

**Arbeitsgericht
Eberswalde**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

4 Ca 222/22



Verkündet

am 30.06.2022

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Bürogemeinschaft Tim Porschitz & Ute Wachsmuth, An der
Friedensbrücke 22, 16225 Eberswalde

gegen

[REDACTED]

- Beklagte/r -

hat das Arbeitsgericht Eberswalde, 4. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 30.06.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht von Ossowski als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Frau Wendt und Herr Stöckel für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 982,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1.4.2022 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.806,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf je 1903,13 € seit dem 1.5.2022 und 1.6.22 zu zahlen.
3. Die Kosten des Verfahrens hat die Beklagte zu tragen.
4. Der Streitwert wird auf 4788,52 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten wegen Vergütung aus Annahmeverzug des Arbeitgebers.

Die Klägerin ist bei der Beklagten unbefristet als Mitarbeiterin am Standort Altenhof gegen ein monatliches Bruttoentgelt von 1.903,13 € bei einer 40-stündigen Arbeitswoche beschäftigt.

Die Beklagte betreibt mehrere Pflegeheime; in dem in Altenhof ist die Klägerin als Pflegeassistentin tätig. Die Klägerin hat nach Aufforderung der Beklagten keinen den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Impfnachweis gegen COVID 19 vorgelegt, noch einen diesbezüglichen Genesungsnachweis.

Die Beklagte hat die Klägerin deshalb Kraft Weisung seit dem 16.3.2022 von der Arbeit unbezahlt freigestellt.

Die Klägerin möchte arbeiten.

Unter Datum vom 18.04.2022 hat sie den von der Beklagten ab 16.3. bis 31.3.2022 einbehaltenen Lohn/Vergütung gerichtlich geltend gemacht. Mit Klageerweiterung vom 8.6.2022 hat die Klägerin ihren Anspruch auf Vergütung durch Klageerweiterung ergänzt für die Monate April und Mai 2022.

Zwischen den Parteien ist die Höhe der Klageforderung nicht streitig gestellt.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie sei leistungswillig und leistungsbereit, die von der Beklagten in Bezug genommenen gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen träfen so nicht zu, da kein Beschäftigungsverbot seitens einer dazu ermächtigten Behörde, wie zum Beispiel dem Gesundheitsamt, vorliegen würde.

Die Freistellung unter Nichtfortzahlung der Vergütung sei unangemessen.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 982,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1.4.2022 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 3.806,26 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf je 1.903,13 € seit dem 1.5.2022 und 1.6.22 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt:

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, dass die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes ihr zur Seite stehen würden. Sie könne eine Beschäftigung der Klägerin unter den gegebenen Umständen nicht zulassen.

Annahmeverzug sei nicht entstanden.

Entscheidungsgründe

Die Klage war zulässig und begründet.

Die Beklagte entgegen der vorgetragenen Rechtsauffassung zur Zahlung zu verurteilen.

Dies auch entgegen des Urteils des Sächsischen Landesarbeitsgerichts in Sachen 3 SaGa 3/22. Auch wenn es dort um den Erlass einer einstweiligen Verfügung ging, hat das Sächsische LAG bereits keinen Verfügungsanspruch der dortigen Verfügungsklägerin gesehen, der unter ähnlichen Voraussetzungen eine Beschäftigung verwehrt wurde.

Dieser Auffassung schließt sich die Kammer des Arbeitsgerichts Eberswalde nicht an.

Die Beklagte ist verpflichtet der Klägerin derzeit die arbeitsvertraglich geschuldete Vergütung in der begehrten Höhe monatlich weiter zu zahlen, auch wenn sie sie nicht beschäftigt.

Der Anspruch der Klägerin besteht gem. § 611 BGB aus Arbeitsvertrag, wonach derjenige welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist.

Kommt gem. § 615 BGB der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

Letzteres wurde durch die Parteien in das Verfahren nicht eingeführt, somit war eine Schmälerung des Annahmeverzugs nicht festzustellen.

Gemäß § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 IfSG müssen Personen, die - so auch die Klägerin - in Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen tätig sind, was die Klägerin ist, ab dem 15.3.2022 über ein Impf- oder Genesenen Nachweis nach § 22a Abs. 1 IfSG verfügen, es sei denn, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS – CoV – 2 geimpft werden können (vgl. § 20a Abs. 1 Satz 2 IfSG).

Ein solcher Nachweis wurde durch die Beklagte gefordert und konnte durch die Klägerin bis zum Ablauf des 15.3.2022 nicht vorgelegt werden.

Die Beklagte ist jedoch nicht berechtigt, ein Tätigkeitsverbot auszusprechen.

Das Gesetz spricht zwar davon, dass Personen die einen entsprechenden medizinischen Impfnachweis oder Genesenen-Status nicht vorlegen können nicht beschäftigt werden dürfen, macht dies jedoch nicht zur Entscheidungsfreiheit der im Gesetz genannten beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Kompetenz für eine abschließende Beurteilung hat das Gesundheitsamt. Dies wird im Zuge eines Rechtsbehelfs bewerteten Bescheides über ein Beschäftigungsverbot bescheiden, auf Antrag des Arbeitgebers.

Ein solcher Bescheid liegt nicht vor.

Das getroffene Mittel der Beklagten, einer vorerstigen Suspendierung von der Erbringung der Arbeitsleistung mit der Folge, dass die Klägerin kein Entgelt bekommt, ist auch unangemessen.

Der Beklagten ständen weitere mildere Mittel bis zu einer möglichen Entscheidung und auch möglichen Beschäftigungsverbot der Klägerin durch das Gesundheitsamt zu Seite.

So könnte vor Antritt der Arbeit sowie auch für andere Arbeitnehmer ein täglicher COVID 19 Test mit entsprechenden sicheren Qualitätsstandards erfolgen.

Die Klägerin wäre verpflichtet diesen Nachweis zu erbringen, ohne das daraufhin unzumutbare Kosten für die Beklagte entstehen würden.

Davon hat diese jedoch keinen Gebrauch gemacht.

Dass die Klägerin sich geweigert hätte, einer solchen Testpflicht nachzukommen, ist nicht vorgetragen worden.

Es ist auch schlichtweg nicht zu erklären, warum Angehörige der Heimbewohner mit zertifiziertem Test jeden Tag das Haus betreten dürfen, die Pflegekraft, ohne deren Einsatz eine Betreuung nicht möglich ist, aber der Zugang verwehrt wird und dazu noch deren Lebensgrundlage entzogen wird durch fehlendes Gehalt.

Aus den genannten Gründen war die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO.

Die Entscheidung bezüglich des Streitwertes folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO und war in Höhe der Klageforderung festzusetzen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Beklagten Berufung eingelegt werden.
Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht.

Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs

und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Für die Klägerin ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."


von Ossowski