

Aktenzeichen:
1 Ca 1130/20



Verkündet am:
06.05.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit



- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern,
handelnd durch Rechtsschutzsekretärin, Dr. jur.
Böttner, Richard-Wagner-Straße 1,
67655 Kaiserslautern

gegen

-Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 06.05.2021 durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ... und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 109,52 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.09.2020 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.300,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.10.2020 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.300,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.11.2020 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
5. Die Kosten des Verfahrens hat zu 2/10 der Kläger und zu 8/10 die Beklagte zu tragen.
6. Der Streitwert wird auf 5.804,00 EUR festgesetzt.
7. Die Berufung wird nur zugelassen, wenn ein Beschwerdewert von 600,00 EUR überschritten wird.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger Vergütung für einen Zeitraum, in dem er einem behördlichen Quarantäneverbot aufgrund einer Infizierung mit dem Coronavirus unterlag und Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges.

Der Kläger war vom 25.05.2020 bis zum 30.10.2020 bei der Beklagten als Werker beschäftigt. Sein Bruttoentgelt betrug monatlich 2.300,00 EUR. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk Anwendung.

Der Kläger beantragte und erhielt unbezahlten Urlaub für den Zeitraum vom 01.08.2020 bis 14.08.2020. Bei Urlaubsbeantragung gab er nicht den Grund an, seine Eltern im Kosovo versorgen zu müssen.

Tatsächlich reiste der Kläger bereits am 23.07.2020 in den Kosovo. Der Kosovo war damals als Hochrisikogebiet vom RKI wegen der Corona-Pandemie eingestuft.

Tatsächlich erkrankte der Kläger im Kosovo an Corona. Bei ihm traten Symptome der Krankheit am 12.08.2020 auf. Der Kläger hatte 2 Tage Fieber und war ab dem 14.08.2020 wieder fieberfrei. Weitere Symptome wies er nicht auf.

Auf dem Rückweg vom Kosovo musste er an der Raststätte in Konstanz einen Corona-Test in Form eines PCR-Tests durchführen. Dies war am 15.08.2020. Hierbei wies er einen positiven Befund auf.

Nach seiner Rückkehr nach Kaiserslautern meldete er dies dem Gesundheitsamt, welches eine Quarantäne am 19.08.2020 bis zum 28.08.2020 anordnete.

Entsprechend den Empfehlungen des RKI, wonach frühestens nach 10 Tagen nach Vornahme eines PCR-Tests, der positiv ausfiel, und frühestens nach Ablauf eines ununterbrochenen symptomfreien Zeitraums von 48 Stunden eine Quarantäne aufgehoben werden darf, hob das Gesundheitsamt die Quarantäne mit Ablauf des 28.08.2020 auf.

Am 26.08.2020 wurde ein Abstrich durchgeführt. Auch dieser fiel positiv aus, allerdings mit einem CT-Wert von über 30. Auf das Testergebnis (Anlage zum Klägerschriftsatz vom 02.02.2021, Blatt 62 der Akten) wird verwiesen.

Das RKI geht davon aus, dass bei einem CT-Wert von über 30 keine Möglichkeit des Coronavirus mehr bestünde, sich anzuzüchten und andere Leute anzustecken.

Das Angebot des Klägers, wieder zu arbeiten, lehnte die Beklagte mit E-Mail vom 28.08.2020 ab und verwies darauf, dass bei zweimaligem positiven Corona-Testergebnis das Ansteckungsrisiko für das Unternehmen und die dort beschäftigten Mitarbeiter zu groß sei. Die Beklagte verlangte in dieser E-Mail die Vorlage eines negativen Testergebnisses (vgl. E-Mail vom 28.08.2020, Anlage zum Klägerschriftsatz vom 02.02.2021, Blatt 63 der Akten).

Der Kläger legte in der Folge eine Bescheinigung des Gesundheitsamtes vom 02.09.2020 vor, in der eine Beendigung der Quarantäne bereits zum 26.08.2020 bestätigt wurde sowie ein ärztliches Attest vom 25.09.2020, in dem der Hausarzt bescheinigte, dass der Kläger keinerlei grippalen Symptome aufweise und arbeitsfähig sei. Der Beklagten genügten diese Unterlagen nicht. Noch mit E-Mail vom 02.10.2020 verlangte sie vom Kläger eine ärztliche Bescheinigung, aus der sich ergebe, dass er nicht mehr mit Covid-19 ansteckend sei.

Der Kläger trägt vor,

er sei am 23.07. in den Kosovo gereist, da er seine Eltern habe versorgen müssen. Die Mutter des Klägers sei aufgrund vorliegender Herzprobleme, Bluthochdruck und Schwindelanfällen nicht in der Lage gewesen, sich selbst zu verpflegen. Auch der 73-jährige Ehemann der Mutter des Klägers habe sich nicht vollumfänglich um seine Frau kümmern können, da er selber an einer Beinverletzung leide. Nach Aufhebung der Quarantäne sei er ab dem 29.08.2020 grundsätzlich wieder arbeitsfähig gewesen. Nach den damals bestehenden wissenschaftlichen Erkenntnissen sei er trotz

seines positiven PCR-Tests aufgrund des hohen CT-Werts über 30 nicht mehr ansteckend gewesen, weshalb sich die Beklagte in Annahmeverzug befunden habe. Der Kläger ließ zwei weitere PCR-Tests am 10.09. und 25.09. durchführen, die ebenfalls noch ein positives Ergebnis aufwiesen.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.204,76 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.09.2020 zu zahlen.
2. die Beklagte zu verurteilen, 2.300,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.10.2020 an den Kläger zu zahlen.
3. die Beklagte zu verurteilen, 2.300,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15.11.2020 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie gehe davon aus, der Kläger habe im Kosovo lediglich mit seiner Familie Urlaub machen wollen, was im Hinblick auf die damalige Corona-Lage dort grob fahrlässig gewesen sei. Die Reise sei überflüssig und verantwortungslos gewesen. Es werde bestritten, dass die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und die Empfehlungen auf der Seite <https://corona.rlp.de/de/themen/uebersicht-quarantaene-und-einreise/absonderung-und-quarantaeneregelungen/> sachgerecht seien. Es werde bestritten, dass bei einem CT-Wert von über 30 keine Gefahr mehr für Leib und Leben

anderer bestehen würde. Weiterhin werde bestritten, dass die PCR-Tests des Klägers vom 26.08., 10.09. und 25.09. allesamt einen CT-Wert über 30 gehabt hätten. Sie sei jedenfalls nicht verpflichtet gewesen, auch im Hinblick auf ihre Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern, den Kläger in ihrem Betrieb weiter zu beschäftigen, solange nicht ärztlicherseits bestätigt worden wäre, dass keinerlei Ansteckungsgefahr vom Kläger mehr ausgehen würde.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll vom 06.05.2021 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

I.

Als Anspruchsgrundlage für einen Zahlungsanspruch des Klägers für den Zeitraum 15. bis 28.08., in dem er sich in behördlich angeordneter Quarantäne befand, kommen § 3 EFZG, § 616 BGB, § 56 IfSG oder §§ 280, 276 BGB in Betracht. Für den Zeitraum ab dem 29.08. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.10.2020 wäre die Anspruchsgrundlage § 615 BGB.

1. § 3 EFZG gewährt Arbeitnehmern, die länger als 4 Wochen in einem Arbeitsverhältnis stehen, bei einer Erkrankung, die zu einer Arbeitsunfähigkeit führt und die nicht selbstverschuldet herbeigeführt wurde, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen.

Eine Krankheit i.S.d. § 3 Abs.1 EFZG ist dann gegeben, wenn ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand vorliegt, d.h. wenn der Zustand nach allgemeiner Erfahrung unter Berücksichtigung eines natürlichen Verlaufs des Lebensgangs nicht bei jedem anderen Menschen gleichen Alters und Geschlechts zu erwarten ist, der einer Heilbehandlung bedarf (DLW/Dörner Handbuch des Arbeitsrechts 15. Aufl. Kap. 3 Rn. 2009). Arbeitsunfähig erkrankt ist, wer aufgrund von Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder objektiv nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird (BAG, 23.1.2008, 5 AZR 393/07). Außerdem muss die Krankheit die alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit sein (Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Aufl. § 98 Rn. 15).

Selbstverschuldet ist die Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstoßen hat (DLW aaO. Rn. 2060).

Im Fall einer Infektion mit dem Coronavirus liegt damit eine Erkrankung vor. Ist diese allerdings symptomlos bzw. sind die Symptome abgeklungen, stellt alleine die weitere Infizierung mit dem Virus und eine damit ggfs. für Dritte bestehende Ansteckungsgefahr keinen Umstand dar, der zu einer Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 3 EFZG und zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch führt (Preis/Mazurek/Schmid NZA 2020, 1137 ff., 1138; Fischinger/Hengstberger JA 2020, 561 ff., 566; Schaub aaO. Rn.14; MüKoBGB/Müller-Glöge EFZG § 3 Rn. 10; a.A. ErfK/Koch § 3 EFZG Rn. 10; Noack NZA 2021, 252 ff.). Dies ergibt sich schon daraus, dass jedenfalls eine Arbeit im "Homeoffice", bei der keine Ansteckungsgefahr für Dritte besteht, i.d.F. möglich bleibt.

Erfolgte die Infizierung aufgrund einer nicht notwendigen Reise in ein vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet, steht einem Anspruch aus § 3 EFZG auch entgegen, dass die Ansteckung selbstverschuldet herbeigeführt wurde (Fischinger aaO. S. 566).

2. Nach § 616 BGB behält ein Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, sofern er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert war (DLW aaO. Rn. 1894ff.).

Als "nicht erhebliche Zeit" wird ein Zeitraum zwischen 5 und 10 Tagen angenommen (DLW aaO. Rn. 1924 ff.; Noack aaO. 253; Preis aaO. 1141). Dauert die Verhinderung länger, greift § 616 BGB nicht, da es sich bei dem Merkmal "nicht erhebliche Zeit" um ein Tatbestandsmerkmal des § 616 BGB handelt (DLW aaO. Rn. 1927; Fischinger aaO. S. 565).

Wie bei § 3 EFZG steht bei einer Coronainfektion einem Anspruch aus § 616 BGB entgegen, wenn die Infektion leichtfertig, damit verschuldet aufgrund einer nicht notwendigen Reise in ein Risikogebiet verursacht wurde.

3. Nach § 56 IfSG erhält ein Ansteckungsverdächtiger oder Ausscheider, dem es deswegen nach § 31 Satz 2 IfSG verboten ist, seine Erwerbstätigkeit auszuüben und der dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld. Diese Entschädigung bemisst sich nach § 56 Abs. 3 Satz 1 nach dem Verdienstaufschlag und ist vom Arbeitgeber vorzustrecken, der diesen Betrag dann von der zuständigen Behörde zurückerstattet bekommt, § 56 Abs. 5 IfSG. Deswegen wird auch ein Klagerecht gegen den Arbeitgeber aus § 56 Abs. 1 IfSG hergeleitet (Fischinger aaO. S. 567).

Nach § 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 entfällt der Anspruch auf die Entschädigung allerdings dann, wenn die Ansteckung durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermieden werden können. Eine Reise im Sinne dieser Vorschrift gilt dann als

vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Nach den einschlägigen Bundestagsdrucksachen zu § 56 IfSG führt der Gesetzgeber als Beispiel für eine nicht vermeidbare Reise die Geburt eines eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen, wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines Kindes, an. Sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen gelten nicht als zwingende Gründe. Hintergrund der Ausschlussregelung ist ausweislich der Beschlussempfehlung zum Masernschutzgesetz der Grundsatz, dass derjenige, der das schädigende Ereignis in vorwerfbarer Weise verursacht hat, nicht auf Kosten der Allgemeinheit Entschädigungen erhalten soll (vgl. Gerhardt, Infektionsschutzgesetz, 5. Aufl. 2021, § 56 Rz. 15a).

Anspruchsinhaber ist der Arbeitnehmer, Anspruchsgegner das Bundesland, welches eine Quarantänemaßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer angeordnet hat. Bei Streitigkeiten über die Frage, ob die Voraussetzungen des § 56 IfSG vorliegen, ist seit November 2020 der Verwaltungsrechtsweg vorgesehen, § 68 IfSG. Noack befürwortet deswegen auch ein eigenes Antrags- und Klagerecht des Arbeitnehmers (Noack aaO. S. 255 f.).

4. Ein Schadensersatzanspruch nach §§ 280, 274 BGB könnte bestehen, wenn die Beklagte eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis gehabt hätte, dem Kläger nach § 56 Abs. 1, 5, S. 1 IfSG eine Entschädigung vorab auszuzahlen, um danach einen Antrag bei der zustehenden Behörde auf Erstattung nach § 56 Abs. 5 S. 3 zu stellen, oder zumindest - auch ohne Vorabauszahlung - einen Antrag auf Entschädigung für den Kläger zu stellen.

Voraussetzung nach § 56 Abs. 5 IfSG für eine Auszahlungspflicht der Entschädigung ist allerdings, dass dieser Anspruch überhaupt materiell besteht. Ist dies

nicht der Fall, kann aus dem Umstand der Nichtauszahlung dem Arbeitnehmer kein Schadensersatzanspruch entstehen.

Eine Vorabbeantragung des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zur Prüfung, ob ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht, sieht § 56 Abs. 5 IfSG nicht vor. Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers könnte sich daher allenfalls aus einer Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer nach § 241 Abs. 2 BGB ergeben. Eine solche ist allerdings dann mangels Verschulden des Arbeitgebers abzulehnen, wenn die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ungewiss sind, bzw. deren Vorliegen unwahrscheinlich sind (Noack aaO. S. 256). Jedenfalls erwächst dem Arbeitnehmer kein Schadensersatzanspruch, wenn selbst bei Beantragung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber, diese mangels Vorliegen der Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 IfSG nicht geschuldet gewesen wäre.

5. Ein Arbeitgeber, der die Dienste seines Arbeitnehmers nicht annimmt, kann unter der Voraussetzung des § 615 BGB verpflichtet sein, die vereinbarte Vergütung unter dem Grundsatz des Annahmeverzugs zahlen zu müssen. Voraussetzung ist im bestehenden Arbeitsverhältnis, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zum rechten Zeitpunkt, am richtigen Ort und in der richtigen Art und Weise angeboten hat, bzw. wenn der Arbeitgeber die Annahme der Leistung verweigert, zumindest ein wörtliches Angebot zur Arbeitsaufnahme abgegeben hat, §§ 294, 295 BGB.

Weitere Voraussetzung nach § 297 BGB ist, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Angebots in der Lage war, die Leistung zu bewirken. Er muss sowohl leistungswillig als auch leistungsfähig gewesen sein.

Der Anspruch auf Annahmeverzug besteht auch dann, wenn den Arbeitgeber an der Nichtbeschäftigung kein Verschulden trifft (BAG, 04.10.2005, 9 AZR 632/04). Ein fehlendes Leistungsvermögen des Arbeitnehmers nach § 297

BGB, etwa weil seine Beschäftigung aufgrund eines Infektionsrisikos für andere Arbeitnehmer gefährlich sein könnte, muss der Arbeitgeber darlegen und im Bestreitensfall beweisen. Bei der Geltendmachung der angeblichen Leistungsunfähigkeit handelt es sich um eine Einwendung des Arbeitgebers, für deren Voraussetzung er als Gläubiger der Arbeitsleistung die Darlegungs- und Beweislast trägt (vgl. DLW, Handbuch des Arbeitsrechts/Dörner, 15. Aufl. Kap. 3 Rz. 1738; BAG 22.08.2018, 5 AZR 592/17, Rz. 25). Da der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers keine näheren Kenntnisse hat, genügt er seiner primären Darlegungslast grundsätzlich schon dadurch, dass er Indizien vorträgt, aus denen auf eine Leistungsunfähigkeit im Annahmeverzugszeitraum geschlossen werden kann. Hat der Arbeitgeber solche Indizien vorgebracht, ist es Sache des Arbeitnehmers, die Indizwirkung der behaupteten Tatsachen zu erschüttern. Gelingt ihm das, ist der Arbeitgeber beweispflichtig dafür, dass eine Leistungsunfähigkeit vorlag.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber hierbei das Arbeitsangebot des Arbeitnehmers nach einer Krankheit nicht mit der Maßgabe zurückweisen, dieser müsse eine "Gesundschreibung" vorlegen; dafür besteht keine Rechtsgrundlage (vgl. DLW aaO, Kap. 3 Rz. 1744). Verweigert deshalb ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach dem Ende einer von einem Arzt attestierten Arbeitsunfähigkeit die Wiederaufnahme der Arbeitsleistung, hat er darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitnehmer in dem fraglichen Zeitraum nach § 297 BGB objektiv nicht in der Lage war, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (DLW aaO, Rz. 1744, 1756).

II.

1. Bei Anwendung dieser Grundsätze steht dem Kläger für den Zeitraum, in dem die zuständige Kreisverwaltung Kaiserslautern ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen hatte, das heißt für den Zeitraum vom 15. bis 28.08.2020, kein Zahlungsanspruch gegenüber der Beklagten zu.

a) Ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG besteht nicht, da der Kläger nach eigenem Vortrag nach der Rückkehr aus seinem Urlaub keinerlei Krankheitssymptome mehr aufwies. Er mag zwar noch Virusträger und ggfs. auch noch ansteckend gewesen sein, weswegen die zuständige Behörde ihm gegenüber ein Quarantänegebot bis zum 28.8. aussprach, er war aber aus den unter I 1. dargelegten Gründen nicht "arbeitsunfähig erkrankt". Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes legte der Kläger denn folgerichtig auch weder der Beklagten noch dem Gericht vor. Eine solche hätte dieser auch bei dem vom Kläger dargelegten Sachverhalt nach den Richtlinien der kassenärztlichen Bundesvereinbarung nicht ausstellen dürfen (vgl. https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Krankschreibung.pdf).

Auf die Frage, ob die Infektion selbst verschuldet herbeigeführt wurde, kommt es daher nicht an, wäre aber vom Gericht aus den unten unter c) genannten Gründen ansonsten bejaht worden.

b) Ein Anspruch nach § 616 BGB besteht bereits deswegen nicht, da der Zeitraum vom 15.8. bis 28.8.2020 nach den Ausführungen unter I 2. nicht mehr als "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" angesehen werden kann, insbesondere auch deswegen, da das Arbeitsverhältnis erst wenige Monate bestand.

Auf die Frage, ob die Verhinderung selbst verschuldet herbeigeführt wurde, kommt es daher nicht an, wäre aber vom Gericht aus den unten unter c) genannten Gründen ansonsten bejaht worden.

- c) Ein Anspruch aus § 56 Abs. 1, 5 IfSG besteht ebenfalls nicht.

Der Kläger legte selbst dar, er habe sich auf einer Reise in den Kosovo infiziert. Er hat allerdings nicht dargelegt, dass seine Reise in den Kosovo, welcher im Monat August 2020 als Hochrisikogebiet vom RKI eingestuft war, "zwingend erforderlich" im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG war.

Er hat lediglich pauschal und unsubstantiiert vorgetragen, er habe sich deswegen in den Kosovo begeben müssen, da er seine Eltern habe pflegen müssen. Sein Vortrag erschöpfte sich darin, dass seine Mutter an Bluthochdruck, Schwindelanfällen und Herzproblemen gelitten habe, weswegen sie nicht in der Lage gewesen sei, sich selbst zu verpflegen. Dieser Vortrag ist allerdings viel zu unsubstantiiert, als dass das Gericht daraus hätte entnehmen können, dass insofern eine Betreuung durch den Kläger "zwingend" erforderlich war. Bluthochdruck ist regelmäßig eine Dauererkrankung. Insofern hätte es eines substantiierten Tatsachenvortrags bedurft, wie hoch er in den fraglichen Wochen war, wie hoch er davor und danach war, und weswegen ausgerechnet in diesen Wochen ein Betreuungsbedarf bestand. Auch Schwindelanfälle an sich bedeuten noch nicht, dass man "zwingend" von einer dritten Person versorgt werden muss. Dies hängt von der Art und Schwere der Schwindelanfälle ab. Auch unter "Herzproblemen" kann man alles und nichts verstehen. Insofern hätte es auch einer substantiierten Darlegung bedurft, welche Herzerkrankungen die Mutter des Klägers eigentlich gehabt haben soll und inwiefern sich diese auf eine mögliche Pflegebedürftigkeit ausgewirkt hätten.

Insofern wäre eine ärztliche Bestätigung angezeigt gewesen. Alleine die angeblichen Erkrankungen in das Zeugnis der Ehefrau des Klägers zu stellen, ist jedenfalls unzureichend, da in keiner Weise ersichtlich ist, wie diese als medizinische Laie hierzu Aussagen hätte treffen können. Für die Einholung eines Sachverständigengutachtens fehlt es an einem substantiierten Tatsachenvortrag.

Im Übrigen hätte weiter vorgetragen werden müssen, um eine "zwingende Notwendigkeit" im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG begründen zu können, die eine Reise in den Kosovo hätte nötig machen müssen, dass keine anderweitige Betreuung der Mutter gewährleistet hätte werden können, sei es durch Bekannte, Verwandte, örtliche Pflegedienste etc.. Auch hier genügt der Vortrag, der 73-jährige Ehemann der kranken Mutter sei nicht in der Lage, "sich vollumfänglich um seine Frau kümmern zu können" nicht und ist unzureichend. Es ist nicht klar, was unter "vollumfänglich" zu verstehen ist. Auch die insofern weiteren Ausführungen im Schriftsatz vom 09.04.2021, der Vater des Klägers sei gesundheitlich dauerhaft eingeschränkt aufgrund mehrerer Bein-OPs und könne "kaum mehr laufen", sind unbestimmt. Es ist nicht nachvollziehbar, was der Kläger unter "kaum mehr laufen" versteht. Offensichtlich ist der Vater nicht auf einen Rollstuhl angewiesen, sondern kann sich noch bewegen. Insofern hätte es genauere Ausführungen bedurft, um die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 IfSG darzulegen.

- d) Schließlich besteht auch kein Schadensersatzanspruch aus den §§ 280, 276, 241 Abs. 2 BGB.

Da kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht, war die Beklagte auch nicht verpflichtet, dem Kläger für das Land Rheinland-Pfalz eine solche nach § 56 Abs. 5 IfSG auszus zahlen. Ein Anspruch auf

Beantragung einer Entschädigung unter dem Gesichtspunkt der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht ohne Vorabauszahlung der Entschädigung bestand bei dem vorliegenden Sachverhalt ebenfalls nicht, da dieser erfolglos gewesen wäre, jedenfalls war es der Beklagten nicht zuzumuten einen solchen vermeintlich erfolglosen Antrag zu stellen.

Dem Kläger bleibt es unbenommen, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG selbst bei der zuständigen Behörde zu beantragen und im Fall, dass dieser abgelehnt werden sollte, vor dem Verwaltungsgericht zu klagen. Auf die diesbezüglichen Ausführungen von Noack, wie unter I 3. dargelegt, wird verwiesen.

2. Der Anspruch auf Annahmeverzug gemäß § 615 BGB ab dem 29.08.2020 ist hingegen begründet.

Der Kläger hat seine Arbeitsleistung ab dem 29.08. gegenüber der Beklagten unstreitig angeboten, diese hat die Arbeitsleistung bereits einen Tag vorher am 28.08. abgelehnt.

Sie fürchtete - durchaus nachvollziehbar -, dass andere Arbeitnehmer im Betrieb mit Corona angesteckt hätten werden könnten. Nichtsdestoweniger trifft sie die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Kläger tatsächlich noch ansteckend war. Der Kläger hat insofern alle notwendigen Mitwirkungshandlungen erbracht, aus denen die Beklagte ersehen kann, dass der Kläger nach damaligem und heutigem Stand der Wissenschaft nach Entlassung aus der Quarantäne nicht mehr ansteckend war.

Zum einen spricht bereits die Entlassung aus der Quarantäne durch die zuständige Behörde dafür, dass eine Ansteckungsgefahr nicht mehr bestand. Zum anderen wies der Corona-Test des Klägers vom 27.08.2020 einen CT-Wert von über 30 aus. Nach den Empfehlungen des RKI stellt ein solcher Wert einen

Umstand dar, aus dem sich ableiten lässt, dass ein ehemals an Corona Erkrankter nicht mehr für andere Personen ansteckend ist, auch wenn der PCR-Test an sich noch positiv ausfällt. Hierbei ist zu bedenken, dass Corona-Tests, insbesondere PCR-Tests, noch Monate lang nach einer Corona-Erkrankung positiv ausfallen können, ohne dass dies eine Aussage darüber trifft, ob diese Personen noch weiter ansteckend sind oder nicht. Dies ergibt sich aus den Entlassungskriterien aus einer Isolierung, die das Robert-Koch-Institut auf seiner Internetseite veröffentlicht, vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText10 sowie aus anderen Veröffentlichungen im Internet, vgl. zum Beispiel <https://www.apotheken-umschau.de/krankheiten-symptome/infektionskrankheiten/coronavirus/ist-man-mit-positivem-coronatest-in-jedem-fall-ansteckend-753811.html>.

Der Kläger hat insofern seinen CT-Test vom 27.08.2020, in Auftrag gegeben durch die Kreisverwaltung Kaiserslautern, und das Schreiben der Kreisverwaltung Kaiserslautern vom 25.01.2021 zur Akte gegeben, aus denen sich ergibt, dass sein CT-Wert über 30 war und er damit nicht als Virenüberträger in Betracht kommen soll.

Ein einfaches Bestreiten dieser Information seitens der Beklagten ist ungenügend. Es hätte insofern eines substantiierten Bestreitens bedurft, weswegen und warum diese eingereichten Formulare inhaltlich falsch sein sollen.

Auch ist das Bestreiten der Beklagten, dass grundsätzlich ein PCR-Test, der einen CT-Wert von über 30 ausweist, unzureichend sei, um ein mögliches Ansteckungsrisiko der betroffenen Person auszuschließen, unzureichend. Die Beklagte hätte vielmehr behaupten und unter Beweis stellen müssen, dass auch Personen mit einem CT-Wert über 30 ansteckend sind, konkret, dass der Kläger trotz eines CT-Werts von über 30 im Corona-Test am 27.08.2020 noch danach für andere Mitarbeiter aufgrund eines Ansteckungsrisikos ein Gesundheitsrisiko dargestellt hatte.

Hierbei hätte es eines substantiierten Tatsachenvortrages bedurft, zum Beispiel Darlegung entsprechender wissenschaftlicher Erkenntnisse aus anderen Quellen, als denen, die der Kläger benannt hat, das heißt dem RKI, und dann hätte ein solcher Vortrag unter Beweis gestellt werden müssen. Allein das pauschale Bestreiten der vom RKI insofern veröffentlichten wissenschaftlichen Erkenntnisse ist ungenügend.

Dass die Beklagte kein Verschulden daran trifft, dass sie nicht beurteilen konnte, ob vom Kläger am 28.08. und in den Folgewochen noch ein Ansteckungsrisiko ausging oder nicht, ändert an dem Anspruch auf Annahmeverzug nichts. Wie unter I 5. dargelegt, setzt der Anspruch kein Verschulden des Arbeitgebers voraus. Alleinentscheidend ist, ob der Kläger objektiv leistungsunfähig, d.h. nicht mehr ansteckend war oder nicht. Auf die subjektive Einschätzung der Beklagten kommt es nicht an.

Es ist daher von einer Leistungsfähigkeit des Klägers aufgrund der Aussagen der Kreisverwaltung Kaiserslautern und des zur Akte gereichten PCR-Tests vom 27.08.2020 ab dem 28.08.2020 auszugehen.

Dem Kläger steht daher für den Monat August für den verbleibenden Arbeitstag nach dem 28.08., nämlich dem 31.08., Lohn unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs in Höhe von 1/21 aus 2.300,00 EUR zu, mithin auf 109,52 EUR. Für die Monate September und Oktober steht ihm der volle Lohnanspruch in Höhe von 2.300,00 EUR zu, da der letzte Arbeitstag im Oktober der 30.10.2020 war.

III.

Nach alledem war zu entscheiden wie geschehen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, der Streitwert ist gemäß §§ 3 ff. ZPO festgesetzt worden.

Die Entscheidung über die Berufung folgt aus § 64 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger sowie der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle