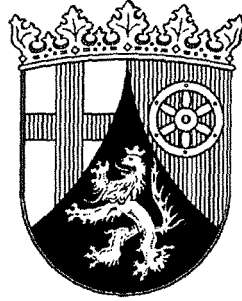


Aktenzeichen:
4 Ca 1366/20



Verkündet am:
28.04.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT TRIER

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiederverlage →	
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, 397,11 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 09.12.2020 an den Kläger zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 397,11 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Lohnzahlungen.

Der Kläger ist seit dem 04.10.2017 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.441,12 EUR beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie in den Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland Anwendung. § 10 des Manteltarifvertrages lautet auszugsweise:

" § 10 Freistellung von der Arbeit und Arbeitsversäumnis

Angestellte sind in folgenden Fällen unter Fortzahlung des Monatsgehalts und ohne Anrechnung auf den tariflichen Jahresurlaub von der Arbeit freizustellen:

- | | |
|---|--------|
| a) aus Anlass der Eheschließung | 2 Tage |
| b) beim Tode des Ehegatten oder eigener Kinder | 2 Tage |
| c) beim Tode der Eltern zur Teilnahme an der Beisetzung | 2 Tage |
| d) bei Niederkunft der Ehefrau | 2 Tage |
| e) beim Umzug als Haushaltungsvorstand mit
eigener Wohnungseinrichtung | 1 Tag |
| f) bei Vorladung vor Gericht oder anderen Behörden, sofern der Angestellte nicht Antragsteller oder Betroffener im Strafprozess nicht Beschuldigter und im Zivilprozess nicht Partei ist, in Höhe der notwendig versäumten Arbeitszeit. Voraussetzung | |

für die Gewährung der Vergütung ist, dass der Ausfall nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann.

g) bei Aufsuchen eines Arztes bei plötzlicher ernster Erkrankung und bei arztbesuchen, deren zeitliche Festlegung außerhalb des Einflusses des Angestellten liegt (fachärztliche Vorladung zum Röntgen, zu ambulanter Krankenhausbehandlung oder zur Vorsorgeuntersuchung).

Angestellten ist die erforderliche Freizeit zur Erfüllung öffentlicher Ehrenämter zu gewähren."

Im Zeitraum vom 22.08.2020 bis zum 06.09.2020 hielt der Kläger sich während seines Urlaubs in Frankreich auf. Am 24.08.2020 erklärte das Robert-Koch-Institut das Gebiet Provence-; Alpes- Cote d'Azur im Rahmen der Covid-19-Pandemie zum 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."

Nach seiner Einreise in Deutschland am 06.09.2020 machte der Kläger einen Covid-19-Test und begab sich bis einschließlich zum 09.09.2020 in häusliche Quarantäne. Nach Erhalt eines negativen Testergebnisses nahm der Kläger am 10.09.2020 seine Arbeit wieder auf.

Im August 2020 erhielt der Kläger ein Tarifentgelt in Höhe von 2.441,12 EUR brutto und eine übertarifliche Zulage in Höhe von 350 EUR brutto. Für September 2020 rechnete die Beklagte ein Tarifentgelt in Höhe von 2.108,24 EUR brutto und eine übertarifliche Zulage in Höhe von 302,27 EUR brutto ab. Mit Schreiben vom 20.10.2020 machte der Kläger den Differenzbetrag in Höhe von 380,61 EUR brutto und für drei Tage Nachtzulagen in Höhe von 16,50 EUR brutto bei der Beklagten geltend. Die Beklagte zahlte nicht.

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, 397,11 EUR brutto 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 397,11 EUR brutto 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 in Deutschland am 06.09.2020 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 begeben. 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 Frankreich am 22.08.2020 absehen bzw. ihm kann im Nachhinein nicht vorgeworfen werden, dass er nach Frankreich reiste, denn bei Reiseantritt war Frankreich, genauer das Gebiet Provence-, Alpes-Cote d'Azur, noch kein eingestuftes Risikogebiet. Allein auf diesen Zeitpunkt der Einstufung und Veröffentlichung als Risikogebiet kommt es im Rechtssinne an.

III. Der Kläger hat auch einen Verdienstaussfall erlitten. Aufgrund der häuslichen Quarantäne war dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich. Hierdurch ist dem Kläger Arbeitsentgelt in Höhe von 397,11 EUR ausgefallen. Nach § 56 Abs. 2 S.1 IfSG bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstaussfall. Der Verdienstaussfall 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 § 10 des Manteltarifvertrages abgedungen. § 10 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 § 10 MTV, dessen Formulierung "sind in folgenden Fällen" auf eine abschließende Regelung hindeutet. Zusätzlich finden sich in der darauffolgenden Aufzählung die typischen Fälle in denen ohne die tarifvertragliche Regelung eine Lohnfortzahlung ansonsten über § 616 BGB stattgefunden hätte, sodass auch inhaltlich davon auszugehen ist, dass die Tarifvertragsparteien eine eigene abschließende Regelung für Freistellungen in Fällen persönlicher Verhinderung unter Lohnfortzahlungen festschreiben wollten.

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.