemäß §§ 280 Abs. 2, 286, 288; § 293 BGB.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Beklagte ist dem Rechtsstreit unterlegende Partei und hat die demgemäß die Kosten zu tragen.

III.

Die Entscheidung über den Streitwert dieses Urteils gründet auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO und bemisst sich für den Zahlungsantrag nach der Summe der begehrten Forderung.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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 Nummer 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.

Direktor des Arbeitsgerichts

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Herne



Verkündet am 17.03.2022

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle