

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 39 öD/23
6 Ca 1443 öD/22 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 06.07.2023 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtliche Richterin ... und die ehrenamtliche Richterin ...

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck – 6 Ca 1443 öD/22 – vom 25.01.2023 teilweise abgeändert.**

Das beklagte Klinikum wird verurteilt, an die Klägerin 102,75 EUR brutto zu zahlen.

Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

- 2. Die Klägerin trägt 94 % der Kosten des Rechtsstreits, die Beklagte 6 %.**
- 3. Die Revision wird für das beklagte Klinikum zugelassen, im Übrigen wird sie nicht zugelassen.**

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann das beklagte Klinikum durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Telefax 0361 2636-2000
Save ID: govello-1143466074128-000000748
DE-Mail-Adresse: bag@bundesarbeitsgericht.de-mail.de

Revision einlegen.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder

entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind **ausschließlich in Papierform übermittelte** Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Ausfertigung. Bei **elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung in Papierausfertigung.

Tatbestand

Die Klägerin trat am 1. August 2019 als Verwaltungsangestellte in die Dienste des beklagten Klinikums ein. Zu ihren Aufgaben gehören Tätigkeiten in der Notaufnahme des Klinikums, und zwar die Patientenaufnahme und die administrative Bearbeitung der Patientenakten. Kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme findet der TV-L auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

Am 10. Januar 2022 arbeitete die Klägerin nicht, sie hatte frei. Sie ließ an diesem Tag einen SARS-CoV-2-Test durchführen. Ob die Klägerin am 11. Januar 2022 für das beklagte Klinikum arbeitete, ist zwischen den Parteien streitig. Am 11. Januar 2022 erhielt die Klägerin ein positives SARS-CoV-2-Testergebnis mit einem „SARS-CoV-2-CT-Value“ von 25,9. Die Klägerin befand sich dann in einer vom zuständigen Gesundheitsamt angeordneten Quarantäne, und zwar für die Zeit vom 10. Januar 2022 bis 24. Januar 2022. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legte die Klägerin dem beklagten Klinikum für diesen Zeitraum nicht vor. Ebenfalls ließ sich die Klägerin während dieser Zeit nicht ärztlich untersuchen.

Das beklagte Klinikum zahlte der Klägerin zunächst ausweislich der Abrechnung vom 26. Januar 2022 für den gesamten Monat Januar 2022 das ihr zustehende Grundentgelt. Mit Abrechnung vom 25. März 2022 behielt das beklagte Klinikum von der Vergütung für März 2022 zulasten der Klägerin einen Betrag in Höhe von 1.541,25 € brutto ein, und zwar mit dem Hinweis in der Abrechnung auf „01.2022“.

Die Klägerin war vor ihrer Infektion nicht gegen das SARS-CoV-2-Virus geimpft.

Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 20. Juni 2022 forderte sie das beklagte Klinikum auf, den einbehaltenen Betrag von 1.541,25 € brutto abzurechnen und auszuzahlen. Sie vertrat in diesem Schreiben die Auffassung, einen Anspruch aus § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz zu haben, § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz sei nachrangig. Wegen des Inhaltes dieses vorprozessualen Schreibens wird Bezug genommen auf das zur Akte gereichte elektronische Dokument.

Das beklagte Klinikum wies die geltend gemachte Forderung mit der Begründung zurück, die Klägerin habe weder einen Immunitätsnachweis gegen COV-19 noch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vorgelegt, weshalb eine Entgeltfortzahlung nicht durchführbar sei.

Die Klägerin hat behauptet, sie sei vom 10. bis 13. Januar 2022 akut erkrankt gewesen, da sie an Schüttelfrost und Kopfschmerzen gelitten habe. Auch danach sei sie bis zum Ende der Quarantäne schwach und abgeschlagen gewesen. Sie habe sich in dieser Zeit erholen müssen, um das Risiko einer Long-Covid-Erkrankung zu minimieren. Sie hat die Auffassung vertreten, bereits die Höhe des festgestellten PCR-Wertes belege aller medizinischen Erfahrung nach eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit. Jedenfalls folge diese auch unabhängig von etwaigen Symptomen bereits aus der Infektion verbunden mit der Quarantäneanordnung. Die Quarantäneanordnung sei kausal verursacht worden durch die Infektion, mithin liege eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor. Zudem habe sie aufgrund der Quarantäneanordnung des Gesundheitsamtes ihre Wohnung auch nicht verlassen dürfen, um einen Arzt aufzusuchen, weshalb ihr die Vorlage einer Bescheinigung nicht möglich gewesen sei. Jedenfalls habe sie einen Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 5 Infektionsschutzgesetz gegen die Beklagte. Die Entschädigung sei unabhängig von ihrem Impfstatus auszuzahlen, da die Absonderung aufgrund einer Infektion auch mit einer Impfung nicht hätte vermieden werden können.

Hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Entschädigungsanspruchs nach § 56 Infektionsschutzgesetz hat das Arbeitsgerichts das Verfahren abgetrennt und an das Verwaltungsgericht verwiesen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. das beklagte Klinikum zu verurteilen, an sie 1.541,25 € brutto abzurechnen;
2. hilfsweise für den Fall, dass dem Klageantrag zu 1. vollumfänglich oder teilweise nicht stattgegeben wird, das beklagte Klinikum zu verurteilen, an sie so viel zu zahlen, dass der Netto-Betrag insgesamt 714,72 € betrage;

3. hilfsweise für den Fall, dass dem Klageantrag zu 1 und 2 nicht stattgegeben werde, das beklagte Klinikum zu verurteilen, an sie 714,72 € zu zahlen.

Das beklagte Klinikum hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Klinikum hat die Ansicht vertreten, es sei ohne Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Ein Anspruch aus § 616 BGB scheide aus, da § 29 TV-L die möglichen Anwendungsfälle abschließend und verbindlich konkretisiere. Zudem sei die Höhe der geltend gemachten Vergütung nicht hinreichend nachvollziehbar von der Klägerin berechnet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bestehe nicht, da das beklagte Klinikum jedenfalls die Zahlung gemäß § 7 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz verweigern könne. Die Klägerin habe weder eine Bescheinigung vorgelegt noch sei die Krankheit unstreitig oder anderweitig bewiesen. Der angebotene Zeugenbeweis durch einen medizinischen Laien (Mutter der Klägerin) zum Beweis eines medizinischen Zustandes sei bereits von vornherein ungeeignet. Die Klägerin habe die Nichtvorlage der Bescheinigung auch zu vertreten, da zum Zeitpunkt der Infektion eine telefonische Krankschreibung möglich gewesen wäre. Auch ein Schadensersatzanspruch bestehe nicht, da es jedenfalls an einem Schaden bei der Klägerin fehle. Ein eventueller Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz werde durch die Weigerung der Beklagten, diesen auszuführen, nicht berührt. Er könne nach wie vor geltend gemacht werden.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 16. Februar 2022 zugestellte Urteil am 13. März 2023 Berufung eingelegt und diese am 17. April 2023 begründet.

Die Klägerin hat in zweiter Instanz zunächst ihre erstinstanzlichen Anträge weiter verfolgt und dazu ihre Berufung auch begründet.

Mit Bescheid vom 27. Juni 2023 hat das Landesamt für Gesundheit und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern der Klägerin mitgeteilt, sie erhalte auf ihren Antrag für den Zeitraum vom 10. bis 24. Januar 2022 eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 5 Infektionsschutzgesetz in Höhe von 695,50 € für den Verdienstausschlag. Zur Begründung heißt es in dem Bescheid, über den Antrag der Klägerin für den Zeitraum vom 10. bis 12. Januar 2022 werde zu einem späteren Zeitpunkt gesondert entschieden, sobald die offenen Verfahren abgeschlossen seien und weitere Nachweise zur Arbeitsunfähigkeit vorlägen.

Die Klägerin hat darauf mit Schriftsatz vom 29. Juni 2023, beim Landesarbeitsgericht an diesem Tag eingegangen, den Rechtsstreit in Bezug auf die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 13. Januar bis 24.01.2022 für erledigt erklärt und angekündigt, in der mündlichen Verhandlung zu beantragen, das beklagte Klinikum zu verurteilen, an sie - Klägerin - 308,25 € brutto abzurechnen und dem beklagten Klinikum die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen.

Mit Schreiben vom 4. Juli 2023 teilte die Prozessbevollmächtigte der Klägerin außerprozessual den Prozessbevollmächtigten des beklagten Klinikums mit, in Vorbereitung auf den Termin vor dem Landesarbeitsgericht sei aufgefallen, dass die Klägerin am 11. Januar 2022 tatsächlich noch gearbeitet habe, und zwar in der Zeit von 10:00 bis 18:12 Uhr. Am 10. Januar 2022, als sie „frei“ gehabt habe, habe sie den Test machen lassen. Erst am 11. Januar 2022 habe sie nach Arbeitsende zu Hause das Ergebnis des PCR-Tests erhalten.

Dies hat die Klägerin sodann in einem beim Landesarbeitsgericht am 5. Juli 2023 eingegangenen Schriftsatz vorgetragen. Der Prozessbevollmächtigte des beklagten Klinikums hat in der Berufungsverhandlung vom 6. Juli 2023 erklärt, er könne sich (heute) nicht dazu einlassen, ob die Klägerin tatsächlich am 11. Januar gearbeitet habe. Er könne aber sagen, dass sie am 10. Januar nicht gearbeitet habe, meine aber wohl, dass sie frei gehabt habe.

Die Klägerin hat in der Berufungsverhandlung erklärt, im Hinblick auf die erfolgte Zahlung durch die Behörde für die Zeit vom 13. bis 24.01.2022 erkläre sie den

Rechtsstreit in Höhe von 1.233,00 € brutto für erledigt. Der Prozessbevollmächtigte des beklagten Klinikums hat dazu erklärt, das Klinikum schließe sich der Erledigungserklärung nicht an und sei der Meinung, dass dies ein Tatbestand der Klagerücknahme sein müsse.

Die Klägerin behauptet, sie habe für den 11. Januar 2022 Anspruch auf Vergütung wegen erbrachter Arbeitsleistung und ebenfalls für den 10. Januar 2023 einen Vergütungsanspruch, da sie an diesem Tag schlicht „frei“ gehabt habe. Im Übrigen habe sie für den 12. Januar 2022 einen Anspruch gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Klägerin behauptet, sie habe Krankheitssymptome gehabt, nämlich Kopfschmerzen und ein Kältegefühl. Für den 12. Januar 2022 sei sie nicht verpflichtet gewesen, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Zudem ergebe sich ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits auch aus dem nach ihrer Ansicht hohen PCR-Wert. Im Übrigen sei § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz auch bereits dann anwendbar, wenn infolge einer Infektion – wie hier – eine behördliche Quarantäne angeordnet werde. Im Übrigen – so meint sie – sei die Klageänderung für den 10. und 11. Januar 2022 sachdienlich. Das beklagte Klinikum könne insoweit nicht lediglich einfach bestreiten, sondern müsse sich substantiiert einlassen, es könne ohne weiteres anhand der Arbeitszeitjournale ihren –der Klägerin – Vortrag recherchieren, der sodann auch bestätigt werde.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25. Januar 2023, 6 Ca 1443 öD/22, abzuändern und

1. das beklagte Klinikum zu verurteilen, an sie 308,25 € brutto zu zahlen;
2. festzustellen, dass sich der Rechtsstreit in Höhe eines Betrages von 1.233,00 € brutto erledigt und das beklagte Klinikum insoweit die Kosten des Verfahrens zu tragen hat.

Das beklagte Klinikum ist der Auffassung, es liege ein Erledigungstatbestand nicht vor. Die Klägerin sei gehalten, ihre Klage insoweit zurückzunehmen. Die Klägerin müsse insoweit die Kosten des Rechtsstreits tragen. Soweit es um den Zeitraum vom

10. bis 12. Januar 2022 gehe, zeige sich nun, dass der Vortrag der Klägerin bisher widersprüchlich und unsubstantiiert sei. Im Übrigen lägen für den 12. Januar 2022 nicht die Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor. Die Klägerin habe keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt. Zudem sei zu bestreiten, dass sie symptomatisch arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Dem Beweisantritt der Klägerin sei mangels Substantiiertheit insoweit nicht nachzugehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie nur zu einem kleinen Teil Erfolg. Soweit es um die Vergütung für den 10. und 11. Januar 2022 geht, handelt es sich um eine in der Berufung gemäß § 533 ZPO, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG nicht zulässige Klagänderung, weil diese weder sachdienlich ist noch das beklagte Klinikum ihr ausdrücklich zugestimmt hat. Soweit es um den Antrag der Klägerin gerichtet auf Feststellung der Erledigung des Rechtsstreits im Umfang von 1.233,00 € brutto geht, ist dieser Feststellungsantrag unbegründet, weil es an einem erledigenden Ereignis fehlt. Begründet ist die Berufung lediglich für den 12. Januar 2023. Insoweit hat die Klägerin gegen das beklagte Klinikum einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dazu im Einzelnen:

1. Die Klägerin hat für den 10. und 11. Januar 2023 durch ihren neuen Vortrag ihre Klage geändert. Dies ist in der Berufungsinstanz unzulässig, weil weder eine ausdrückliche Zustimmung des beklagten Klinikums dazu vorliegt noch die Klageänderung sachdienlich ist.

a. Die Klägerin hat mit ihrem neuen Vortrag zum 10. und 11. Januar 2022 den Streitgegenstand geändert. Zwar ist insoweit der Klagantrag in der Höhe unverändert geblieben. Geändert wurde jedoch der Klaggrund und damit ein Bestandteil des Streitgegenstandes. Ein Wechsel im Streitgegenstand und damit eine Klagänderung liegt

vor, wenn die klagende Partei den Sachverhalt ändert, aus dem der Klageanspruch hergeleitet wird. Keine Klagänderung liegt vor, wenn bei gleicher Tatsachengrundlage lediglich ein anderer rechtlicher Gesichtspunkt geltend gemacht wird.

Hier hat die Klägerin den Klaggrund geändert. Sie stützt sich für den 10. und 11. Januar 2022 nicht mehr auf eine behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als Grund für die Nichterbringung der Arbeitsleistung, sondern führt nunmehr aus, am 10. Januar ohnehin „frei“ gehabt und am 11. Januar 2022 gearbeitet zu haben. Der ursprüngliche Klagegrund – krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – ist mit diesem neuen Klagegrund nicht identisch. Soweit es um die fehlende Arbeitsleistung für den 10. Januar 2022 geht, stellt sich nicht mehr die Frage nach krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, sondern nach der Freistellung. Soweit es den 11. Januar 2022 betrifft, geht es nicht mehr um Vergütung ohne Arbeitsleistung, sondern um Vergütung der Arbeitsleistung.

b. Da das beklagte Klinikum der Klagänderung nicht ausdrücklich zugestimmt hat und sich im Übrigen prozessual im Berufungstermin auch so verhalten hat, nämlich sich nicht einlassen zu können, wäre die Klagänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn sie gemäß § 533 Nummer 1 ZPO in Verbindung mit § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG sachdienlich wäre. Daran fehlt es.

aa. Maßgeblicher Gesichtspunkt für die Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, wobei es allein darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung geeignet ist, den Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreits auszuräumen und weiteren Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen. Unerheblich ist es dabei, ob noch Erklärungen der Parteien und Beweiserhebungen notwendig sind, ob die Zulassung also den Rechtsstreit verzögert oder die Parteien eine Tatsacheninstanz verlieren würden.

bb. Soweit es um den 11. Januar 2022 geht, ist die Sachdienlichkeit zu verneinen. Zwar weist die Klägerin zutreffend darauf hin, dass sich das beklagte Klinikum nicht darauf zurückziehen kann, allein die Behauptung der tatsächlichen Arbeit einfach zu bestreiten. Zutreffend weist die Klägerin auch darauf hin, dass das beklagte Klinikum

in der Lage sein dürfte, ihren – Klägerin – Vortrag zu überprüfen und anhand des Arbeitszeitjournals festzustellen, ob sie tatsächlich gearbeitet hat. Entscheidend ist aber, dass bei einem Vortrag der Klägerin zwei Tage vor dem Termin zur Berufungsverhandlung dem beklagten Klinikum Zeit eingeräumt werden müsste, diesen neuen Vortrag zu überprüfen. Das beklagte Klinikum hat sich daher im Termin zur Berufungsverhandlung zu Recht darauf zurückgezogen, sich dazu im Termin nicht einlassen zu können, dies zunächst überprüfen zu müssen. Diese nicht zu beanstandende prozessuale Haltung steht einer Sachdienlichkeit der Klagänderung entgegen. Es müsste ein neuer Termin vor dem Landesarbeitsgericht insoweit bestimmt werden. Zwar stünde eine solche Verzögerung des Rechtsstreites nicht grundsätzlich der Sachdienlichkeit entgegen. Hier ist aber entscheidend, dass angesichts der Prozessführung seitens der Klägerin ausnahmsweise die Sachdienlichkeit dennoch zu verneinen ist, und zwar im Hinblick auf die von der Klägerin allein verursachte Verzögerung des Rechtsstreites. Es ist für das Berufungsgericht nicht nachvollziehbar, wie die Klägerin durch zwei Instanzen bezogen auf den Zeitraum ab 10. Januar 2022 und damit auch den 11. Januar 2022 krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit behaupten kann, dann aber zwei Tage vor Berufungstermin vortragen lässt, am 11. Januar 2022 gearbeitet zu haben. Zwar mag es sich dabei um ein Kommunikationsversehen handeln. Die bei Berücksichtigung dieses Vortrages und Akzeptanz einer Klagänderung bestehende Verzögerung des Berufungsverfahrens ist aber angesichts eines solchen prozessualen Verhaltens nicht hinzunehmen, da die Verzögerung allein von der Klägerin vertretbar verursacht wurde. Mag sie - sofern die Forderung streitig bleibt - eine etwaige Vergütung für den 11. Januar 2022 in einem gesonderten Verfahren vor dem Arbeitsgericht geltend machen. Angesichts der schnell zu klärenden Tatsachenbehauptung dürfte ein solcher Prozess bei verständigem Handeln der Parteien zudem wohl zu vermeiden sein. Die Inanspruchnahme einer Berufungsinstanz mit einem weiteren Termin ist jedenfalls nicht sachdienlich.

Dies gilt dann auch für den 10. Januar 2022. Zwar ist insoweit unstrittig, dass die Klägerin an diesem Tag frei hatte. Da die Klägerin aber ohnehin für den 11. Januar 2022 - sollte sich die Sache nicht außerprozessual regeln – erneut - wenn sie es denn wollte - vor dem Arbeitsgericht klagen müsste, erscheint es nicht sachdienlich, in der Berufungsinstanz die Klagänderung für den 10. Januar 2022 zu akzeptieren.

Prozesswirtschaftlicher ist es dann, beide Tage in einem gesonderten ohnehin gegebenenfalls anstehenden neuen Verfahren geltend zu machen.

Mangels Zulassung der Klageänderung ist die Berufung daher bezogen auf den 10. und 11. Januar 2022 zurückzuweisen.

2. Für den 12. Januar 2022 hat die Klägerin gegen das beklagte Klinikum gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 102,75 € brutto. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz hat eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, sofern sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert ist. Diese Voraussetzungen liegen vor. Zwar hat die Klägerin nicht substantiiert unter Beweisanztritt vorgetragen, am 12. Januar 2022 symptomatisch am SARS-CoV-2-Virus erkrankt gewesen zu sein. Der Anspruch gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht jedoch für diesen Tag unabhängig davon. Denn die Klägerin war seit dem 10. Januar 2022 mit dem SARS-CoV-2-Virus infiziert und damit erkrankt, wobei sie infolge der durch diese Erkrankung ausgelösten behördlichen Quarantäne arbeitsunfähig war. Dazu im Einzelnen:

a. Die Klägerin hat nicht substantiiert vorgetragen, am 12. Januar 2022 symptomatisch am SARS-CoV-2-Virus erkrankt gewesen zu sein. Zwar hat sie zunächst vorgetragen, sie habe sich in einem Akutzustand von drei Tagen geschwächt und abgeschlagen gefühlt (Beweis: Zeugnis ihrer Mutter), ein durch Medikamente herbeigeführter Besserungszustand habe dann zu einer Beendigung der Arbeitsunfähigkeit geführt, wobei sich an die Krankheit ein Regenerationsprozess angeschlossen habe. An den ersten drei Tagen der Erkrankung habe sie mit starken Kopfschmerzen und Schüttelfrost zu kämpfen gehabt.

Dieser Vortrag ist nicht ausreichend, weshalb keine Beweisaufnahme durch Vernehmung der Mutter der Klägerin als Zeugin zu erfolgen hatte.

aa. Zwar ist es grundsätzlich möglich, die Arbeitsunfähigkeit auch ohne Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen (BAG, Urteil vom 1. Oktober 1997 - 5 AZR 499/96 –, zitiert nach Juris Rn. 25). Hinzu kommt, dass die Klägerin auch weder aufgrund des Gesetzes noch tariflicher Vorschriften noch einer konkreten Weisung verpflichtet war, für die ersten drei Tage eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Ungeachtet dessen obliegt es dann aber der Arbeitnehmerin, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Dazu ist substantiierter Vortrag erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente gegebenenfalls berücksichtigt bzw. eingenommen wurden. Die Arbeitnehmerin muss dann zumindest laienhaft bezogen auf den geltend gemachten Entgeltfortzahlungszeitraum schildern, welche konkreten gesundheitliche Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf ihre Arbeitsunfähigkeit bestanden haben (BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21 -, zitiert nach Juris, Rn. 15). Das Gericht ist nicht verpflichtet, im Wege der Amtsermittlung die Intensität der Symptome und die Auswirkungen auf die geschuldete Arbeitsleistung zu erforschen. Sofern medizinische Laien als Zeugen benannt werden, muss bereits aus dem Vortrag deutlich werden, weshalb die Zeugen in der Lage sein sollen, genannte Zustände wie etwa Schmerzen oder ein Krankheitsgefühl wahrzunehmen und Angaben dazu zu machen (vergleiche BAG, Urteil vom 26. Februar 2003 – 5 AZR 112/02 – zitiert nach Juris, Rn. 48).

bb. Nach diesem Maßstab hat die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit für den 12. Januar 2022 nicht hinreichend substantiiert dargelegt. Bis kurz vor dem Termin zur Berufungsverhandlung hat sie noch behauptet, sie habe unter Kopfschmerzen und Schüttelfrost in den ersten drei Tagen der Akutphase gelitten. Dazu hat sie ihren Beweisanspruch aufrechterhalten. Unmittelbar vor dem Termin zur Berufungsverhandlung hat sie insoweit für die ersten drei Tage jedoch ihren Vortrag geändert und ausgeführt, am 10. Januar 2022 ohnehin „frei“ gehabt und am 11. Januar dienstplanmäßig gearbeitet zu haben. Ihr Vortrag für die ersten drei Tage der Akutphase - zu verstehen ab dem 10. Januar 2022 - ist daher widersprüchlich. Wenn sie noch am 11. Januar gearbeitet hat, dann belegt dies geradezu die Unsubstantiiiertheit ihres Vortrages, was

Symptome in den ersten drei Tagen betrifft. Wäre sie tatsächlich symptomatisch erkrankt, dann hätte sie wohl kaum am 11. Januar 2022 dienstplanmäßig vollständig arbeiten können. Folglich bleibt auch der Vortrag für den 12. Januar 2022 (dritter Tag) widersprüchlich und unsubstantiiert.

Nach alledem fehlt es an einem substantiierten Vortrag der Klägerin dahingehend, dass sie bereits symptomatisch am SARS-CoV-2-Virus erkrankt und deshalb arbeitsunfähig war.

b. Der Anspruch gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist für den 12. Januar 2022 aber dennoch gegeben. Selbst wenn die Klägerin symptomlos erkrankt war, so war sie dennoch wegen der Infektion mit dem Virus erkrankt. Infolge dieser Erkrankung verhängte die zuständige Behörde eine Quarantäne mit der Folge, dass es der Klägerin gemäß § 275 Abs. 3 BGB rechtlich unmöglich war, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Mit anderen Worten: Infolge der Erkrankung war die Klägerin - unabhängig von etwaigen Symptomen – arbeitsunfähig. Dies begründet den Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Zwar ist bisher in der Rechtsprechung streitig und höchstrichterlich noch nicht entschieden, ob die bloße Infektion mit dem Corona-Virus mit nachfolgend angeordneter Quarantäne einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz begründet. Das Berufungsgericht hält aber die Rechtsauffassung für überzeugender, die in einem solchen Fall einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bejaht.

aa. Für die Verneinung eines Anspruchs gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz im Falle einer „symptomlosen Infektion mit dem Corona-Virus“ könnte sprechen, dass die Infektion selbst die Klägerin objektiv tatsächlich nicht an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert hat, da keine oder möglicherweise allenfalls milde Symptome auftraten. Insofern könnte gedanklich davon zu trennen sein, dass die Klägerin infolge ihrer Krankheit eine Quarantäne-Anordnung erhielt und die Arbeitsleistung aus diesem Grund nicht erbringen konnte. Denkbar wäre daher eine Ar-

gumentation, dass Ursache der Nichtarbeit nicht die Erkrankung, sondern die behördliche Verfügung und damit ein rechtliches und nicht tatsächliches Leistungshindernis war. Das könnte rechtlich dafür sprechen, insoweit Ansprüche nicht nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz anzunehmen, sondern nach § 56 Infektionsschutzgesetz, weil es bei der Quarantäneentscheidung in einem solchen Fall in erster Linie darum geht, Ansteckungsrisiken für Dritte zu vermeiden.

bb. Ungeachtet dieser Argumentation spricht nach Auffassung der erkennenden Berufungskammer jedoch mehr dafür, auch bei der symptomlosen Infektion mit nachfolgender behördlich angeordneter Quarantäne § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz anzuwenden. Die gegenteilige Auffassung verkennt insoweit § 275 Abs. 1, Abs. 3 BGB.

(1.) Die Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus führte bei der Klägerin zur Erkrankung. Der Begriff der Krankheit ist gesetzlich nicht definiert. Arbeitsrechtlich ist vom medizinischen Begriff der Krankheit auszugehen. Eine Krankheit ist danach anzunehmen, wenn ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand vorliegt. Regelwidrig ist ein körperlicher oder geistiger Zustand dann, wenn er nach allgemeiner Erfahrung unter Berücksichtigung eines natürlichen Verlaufs des Lebensganges nicht bei jedem anderen Menschen gleichen Alters oder Geschlechts zu erwarten ist. Die Infektion mit einem SARS-CoV-2-Virus begründet - unabhängig von den etwaigen Symptomen - einen regelwidrigen Körperzustand. Dies wird auch durch die Begriffsbestimmungen in § 2 Infektionsschutzgesetz bestätigt, wonach krank eine Person ist, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist. Dies trifft auf die Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus zu.

(2.) Die Klägerin war infolge dieser Erkrankung auch außerstande gesetzt, die ihr nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten. Mithin lag krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor, und zwar unabhängig von etwaigen Symptomen.

Arbeitsunfähig infolge Krankheit ist eine Arbeitnehmerin dann, wenn ein Krankheitsgeschehen sie außerstande setzt, die ihr nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit

zu verrichten oder wenn sie die Arbeit nur unter der Gefahr fortsetzen könnte, in absehbarer Zeit ihren Zustand zu verschlimmern. Für die Frage, ob Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist auf objektive Gesichtspunkte abzustellen (Vogelsang in HWK – Arbeitsrechtskommentar, 10. Aufl. 2022, § 4 EFZG, Rn. 43). Wenn sodann eine symptomlose Infektion mit einem Krankheitserreger dazu führt, dass die Arbeitnehmerin – wie noch im Januar 2022 – sich aufgrund gesetzlicher Vorschriften und behördlicher Anordnung in Quarantäne begeben muss und - wie hier – eine Tätigkeit im Home Office nicht in Betracht kommt, dann ist festzustellen, dass gerade die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führte, weil es der Klägerin rechtlich unmöglich war, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Insoweit kann kein Zweifel bestehen, dass die Arbeitsunfähigkeit infolge der Krankheit - nämlich ursächlich – mit der angeordneten Quarantäne eintrat. Das Berufungsgericht schließt sich daher der in der Literatur geäußerten Rechtsauffassung an, wonach eine an Covid-19 erkrankte Arbeitnehmerin infolge Krankheit bei angeordneter Quarantäne objektiv an ihrer Arbeitsleistung verhindert ist. Denn sie kann aufgrund der Erkrankung nicht mehr arbeiten, weil sie sich in Quarantäne begeben muss. Die Krankheit führt also dazu, dass ihr die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung rechtlich unmöglich ist (§ 275 Abs. 1 BGB). Dies gilt dann auch grundsätzlich für symptomlos Erkrankte (Link in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl., § 98, Rn. 14, § 97 Rn. 24; Vogelsang in HWK-Arbeitsrechts-Kommentar, 10. Aufl., § 3 EFZG Rn. 43). Dann hat die an Covid-19 Erkrankte keinen Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz, weil insoweit die Inanspruchnahme der Arbeitgeberin gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorrangig ist. (Link in Schaub, a. a. O., § 98 Rn. 24)

c. Der Anspruch gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist für den 12. Januar 2022 auch in Höhe von 102,75 € brutto begründet. Die Berechnung der Klägerin ist insoweit plausibel. Sie geht zutreffend von dem in der März-Abrechnung für zwei Wochen einbehaltenen Bruttobetrag in Höhe von 1.541,25 € aus, wobei sich dann nach der einseitigen Erledigungserklärung in Höhe von 1.233,--€ der Restbetrag für drei Tage noch auf 308,25 € brutto beläuft, weshalb für einen Tag ein Betrag in Höhe von 102,75 € brutto zu zahlen ist.

3. Der Antrag der Klägerin auf Feststellung, dass sich der Rechtsstreit in Höhe eines Betrages von 1.233,00 € brutto erledigt hat, ist unbegründet.

Die Klägerin hat den Rechtsstreit insoweit für erledigt erklärt, das beklagte Klinikum hat sich der Erledigung nicht angeschlossen und ihr widersprochen. Die Klägerin hat dann ihren Zahlungsantrag auf Feststellung der Erledigung abgeändert.

Dieser Antrag ist unbegründet. Denn es gibt für die Zeit vom 13. bis 24. Januar 2022 kein erledigendes Ereignis des Rechtsstreits. Zwar war die Klage - aus den Gründen oben zu 2. – von Anfang an, jedenfalls für die Zeit vom 12. bis 24. Januar 2022 gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz zulässig und begründet. Die Zahlung seitens der zuständigen Behörde ist aber kein erledigendes Ereignis.

a. Ungeachtet der Tatsache, dass sich nicht nur die Hauptsache, sondern auch das Rechtsmittel selbst erledigen kann, ist das erledigende Ereignis immer eine Tatsache mit Auswirkungen auf die materiellrechtlichen Voraussetzungen der Zulässigkeit oder Begründetheit der Klage, also eine Tatsache, die eine ursprünglich zulässige und begründete Klage nachträglich gegenstandslos macht. Typisches Beispiel für die Erledigung sind Erfüllungshandlungen jeder Art. Kein Erledigungsereignis ist jedoch der Wegfall des wirtschaftlichen Interesses an der Durchsetzung des verfolgten Anspruchs. Ebenfalls die Erledigung nur eines von mehreren Klagegründen ist noch keine Erledigung des Rechtsstreits (Althammer in Zöller, ZPO, 34. Auflage, § 91a Rn. 5).

b. Daraus folgt, dass Zahlung der zuständigen Behörde, die nicht im Hinblick auf § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgen sollte, sondern allenfalls im Hinblick auf § 56 Infektionsschutzgesetz, keine Erfüllung des Anspruchs aus § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist. Dadurch mag sich allenfalls das wirtschaftliche Interesse der Klägerin erledigt haben. Ihr Entgeltfortzahlungsanspruch für den Zahlungszeitraum 13. bis 24.01.2022 bleibt davon aber unberührt. Zwar kann die Klägerin sicherlich nicht sowohl aus § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz als auch nach § 56 Infektionsschutzgesetz doppelt Zahlung verlangen. Insoweit ist ihr wirtschaftli-

ches Interesse bei einem nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bestehenden Anspruch für die Zeit vom 13. bis 24. Januar 2024 darauf begrenzt, Zahlungen im Umfang der Rechtsfolge des § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz zu erhalten. Dieser Anspruch wurde aber nicht erfüllt durch die Zahlung der Behörde auf der Grundlage von § 56 Infektionsschutzgesetz. Das folgt bereits daraus, dass die Behörde bei Bejahung eines Anspruchs nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz überhaupt nicht zur Zahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz verpflichtet war. Mit anderen Worten: Die Zahlung erfolgte ohne Rechtsgrund, berührte also den für die Zeit vom 13. Januar bis 24. Januar 2022 bestehenden Anspruch gemäß § 3 I Entgeltfortzahlungsgesetz nicht. Dieser hat sich nicht erledigt. Die Klägerin hätte ihn gegen das beklagte Klinikum weiter verfolgen können und müssen.

Die Klägerin hätte deshalb den Rechtsstreit insoweit nicht für erledigt erklären dürfen.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Raum für eine Kostenentscheidung nach § 91 a ZPO ist nicht gegeben. Diese Vorschrift setzt eine Erledigungserklärung beider Parteien voraus und zudem ein erledigendes Ereignis. Geht es – wie hier – jedoch nur um eine einseitige Erledigungserklärung und eine Umstellung des Zahlungsanspruchs auf einen Feststellungsantrag, so ist für die Kostenentscheidung bei Abweisung des Feststellungsantrags § 91 bzw. § 92 Abs. 1 ZPO anzuwenden.

Für die Beklagte ist die Revision zuzulassen. Die Frage, ob eine symptomlose Infektion mit einem Virus und eine daraus folgende behördliche Quarantäneentscheidung zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führt, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. Im Übrigen besteht kein Anlass zur Zulassung der Revision.

gez. ...

gez. ...

gez. ...