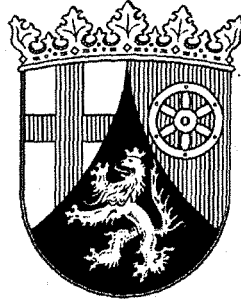


Aktenzeichen:
4 Ca 1261/20



Verkündet am:
28.04.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT
TRIER**
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervortag →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Trier		
08. JUNI 2021		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Kirsch pp., DGB Rechtsschutz
GmbH, Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trier

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2021 durch die Richterin ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 237,98 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2020 an den Kläger zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 237,98 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Lohnfortzahlungen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Angestellter seit dem 10.01.2000 beschäftigt. Zuletzt erhielt er ein Bruttomonatsgehalt von 2.553,60 EUR. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. § 11 des Manteltarifvertrages lautet auszugsweise:

"§ 11 Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

1. Der Arbeitnehmer kann bezahlte Freistellung von der Arbeit im Sinne von § 616 BGB nur in den nachfolgend aufgeführten Fällen (Ziff. 2 und 3) beanspruchen. Unberührt hiervon bleibt die unbezahlte Freistellung kraft gesetzlicher Vorschriften (z.B. § 45 SGB V).

2. Eine Freistellung des Arbeitnehmers erfolgt bei

a) Inanspruchnahme eines Arztes aufgrund plötzlicher Erkrankung

(...)"

In den weiteren Ziffern enthält § 11 des Manteltarifvertrages eine Aufzählung in welchen Fällen der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt wird und wann hierbei eine Lohnfortzahlung erfolgt. Auf den genauen Inhalt des Manteltarifvertrages wird Bezug genommen.

Der Kläger flog am 13.08.2020 nach Mallorca in den Urlaub. In der Öffentlichkeit wurde zu diesem Zeitpunkt über den Verlauf des Infektionsgeschehens auf Mallorca und ob Mallorca zum Risikogebiet erklärt wird, diskutiert. Während des Aufenthalts des Klägers auf Mallorca veröffentlichte das Robert-Koch-Institut am 14.08.2020 im Rahmen der Covid-19-Pandemie Mallorca als Risikogebiet.

Im streitgegenständlichen Zeitraum bestand die 10. Corona-Bekämpfungs-Verordnung Rheinland-Pfalz vom 19.06.2020 (CoronaVerordnungRlp). § 19 Abs. 1 der CoronaVerordnungRlp lautete:

"§ 19 Einreise aus Risikogebieten

1) Personen, die auf dem Land-, Wasser- oder Luftweg aus dem Ausland in das Land Rheinland-Pfalz einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet nach Satz 4 aufgehalten haben, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern. Satz 1 gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Bundesland eingereist sind. Den in Satz 1 und 2 genannten Personen ist es in dem in Satz 1 genannten Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem eigenen Hausstand angehören. Risikogebiet im Sinne des Satzes 1 ist ein Staat oder eine Region außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für welchen oder welche zum Zeitpunkt der Einreise in das Land Rheinland-Pfalz ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht."

Mit Schreiben vom 21.08.2020 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er erst dann an den Arbeitsplatz zurückkehren dürfe, wenn er einen negativen Covid-19 Test vorlege. Am 22.08.2020 reiste der Kläger wieder nach Deutschland über den Flughafen Hahn ein. Am Flughafen ließ er sich unmittelbar nach der Einreise auf Covid-

19 testen. Nach dem Test begab sich der Kläger in häusliche Quarantäne. Am 26.08.2020 erhielt der Kläger die Mitteilung, dass der Test vom 22.08.2020 nicht verwertbar war. Sodann ließ der Kläger sich am 26.08.2020 erneut auf Covid-19 testen. Am 28.08.2020 gegen 10.00 Uhr teilte das Testlabor dem Kläger telefonisch mit, dass der Covid-19-Test negativ ausgefallen war. Gegen 12.00 meldete sich das Ordnungsamt beim Kläger und teilte mit, dass der Kläger die Quarantäne wieder verlassen kann. Dies teilte der Kläger sodann der Beklagten mit, die ihn aufforderte am 31.08.2020 wieder auf seinem Arbeitsplatz zu erscheinen.

Mit der Abrechnung September 2020 zog die Beklagte dem Kläger einen Nettobetrag i.H.v 237,98 EUR von seinem Lohn ab. Mit Schreiben vom 01.10.2020 machte der Kläger den abgezogenen Lohnbetrag bei der Beklagten geltend. Die Beklagte wies die Forderung des Klägers mit Schreiben vom 12.10.2020 zurück.

Der Kläger ist der Ansicht,

er habe einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB gegen die Beklagte oder einen Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG für die Zeit der Quarantäne. § 616 BGB sei nicht durch die tarifvertragliche Regelung ausgeschlossen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, 237,98 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht,

über die Regelung im Manteltarifvertrag hinaus bestünde kein Anspruch aus § 616 BGB des Klägers gegen die Beklagte. Zudem sei § 56 Abs. 1 IfSG nicht einschlägig, da der Kläger die Voraussetzungen der zum streitgegenständlichen Zeitpunkt geltenden Fassung nicht erfülle.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Die Klage hat Aussicht auf Erfolg.

Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von 237,98 EUR netto aus § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 S. 1 IfSG.

I. Nach § 56 Abs. 1 IfSG a.F. (bis 18.11.2020) hat Anspruch auf eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet. Unstreitig fällt der Kläger vorliegend nicht unter die in § 2 IfSG definierten Begriffe des Ausscheiders, Ansteckungsverdächtiger usw. Mit dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 29.03.2021 wurde in § 56 Abs. 1 IfSG jedoch klarstellend eingefügt, dass der Entschädigungsanspruch auch für eine Person gilt, die nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 Nr. 1 erlassenen Rechtsverordnung absondert. Diese Konstellation, die nun konkret in § 56 IfSG aufgenommen worden ist, kann auch schon vorher zur Anwendung kommen, wenn eine entsprechende analoge Anwendung von der Rechtsprechung vorzunehmen ist. Die Gesetzesbegründung stellt insoweit klar, dass auch in der Vergangenheit liegende Fälle von diesem Einschub erfasst werden sollen, auch wenn die Vorschrift im Präsens gefasst wurde (Bt Drs. 19/27291 S. 65).

Der Kläger ist eine Person, die aufgrund einer solchen Rechtsverordnung ab seiner Einreise am 22.08.2020 einem Absonderungsgebot unterlag. Der Kläger hatte sich

vorliegend aufgrund § 19 der CoronaVerordnungRlp in häusliche Quarantäne nach Einreise aus einem vom Robert-Koch-Institut veröffentlichten Risikogebiets begehen. Die CoronaVerordnung Rlp enthielt diese Vorgabe.

II. Die Entschädigung ist nicht gem. § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG ausgeschlossen und auch nicht aufgrund von Gründen gegen sich selbst, wie z.B. das EFZG es vorsieht, auszuschließen. Der Kläger musste nicht von der Reise nach Mallorca am 13.08.2020 absehen bzw. ihm kann im Nachhinein nicht vorgeworfen werden, dass er nach Mallorca reiste, denn bei Reiseantritt war Mallorca noch kein eingestuftes Risikogebiet. Allein auf diesen Zeitpunkt der Einstufung und Veröffentlichung als Risikogebiet kann es im Rechtssinne ankommen und nicht auf vorherige Berichterstattungen oder Diskussionen in der Öffentlichkeit.

III. Der Kläger hat auch einen Verdienstaufschlag erlitten. Aufgrund der häuslichen Quarantäne war dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich. Hierdurch sind dem Kläger Lohnzahlungen aus § 611a BGB in Höhe von 237,98 EUR netto ausgefallen. Nach § 56 Abs. 2 S.1 IfSG bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaufschlag. Der Verdienstaufschlag übersteigt noch nicht die Dauer in § 56 Abs. 2 S. 3 IfSG, sodass sich die Entschädigung nicht reduziert.

IV. Der Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG tritt vorliegend nicht zurück, da der Kläger keinen anderen Entgeltfortzahlungsanspruch hat.

1. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG scheidet schon mangels Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit des Klägers aus, da der Kläger vorliegend nicht an einer Corona-Infektion erkrankt war.

2. Dem Kläger steht kein Anspruch aus § 616 BGB auf Fortbestand der Vergütungspflicht gegen die Beklagte zu, da § 616 BGB im Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wirksam abbedungen worden ist. Nach dem für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltenden Manteltarifvertrag ist § 616 BGB ausgeschlossen und eine bezahlte Freistellung nur in den im Manteltarifvertrag geregelten Fällen anwendbar.

§ 616 BGB ist grundsätzlich dispositiv. Dies folgt bereits aus dem Umkehrschluss zu § 619 BGB und ist in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannt (bereits

BAG vom 06.12.1956 - 2 AZR 192/56; BAG vom 29.06.2000 - 6 AZR 50/99). Vorliegend wird § 616 durch die tarifvertragliche Regelung in § 11 des Manteltarifvertrages abgedungen. § 11 MTV regelt abschließend die Fälle in denen eine Lohnfortzahlung aus persönlichen Gründen trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung besteht. Dies ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut des § 11 S. 1 MTV der ausdrücklich auf § 616 BGB Bezug nimmt. Zusätzlich zeigt die Formulierung "nur in den nachfolgend aufgeführten Fällen" dass die Tarifvertragsparteien eine abschließende Regelung treffen wollten.

V.

Richtiger Anspruchsgegner ist für den Arbeitnehmer sein Arbeitgeber, mithin für den Kläger die Beklagte. Nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG hat der Arbeitgeber die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde auszuzahlen.

B.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG zu tragen.

Die Streitwertzumessung folgt der Höhe des geltend gemachten Zahlungsanspruches.

Die Berufung war gem. § 64 Abs. 3 Nr. 2 b) ArbGG gesondert zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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.