Dok.-Nr.: 4235595

Arbeitsgericht Aachen, 1-Ca-3196/20
Urteil vom 11.03.2021

Fundstellen

Verhältnis eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit und eines Anspruchs auf Zahlung einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG wegen zeitgleich rückwirkend angeordneter Quarantäne wegen Corona

Leitsatz:

Zum Verhältnis eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit und eines Anspruchs auf Zahlung einer Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG wegen zeitgleich rückwirkend angeordneter Quarantäne vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie.

Orientierungssatz:

1. Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits auf Grund anderer Ursachen entfallen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Das bedeutet aber nicht, dass alle hypothetischen Geschehensabläufe zu berücksichtigen sind. Vielmehr muss es sich um reale Ursachen handeln, die im konkreten Fall für den Ausfall der Arbeit auch wirksam geworden sind

2. Ob eine häusliche Absonderung, d.h. die Einhaltung einer zweiwöchigen Quarantäne zugleich die Unmöglichkeit der Erbringung einer Arbeitsleistung im Sinne von § 275 Abs. 1 BGB nach sich zieht, hängt davon ab, ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht auch aus dem Homeoffice erbracht werden kann. Eine unmittelbare Unmöglichkeit ist nur dann gegeben, wenn die betroffene Person ihre Wohnung verlassen muss, um die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

3a) Neben dieser Absonderung eröffnet § 31 IfSG die Möglichkeit der Behörde, gegenüber Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern sowie gegenüber Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht, die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise zu untersagen. Ein solches berufliches Tätigkeitsverbot bringt zwangsläufig die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung in diesem bestimmten Beruf mit sich. Ein solches, auf die Tätigkeit des Klägers bezogenes Verbot wurde im vorliegenden Fall nicht ausgesprochen.

3b) Aber auch dann, wenn die Anordnung infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung mit sich bringt, ergibt sich der Vorrang der Entgeltfortzahlung aus der Regelung in § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG. Hier ist ein besonderer Entschädigungsanspruch geregelt für Personen, die infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen unterliegen.

4a) Nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG erhält die Person, die auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall

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.

4b) Dem Vorrang des Entgeltfortzahlungsanspruchs entspricht es, dass der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG im Fall der auch hier maßgeblichen Absonderung nur für „Ausscheider", „Ansteckungsverdächtige" und „Krankheitsverdächtige" geregelt wurde, nicht hingegen für „Kranke", denen gegenüber die Maßnahmen nach § 28 ff. IfSG ebenso angeordnet werden können.

5. „Krank" im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG ist eine Person, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist. Das bedeutet, dass die Person, die in der jetzigen Zeit an 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.

6. Wenn eine Person bereits entschädigungsberechtigt ist, d.h. wenn gegen sie bereits infektionsschutzrechtliche Maßnahmen wie etwa auch eine häusliche Quarantäne angeordnet wurden, und wenn sie dann nachträglich arbeitsunfähig wird, dann bleibt der Entschädigungsanspruch bestehen.

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 2.421,30 EUR (i. W. zweitausendvierhunderteinundzwanzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 30. September 2020 zu zahlen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 9 % und die Beklagte zu 91 %.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.421,30 EUR festgesetzt.

4. Die Berufung wird gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung.

Der Kläger ist bei der Beklagten langjährig beschäftigt. Im Zeitraum vom 19. Mai bis einschließlich 01. Juni 2020 war er unter Vorlage ärztlicher Bescheinigungen arbeitsunfähig erkrankt. Für den selben Zeitraum, konkret vom 19. Mai bis einschließlich 02. Juni 2020, wurde gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 25. Mai 2020, wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 16 - 19 der Akte Bezug genommen wird, eine häusliche Absonderung (Quarantäne) vor dem Hintergrund der bestehenden COVID-19-Pandemie angeordnet.

Zu seiner Erkrankung trägt der Kläger vor, er habe während seiner Spätschicht am Nachmittag des 18. Mai 2020 starke Kopf- und Magenschmerzen bekommen. In der Nacht seien Schüttelfrost und Fieber hinzugekommen. Der vom Arzt durchgeführte COVID-19-Test sei negativ gewesen. Wegen andauernder Symptome sei er vom Arzt am 22. Mai 2020 weiterhin arbeitsunfähig krankgeschrieben worden bis zum 01. Juni 2020. Der Arzt habe ihn darauf hingewiesen, sich trotz des negativen Ergebnisses weiterhin zuhause aufzuhalten und sich online beim Gesundheitsamt zu registrieren, was er getan habe. Daraufhin sei die Quarantäne angeordnet worden.

Die Beklagte zahlte an den Kläger zunächst für den gesamten Zeitraum Entgeltfortzahlung. So wurden in beiden Monaten unter anderem abgerechnet:

- ERA-Grundentgelt: 4.395,50 EUR brutto

- ERA tarifl. Leistungszul.: 549,44 EUR brutto

- ERA freiw. Leistungszul.: 300,00 EUR brutto

Auf die Abrechnung für Mai 2020, Bl. 20 - 24 der Akte, sowie für Juni 2020, Bl. 25 - 27 der Akte, wird wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen.

Im Juli 2020 korrigierte die Beklagte diese Abrechnungen, indem sie die Entgeltfortzahlung abzog (brutto) und eine Entschädigung nach dem IfSG (netto) berücksichtigte. Die hier streitgegenständlichen Abzüge stellen sich wie folgt dar:

Für Mai 2020

- ERA-Grundentgelt: -1.894,61 EUR brutto

- ERA tarifl. Leistungszul.: -236,83 EUR brutto

- ERA freiw. Leistungszul.: -129,31 EUR brutto

- Gesamtbrutto (EBeschV): -2.260,75 EUR brutto

Für Juni 2020

- ERA-Grundentgelt: -428,13 EUR brutto

- ERA tarifl. Leistungszul.: -53,52 EUR brutto

- ERA freiw. Leistungszul.: -29,22 EUR brutto

- Mehrverdienst Urlaub: -11,20 EUR brutto

- Mehrverdienst Urlaub: 12,04 EUR brutto

- Gesamtbrutto (EBeschV): -510,03 EUR brutto

Auf die Abrechnung für Juli 2020, Bl. 28 - 32 der Akte, wird wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen.

Nachdem der Kläger einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Zeitraum vom 19. Mai bis einschließlich 01. Juni 2020 in Höhe von jeweils 242,13 EUR brutto pro Arbeitstag außergerichtlich erfolglos geltend gemacht hat, verfolgt er diesen im Rahmen der Klage weiter. Die Klage wurde der Beklagten am 29. September 2020 zugestellt.

Er ist der Auffassung, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung sei vorrangig vor einem Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Letzterer sei subsidiär und nur dann gegeben, wenn ein Verdienstausfall vorliege, was hier gerade nicht der Fall sei.

Soweit der Kläger ursprünglich zudem die Zahlung einer Entschädigung im Wege der Haupt- und Hilfsklage verfolgt und den Anspruch insgesamt höher beziffert hatte, hat er die Klage teilweise zurückgenommen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 2.421,30 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die für einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung erforderliche Monokausalität läge nicht vor. Beim Zusammentreffen von Erkrankung und Quarantäne fehle es bereits an einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes. In diesem Fall verdrängten die Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz die Ansprüche nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Subsidiarität der Entschädigung greife nicht ein, da gerade kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehe.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Gründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Zeitraum vom 19. Mai bis einschließlich 01. Juni 2020 in geltend gemachter Höhe gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG.

1. Nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG hat der Arbeitnehmer, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Diese Voraussetzungen liegen vor. Der Kläger war im streitgegenständlichen Zeitraum vom 19. Mai bis zum 01. Juni 2020 unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung arbeitsunfähig erkrankt.

2. Nach Auffassung der Kammer schließt die unter dem 25. Mai 2020 rückwirkend für den Zeitraum vom 19. Mai bis einschließlich 02. Juni 2020 angeordnete Quarantäne diesen Anspruch nicht aus.

a. Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sei. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits auf Grund anderer Ursachen entfallen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Das bedeutet aber nicht, dass alle hypothetischen Geschehensabläufe zu berücksichtigen sind. Vielmehr muss es sich um reale Ursachen handeln, die im konkreten Fall für den Ausfall der Arbeit auch wirksam geworden sind (BAG, Urteil vom 24. März 2004 – 5 AZR 355/03 – Rn. 27, juris).

b. Bei der Prüfung dieser Monokausalität eröffnet sich das Spannungsfeld mit der zeitgleich gegenüber dem Kläger angeordneten häuslichen Absonderung, d.h. der Quarantäne. Nach Auffassung der Kammer steht diese der Monokausalität und dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus folgenden Gründen nicht entgegen:

aa. Zunächst bedingt die vorliegend angeordnete Quarantäne nicht zwangsläufig eine Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 1 BGB, die einen Wegfall der Vergütungspflicht nach § 326 Abs. 1 BGB nach sich ziehen würde.

Rechtsgrundlage für die Quarantäneanordnung vom 25. Mai 2020 sind die Regelungen in §§ 28 ff. IfSG.

Nach § 28 Abs. 1 S. 1 IfSG trifft die zuständige Behörde unter anderem dann, wenn Kranke, Krankheitsverdächtigte, Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider festgestellt werden, die notwendigen Schutzmaßnahmen, soweit und solange es zur Verhinderung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten erforderlich ist. Auf der Grundlage von § 30 IfSG kann die zuständige Behörde anordnen, dass Kranke sowie Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige und Ausscheider in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonstiger Weise abgesondert werden.

Gestützt auf diese Maßnahmen hat auch im vorliegenden Fall die zuständige Behörde gegenüber dem Kläger die häusliche Absonderung, d.h. die Einhaltung einer zweiwöchigen Quarantäne, angeordnet. Ob eine solche Quarantäne-Anordnung zugleich die Unmöglichkeit der Erbringung einer Arbeitsleistung im Sinne von § 275 Abs. 1 BGB nach sich zieht, hängt davon ab, ob die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht auch aus dem Homeoffice erbracht werden kann. Eine unmittelbare Unmöglichkeit ist nur dann gegeben, wenn die betroffene Person ihre Wohnung verlassen muss, um die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.

Neben dieser Absonderung eröffnet § 31 IfSG die Möglichkeit der Behörde, gegenüber Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern sowie gegenüber Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht, die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise zu untersagen. Ein solches berufliches Tätigkeitsverbot bringt zwangsläufig die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung in diesem bestimmten Beruf mit sich. Ein solches, auf die Tätigkeit des Klägers bezogenes Verbot wurde im vorliegenden Fall nicht ausgesprochen.

bb. Aber auch dann, wenn die Anordnung infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung mit sich bringt, ergibt sich der Vorrang der Entgeltfortzahlung aus der Regelung in § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG. Hier ist ein besonderer Entschädigungsanspruch geregelt für Personen, die infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen unterliegen.

Nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG erhält die Person, die auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall

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 auszuzahlen, § 56 Abs. 5 IfSG. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

(1). Dieser Anspruch setzt bereits seinem Wortlaut nach voraus, dass die betroffene Person einen Verdienstausfall 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.

Wenn dem Arbeitnehmer durch die Quarantäneanordnung die Erbringung seiner Arbeitsleistung unmöglich ist, entfällt für den Arbeitgeber grundsätzlich gemäß § 326 Abs. 1 BGB die Vergütungspflicht. Im Arbeitsverhältnis gilt der Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn", wenn nicht besondere Tatbestände auch in diesem Fall eine Vergütungspflicht vorsehen (vgl. etwa BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 - 5 AZR 347/11 - Rn. 26, juris). Zu diesen besonderen Tatbeständen zählt grundsätzlich die Regelung in § 3 EFZG, wonach im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die Vergütungspflicht bestehen bleibt. In diesem Fall entsteht grundsätzlich eben kein "Verdienstausfall".

(2). Dem Vorrang des Entgeltfortzahlungsanspruchs entspricht es, dass der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG im Fall der auch hier maßgeblichen Absonderung nur für "Ausscheider", "Ansteckungsverdächtige" und "Krankheitsverdächtige" geregelt wurde, nicht hingegen für "Kranke", denen gegenüber die Maßnahmen nach § 28 ff. IfSG ebenso angeordnet werden können.

"Krank" im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG ist eine Person, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist. Das bedeutet, dass die Person, die in der jetzigen Zeit an 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.

Dieser Ausschluss der "Kranken" aus dem Anwendungsbereich des Entschädigungsanspruchs entspricht dem Willen des Gesetzgebers. Dies ergibt sich zunächst aus der Gesetzesbegründung zur Vorgängerregelung in § 49 Abs. 1 BSeuchG, der lautete:

"Wer als Ausscheider, Ausscheidungsverdächtiger oder Ansteckungsverdächtiger auf Grund dieses Gesetzes Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält auf Antrag eine Entschädigung in Geld."

In der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 3/1888, 27) hießt es hierzu:

"Die Vorschrift stellt eine Billigkeitsregelung dar. Sie bezweckt keinen vollen Schadensausgleich, sondern eine gewisse Sicherung der von einem Berufsverbot Betroffenen vor materieller Not. Diese Personen sind Störer im polizeirechtlichen Sinne. Da sie vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen sind wie Kranke, erscheint es angezeigt, ihnen Leistungen zu gewähren, wie sie sie als Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung im Krankheitsfalle erhalten würden.

Eine weitere Ausdehnung des entschädigungsberechtigten Personenkreises, etwa auf Krankheitsverdächtige oder Tuberkulosekranke, wäre nicht sachgerecht. Krankheitsverdächtige im Sinne des Entwurfs sind krank, wie sich aus der Begriffsbestimmung nach § 2 ergibt. Sie sind durchweg auch mit Rücksicht auf die Krankheitserscheinungen, die den speziellen Krankheitsverdacht begründen, arbeitsunfähig, so dass die Leistungen der Krankenversicherung eintreten, wenn es sich um Versicherte handelt. Ein Bedürfnis, insoweit eine Entschädigungsregelung für die Nichtversicherten vorzusehen, besteht nicht, da diese Personen auch im Falle einer anderweitigen Erkrankung aus der gesetzlichen Krankenversicherung nichts erhalten würden. Tuberkulosekranke können allerdings, je nach den Umständen des Einzelfalles, arbeitsfähig sein. Für diesen Personenkreis ist indessen eine Sonderregelung im Tuberkulosehilfegesetz vorgesehen."

Die Regelung wurde nahezu unverändert in das Infektionsschutzgesetz übernommen (vgl. BT-Drs. 14/2530, 88).

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte demnach mit § 49 BSeuchG eine zusätzliche Regelung getroffen werden, die die Personen, die von den infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen betroffen, aber nicht krank sind, wegen einer

besonderen Billigkeitserwägung mit den Kranken gleichstellt, die Leistungen von der Krankenversicherung erhalten. Die Regelung stellt eine Ausnahme dar zu dem Grundsatz, dass ein Störer etwaige Nachteile selbst zu tragen hat.

Zugleich wird aus der weiteren Gesetzesbegründung deutlich, dass der Gesetzgeber den Kranken zugleich als arbeitsunfähig ansieht. Denn selbst der Krankheitsverdächtige, der nach der Definition in § 2 BSeuchG "*unter Erscheinungen erkrankt ist, welche das Vorliegen einer bestimmten übertragbaren Krankheit vermuten lassen*", wurde nicht in den Kreis der Entschädigungsberechtigten aufgenommen, da auch er nach der Gesetzesbegründung "*arbeitsunfähig*" ist und dadurch Leistungen der Krankenversicherung erhalten würde.

Eine solche Gleichstellung ist nur möglich, wenn der Kranke und der Krankheitsverdächtige ihren Verdienst weiterhin erhalten. Der Gesetzgeber hat bei der Regelung des Entschädigungsanspruchs also vorausgesetzt, dass dem Kranken und dem Krankheitsverdächtigen trotz der Anordnung infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen weiterhin Vergütungsansprüche zustehen. Sie müssen nicht zusätzlich finanziell abgesichert werden, da sie bei der Anordnung infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen eben keinen Verdienstausfall und keine materielle Notlage erleiden.

(3). Eine diesem Gedanken entsprechende ausdrückliche Regelung zum Verhältnis der Entschädigung mit Leistungen aufgrund bestehender Arbeitsunfähigkeit fand sich in § 49 Abs. 4 BSeuchG, der lautete:

"Die Entschädigung ist jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren. Sie wird nicht gewährt, solange derjenige, dem sie zustehen würde, die verbotene Tätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit nicht ausüben könnte."

Hierzu heißt es in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 3/1888, 28):

"Dem Absatz 4 liegt der Gedanke zugrunde, dass für die Billigkeitsentschädigung kein Raum ist, wenn und solange nicht das Berufsverbot, sondern Arbeitsunfähigkeit, etwa infolge Krankheit, die Ursache dafür ist, dass der Betroffene einen Verdienstausfall erleidet."

An die Stelle dieser Regelung sind heute die Regelungen in § 56 Abs. 6 und 7 IfSG getreten (vgl. etwa BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 3. Ed. 1.1.2021, IfSG § 56 Rn. 89). Während in Absatz 6 eine Regelung zur Fälligkeit der Entschädigung aufgenommen wurde, ist in Absatz 7 nunmehr geregelt:

"Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuzahlen war, bestehen. Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über."

Hiernach gilt also nunmehr: Wenn eine Person bereits entschädigungsberechtigt ist, d.h. wenn gegen sie bereits infektionsschutzrechtliche Maßnahmen wie etwa auch eine häusliche Quarantäne angeordnet wurden, und wenn sie dann nachträglich arbeitsunfähig wird, dann bleibt der Entschädigungsanspruch bestehen.

Eine solche Regelung ist nur dann notwendig, wenn der Entschädigungsanspruch ohne diese Regelung bei einer nachträglichen Arbeitsunfähigkeit des Berechtigten wegfallen würde und der Gesetzgeber diesen ansonsten eintretenden Wegfall verhindern wollte.

Ein solcher Wegfall wäre ohne diese Regelung nach dem bereits dargestellten Anwendungsbereich von § 56 IfSG zum einen gegeben, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG beruht, so dass die arbeitsunfähig erkrankte Person als "Kranker" im Sinne des Gesetzes nicht entschädigungsberechtigt ist.

Zum anderen ist von einem Wegfall des Entschädigungsanspruchs unabhängig von der die Arbeitsunfähigkeit bedingenden Krankheit dann auszugehen, wenn der Gesetzgeber von einem grundsätzlichen Vorrang der Ansprüche ausgeht, die dem Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen (vgl. § 56 Abs. 7 S. 2 IfSG). Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit nach der gesetzlichen Regelung in § 3 EFZG ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu. Als Ausnahme von dem Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" erleidet er keinen Verdienstausfall. In konsequenter Umsetzung dieses grundsätzlichen Vorrangs anderer Ansprüche im Falle der Arbeitsunfähigkeit würde für den Fall, dass ein Entschädigungsberechtigter nachträglich

arbeitsunfähig wird, der Entschädigungsanspruch in diesem Moment entfallen. Für diesen Fall hat der Gesetzgeber nunmehr entschieden, dass die Entschädigung ausnahmsweise fortbesteht.

Hingegen wäre die Regelung in § 56 Abs. 7 IfSG überflüssig, würde man von einem generellen Vorrang des Entschädigungsanspruchs und einem Ausschluss des Anspruchs nach § 3 Abs. 1 EFZG ausgehen. Denn in diesem Fall bliebe der Entschädigungsanspruch auch ohne eine solche ausdrückliche Regelung im Fall einer nachträglich eintretenden Arbeitsunfähigkeit bestehen. Das Anknüpfen an eine nachträgliche Arbeitsunfähigkeit spricht zudem dafür, dass nicht nur der Ausschluss einer nachträglichen Erkrankung im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG vermieden werden sollte. Denn in diesem Fall hätte es nahegelegen, nicht auf eine eintretende Arbeitsunfähigkeit abzustellen, sondern auf eine nachträglich eintretende Erkrankung im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG.

(4). Für einen Wegfall des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG zu Gunsten des Arbeitgebers, der in diesem Fall entlastet werden würde, und zu Lasten der Allgemeinheit, die die Kosten des Entschädigungsanspruchs nach § 56 IfSG zu tragen hat, besteht auch kein Grund. Dem Entschädigungsanspruch liegen – wie bereits ausgeführt – Billigkeitserwägungen zugrunde. Derjenige, der zu Gunsten der Allgemeinheit und zu dem in § 1 IfSG ausdrücklich genannten Zweck, übertragbaren Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern, von infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen betroffen ist und der hierdurch einen Verdienstausfall erleidet, der soll auf Kosten der Allgemeinheit eine Entschädigung erhalten. Der Blick ist damit auf den Einzelnen gerichtet. Ihn soll hierdurch keine materielle Not treffen. Zweck der Regelung ist es hingegen nicht, den ansonsten nach § 3 EFZG zahlungspflichtigen Arbeitgeber zu entlasten (ebenso Preis/Mazurek/Schmid: Rechtsfragen der Entgeltfortzahlung in der Pandemie – NZA 2020, 1137, 1139).

(5). Auch das BAG hat für den Fall, dass wegen einer infektionsschutzrechtlich relevanten Erkrankung – im konkreten Fall Tuberkulose – ein behördliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, entschieden, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht entfällt. In seinem Urteil vom 26. April 1978 (Az. 5 AZR 7/77 – juris) hat das BAG unter anderem ausgeführt:

"Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses hätte der Arbeiter C Ansprüche auf Lohnfortzahlung nach § 1 Abs. 1 S. 1 LohnFG gehabt, auch wenn zugleich ein gesetzliches Beschäftigungsverbot nach § 17 BSeuchG bestand. Danach dürfen Personen, die an ansteckungsfähiger Tuberkulose erkrankt sind, nicht mit der gewerbsmäßigen Gewinnung, Bearbeitung oder Verarbeitung von Fleisch oder Fleischerzeugnissen oder mit dem Inverkehrbringen dieser Lebensmittel in loser Form beschäftigt werden oder eine solche Tätigkeit ausüben. Dieses gesetzliche Beschäftigungsverbot schließt Lohnfortzahlungsansprüche nicht aus. Zwar besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung grundsätzlich nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung ist. Zwischen Krankheit und Lohnausfall muss ein ursächlicher Zusammenhang bestehen, wenn ein Arbeitnehmer Lohn- oder Gehaltsansprüche im Krankheitsfall geltend machen will. Der ursächliche Zusammenhang wäre im vorliegenden Fall aber gewahrt, wenn es um Ansprüche nach § 1 Abs. 1 S. 1 LohnFG ginge. Das gesetzliche Beschäftigungsverbot ist seinerseits nur die Folge der Erkrankung. Es ist kein weiterer Umstand, der – für sich allein gesehen – in Fällen der vorliegenden Art Grund für eine Arbeitsverhinderung sein könnte. Nur wenn ein Beschäftigungsverbot unabhängig von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestünde oder angeordnet würde, käme diesem Beschäftigungsverbot selbstständige Bedeutung zu. Das ist bei den in § 49 BSeuchG geregelten Tatbeständen der Fall. Diese Bestimmung gewährt denjenigen Arbeitnehmern, die nicht arbeitsunfähig krank sind, aber doch als Ansteckungsverdächtige oder Ausscheider (§ 2 lit. d BSeuchG) nicht arbeiten dürfen, eine Entschädigung. Im vorliegenden Fall beruht das Beschäftigungsverbot auf der vorhandenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Ein Ausschluss von Lohnfortzahlungsansprüchen in Fällen dieser Art wäre mit Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes nicht zu vereinbaren. Der Arbeiter ist auch in den Fällen, in denen er nicht nur wegen seiner Erkrankung, sondern auch wegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbotes nicht arbeiten darf, auf die wirtschaftliche Sicherung in seinem Krankheitsfall angewiesen. Gerade bei besonders schweren Erkrankungen wäre der Schutz des Lohnfortzahlungsgesetzes eingeschränkt. Das ist sachlich nicht zu rechtfertigen."

Das BAG stellt hier maßgeblich darauf ab, ob das Beschäftigungsverbot Folge der Erkrankung ist, die zugleich zur Arbeitsunfähigkeit geführt hat, oder nicht. Nach den Angaben im Bescheid vom 25. Mai 2020, dort Seite 3, scheint dies auch beim Kläger der Fall gewesen zu sein. Dort heißt es: "*Die bei Ihnen verdächtigte Krankheit verfügt sowohl über eine hohe Übertragbarkeit als auch eine hohe Virulenz*." Hingegen heißt es auf Seite 2: "*Nach Mitteilung des Kreisgesundheitsamtes hatten Sie mit einer mit dem vorgenannten (Coronavirus) infizierten Person Kontakt oder zeigen*

Sie für die vorgenannte Viruserkrankung typische Symptome. Aufgrund dieses Umstandes sind Sie als ansteckungsverdächtig anzusehen."

Nach Auffassung der Kammer greift das gefundene Ergebnis des Vorrangs eines Anspruchs nach § 3 EFZG gegenüber dem Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG aus den bereits genannten Gründen aber auch unabhängig davon ein, welche Erkrankung der Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt. Denn der gesetzgeberische Wille, dass ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSchG eine Billigkeitsregelung enthält und nur ausnahmsweise dann eingreifen soll, wenn die betroffene Person durch die infektionsschutzrechtliche Maßnahme tatsächlich einen Verdienstausfall erleidet, greift unabhängig davon ein, auf welcher Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit beruht. Hierfür spricht erneut auch die Regelung in Absatz 7 der Vorschrift, die jeden Fall der Arbeitsunfähigkeit erfasst. Schließlich ist kein Grund erkennbar, weshalb der Arbeitnehmer, der wegen einer Erkrankung im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG – hier also COVID-19 – arbeitsunfähig ist, seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung behalten sollte, während der wegen einer anderen Krankheit – zum Beispiel einem Beinbruch – arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seinen Entgeltfortzahlungsanspruch verlieren sollte. Der Gedanke des Entgeltfortzahlungsgesetzes, den arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer zu schützen, greift in beiden Fällen gleichermaßen ein, während weder die Billigkeitsregelung in § 56 IfSG als Ausnahme noch deren Zweck bedingen, den Arbeitgeber von dieser Zahlungspflicht zu entlasten.

c. Die Frage der Erforderlichkeit einer Monokausalität des Anspruchs nach § 3 EFZG stellt sich zudem, wenn eine schwangere Frau arbeitsunfähig erkrankt ist und zugleich einem Beschäftigungsverbot gemäß § 16 Abs. 1 MuSchG unterliegt.

Nach § 16 Abs. 1 MuSchG (§ 11 MuSchG a.F.) darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Als Kompensation sieht § 18 MuSchG einen Anspruch auf Zahlung von Mutterschutzlohn vor.

Hierzu hat das BAG etwa im Urteil vom 13. Februar 2002 (Az. 5 AZR 588/00 – Rn. 23 – 24, juris) ausgeführt:

"Der Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 11 Abs. 1 S. 1 MuSchG besteht nur, wenn allein das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot dazu führt, dass die Schwangere mit der Arbeit aussetzt. Das Beschäftigungsverbot muss die nicht wegzudenkende Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstausfall sein. Für die Zeit, in der die Schwangere arbeitsunfähig krank ist, ist dieser alleinige Ursachenzusammenhang nicht gegeben. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf des Sechswochenzeitraums nicht mehr zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle verpflichtet ist. Es kommt also darauf an, ob ein krankhafter Zustand, sei es im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, sei es unabhängig von dieser besteht, der zur Arbeitsunfähigkeit der Schwangeren führt. Ist dies der Fall, so ist krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Ein gleichzeitig ausgesprochenes Beschäftigungsverbot hat die Wirkungen der § 3 Abs. 1, §§ 21, 24 MuSchG, begründet aber keine Vergütungspflicht nach § 11 MuSchG. Worauf die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beruht, ist unerheblich. Liegt dagegen keine Krankheit vor oder führt diese nicht zur Arbeitsunfähigkeit, bleibt die Vergütungspflicht durch das Beschäftigungsverbot aufrecht erhalten. Je nachdem, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht, hat die Schwangere also entweder einen -gesetzlich auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gegen den Arbeitgeber (§ 3 EFZG) und anschließend auf Krankengeld gegen die Krankenkasse (§ 44 SGB V), oder sie hat gegen den Arbeitgeber einen - nicht auf sechs Wochen beschränkten - Anspruch nach § 11 Abs. 1 S. 1 MuSchG (...). Der behandelnde Arzt hat zu beurteilen, ob krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder ohne eine aktuelle Arbeitsunfähigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Hierbei besteht für den Arzt ein gewisser Beurteilungsspielraum (...).

Diese Risikoabgrenzung beim Zusammentreffen von zwei Tatbeständen, die jeweils für sich einen Ausfall der Arbeit bewirken, ist dadurch gerechtfertigt, dass die wirtschaftlichen Folgen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wie dargestellt, zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und der Versichertengemeinschaft aufgeteilt sind. Es wäre nicht gerechtfertigt, die gesetzliche Aufteilung deswegen zu Lasten des Arbeitgebers zu verschieben, weil zu der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die Gefährdung der Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin hinzutritt. Die zeitlich abgegrenzte und materiell abgestufte Sicherung des Arbeitnehmers durch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld mit Leistungspflicht der Krankenkasse (§§ 44, 48, 49 SGB V) ist das vorrangige Prinzip. § 11 MuSchG füllt demgegenüber nur eine verbleibende Lücke zugunsten eines vorbeugenden Schutzes der Schwangeren."

Auch in diesen Fällen geht die ständige Rechtsprechung davon aus, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung trotz des gleichzeitigen Beschäftigungsverbotes besteht und die Monokausalität zurücktritt. Die dort getroffenen Erwägungen zur Rechtfertigung der Risikoabwägung zwischen zwei Tatbeständen, die jeweils für sich einen Ausfall der Arbeit bewirken,

greifen auch im vorliegenden Fall einer angeordneten häuslichen Quarantäne, die zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung führt, bzw. einem Verbot der bisherigen Erwerbstätigkeit ein. Auch in diesem Fall sehen die Regelungen in § 3 EFZG und § 56 IfSG beide eine Monokausalität vor. Die wirtschaftlichen Folgen treffen den Arbeitgeber und die Krankenkasse oder das entschädigungspflichtige Land. Ebenso wie der Anspruch auf Mutterschutzlohn ist auch der Entschädigungsanspruch dafür geschaffen worden, um eine Schutzlücke beim Betroffenen zu vermeiden. Beide Ansprüche sollen nur subsidiär eingreifen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit nicht besteht.

d. Aus den benannten Gründen überzeugt das vielfach in der Literatur vertretene Argument zur hier streitgegenständlichen Frage nicht, dass aufgrund der öffentlich-rechtlichen Zwangswirkung das infektionsschutzrechtliche Beschäftigungsverbot vorgeht. Dieses sei der vorrangige Hinderungsgrund. Dieses Argument findet nach Auffassung der Kammer weder in den anwendbaren Normen noch in der Historie und dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers eine Stütze.

2. Die geltend gemachte Höhe des Anspruchs von insgesamt 2.421,30 EUR brutto hat die Beklagte nicht bestritten. Sie ergibt sich auch aus der Korrekturabrechnung im Juli 2020, nach der für Mai 2020 insgesamt 2.260,75 EUR brutto und für Juni 2020 insgesamt 510,03 EUR brutto ursprünglich gezahlter Entgeltfortzahlung wieder abgezogen wurden.

3. Der Anspruch ist gemäß §§ 291, 247 BGB, §§ 261 Abs. 1, 253 Abs. 1 ZPO ab Rechtshängigkeit, d.h. dem Tag nach Klagezustellung, zu verzinsen.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 495, 91 Abs. 1 S. 1, 269 Abs. 3 S. 2 ZPO. Der Kläger hat die Kosten zu tragen, soweit er die Klage zurückgenommen hat. Im Übrigen fallen die Kosten der Beklagten zur Last, da sie unterlag. Auszugehen ist hierbei von einem Gesamtkostenstreitwert in Höhe von 2.673,26 EUR, der sich aus dem Zahlungsantrag in Höhe der ursprünglichen Bezifferung ergibt.

Den im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG auszuweisenden Rechtsmittelstreitwert hat die Kammer auf insgesamt 2.421,30 EUR festgesetzt. Grundlage sind § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 495, 3 ZPO. Berücksichtigt wurde der zuletzt gestellte Zahlungsantrag in Höhe der Bezifferung.

Die Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung gesondert zuzulassen. Zu der hier streitigen Frage des Verhältnisses von Ansprüchen nach § 3 Abs. 1 EFZG und § 56 IfSG liegt eine höchstrichterliche Entscheidung nicht vor.

Normen:

EntgFG:3/1 IfSG:56/1

Fundstellen:

ECLI:DE:ARBGAC:2021:0311.1CA3196.20.00

Kontextbezogene Links

Andere Nutzer sahen auch:

- Zusammenstellung von wichtigen Informationen zur Corona-Krise
- Anspruch auf Entschädigungszahlung für Corona-Quarantäne
- Entgeltfortzahlung - Lexikon Lohn und Personal
- (Keine) Verdienstausfallentschädigung gem. § 56 IfSG für Personen ohne COVID-19-Impfschutz in Quarantäne?
- Arbeitsunfähigkeit und Quarantäne – In welchen Fällen gibt es die Entschädigung nach dem IfSG? von Dr. Jörg Puppe, Rechtsanwalt/Compliance Officer, Osborne Clarke