

## Neues aus der Rechtsprechung

### **ArbG Kiel: Entgeltfortzahlung trotz Urlaub im Hochrisikogebiet**

*Das Arbeitsgericht Kiel hat in einem Urteil vom 27. Juni 2022 (Az. 5 Ca 229 f/22) entschieden, dass trotz einer Corona-Infektion während des Urlaubs in einem Risikogebiet Entgeltfortzahlung zu leisten ist, wenn während dieser Zeit die Inzidenz in dem Risikogebiet deutlich unter derjenigen in Deutschland liegt.*

Bei der Klägerin handelte es sich um eine angestellte Arzthelferin. Sie war vom 22.01.2022 bis zum 04.02.2022 in der Dominikanischen Republik im Urlaub. Die Dominikanische Republik war durch das Robert-Koch-Institut seit dem 16.01.2022 als Hochrisikogebiet eingestuft. Die Inzidenzwerte lagen am Abflugtag in der Dominikanischen Republik bei 377,7 und in der Bundesrepublik Deutschland bei 878,9. Am 10.02.2022 lag der Wert in der Dominikanischen Republik bei 72,5 und in Deutschland bei 1.465,4. Die Klägerin war vor Urlaubsantritt vollständig gegen das Corona-Virus geimpft (inklusive Booster-Impfung).

Unmittelbar nach ihrer Rückkehr wurde die Klägerin am 05.02.2022 in einem Testzentrum positiv auf das Corona-Virus getestet und musste sich in Quarantäne begeben. Dies teilte sie der Beklagten mit und reichte zusätzlich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 16.02.2022 ein. In einem Telefonat mit ihrem Vorgesetzten gab sie an, dass es ihr grundsätzlich gut gehe.

Die Beklagte behandelte den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als „unbezahlten Urlaub“ und zahlte der Klägerin kein Gehalt aus. Die Beklagte bestritt, dass die Klägerin auf Grund ihrer Corona-Infektion tatsächlich an Symptomen gelitten habe und arbeitsunfähig gewesen sei. Für Fälle der symptomlosen Infektion seien grundsätzlich die Quarantäne und der Ersatzanspruch nach § 56 IfSG vorgesehen. Im Übrigen hätte die Klägerin eine etwaige Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt. Dies folge aus der Wertung des § 56 IfSG. Danach stehe ihr ein Entschädigungsanspruch nicht zu, wenn durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt

der Abreise eingestuftes Risikogebiet eine Absonderung hätte vermieden werden können. Die Klägerin sei bewusst das Risiko einer Infektion eingegangen.

Die Klägerin machte ihren Entgeltfortzahlungsanspruch gerichtlich geltend, und das Arbeitsgericht Kiel hat ihrer Klage stattgegeben.

Das Gericht hat ausgeführt, dass dahingestellt bleiben könne, ob die Klägerin an zur Arbeitsunfähigkeit führenden Symptomen der Corona-Infektion litt. Auch **eine symptomlose Infektion** mit einem Krankheitserreger **führe zu einer Arbeitsunfähigkeit**, wenn die Arbeitsleistung nicht im Home-Office erbracht werden kann. Dem Arbeitnehmer ist es objektiv nicht zumutbar, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn er andere in Gefahr bringt, ebenfalls zu erkranken. Daher könne eine Krankheit im Übrigen auch allein deshalb zur Arbeitsunfähigkeit führen, weil der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort (Wohnung, Krankenhaus, Reha-Einrichtung) nicht mehr verlassen könne.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts hat die Klägerin ihre **Arbeitsunfähigkeit auch nicht im Sinne des § 3 EFZG verschuldet**. Schuldhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts handelt nach der zu den inhaltsgleichen Vorgängerregelungen ergangenen Rechtsprechung nur der Arbeitnehmer, der in erheblichen Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen** und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten. Unter Anwendung dieser Grundsätze habe die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet. Vorliegend habe der Reiseantritt der Klägerin keinen groben Verstoß gegen ihr Eigeninteresse dargestellt, weil die **Inzidenz** in der Dominikanischen Republik zum Reisezeitpunkt **deutlich niedriger** war als die Inzidenz der Bundesrepublik Deutschland. Jedenfalls dann, wenn die Inzidenzwerte im Urlaubsgebiet nicht deutlich über den Inzidenzwerten des Wohn- und Arbeitsortes bzw. der Bundesrepublik Deutschland liegen, verstößt der Arbeitnehmer nicht in grober Weise gegen das Eigeninteresse. Andernfalls käme es zu einer **nichtbegründbaren Schlechterstellung des Reiserückkehrers** aus einem Risikogebiet mit arbeitsunfähig Erkrankten, die sich am Wohn- oder Arbeitsort, beispielsweise bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, infiziert bzw. während einer Urlaubsreise im eigenen Land angesteckt haben. **Die Reise in**

**das Risikogebiet ginge in diesen Fällen nicht über das allgemeine Lebensrisiko hinaus.**

Daher hat das Gericht der Klägerin im Ergebnis den Anspruch auf die Entgeltfortzahlung zugesprochen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig; die Berufung wurde auf Grund der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)