VG Bayreuth, Gerichtsbescheid v. 05.05.2021 – B 7 K 21.210

Titel:

Entschädigung für den Verdienstausfall einer Angestellten infolge behördlich angeordneter Quarantäne

Normenketten:

IfSG § 56 Abs. 1, § 57
BGB § 616 S. 1

Leitsätze:

1. Eine insgesamt fünfzehntägige Quarantäne überschreitet in aller Regel die Grenze der „verhältnismäßig nicht erheblichen“ Zeit i.S.d. § 616 Satz 1 BGB. (Rn. 29)
2. Da es sich bei dem Kriterium der „verhältnismäßig nicht erheblichen“ Zeit um ein Tatbestandsmerkmal handelt, ist ein anteiliger Abzug einer für „verhältnismäßig nicht erheblich“ befundenen Dauer vom Gesamtzeitraum nicht möglich. (Rn. 37)
Da es sich beim Tatbestandsmerkmal der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ in § 616 S. 1 BGB um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, ist dessen Auslegung durch die Behörde gerichtlich voll überprüfbar. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Verdienstausfallentschädigung, Quarantäne, Covid-19, 15 Tage keine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“, keine anteilige Kürzung des Gesamtzeitraums um eine für „verhältnismäßig nicht erheblich“ befundene Dauer, Ausfallzeit, 15 Tage, Corona-Virus, Entschädigungsanspruch, Kürzung

Tenor

1. Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine weitere Verdienstausfallentschädigung nebst Sozialabgaben in Höhe von insgesamt 280,16 EUR zu erstatten.

Der Bescheid der Regierung von Oberfranken vom 29.01.2021 wird aufgehoben, soweit er dem entgegensteht.

2. Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 v. H. des zu vollstreckenden Betrages abwenden, wenn nicht die Klägerin vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 v. H. des zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand

1
Die Klägerin begehrt die Verpflichtung des Beklagten, ihr eine weitere Entschädigung für den Verdienstausfall ihrer Angestellten Frau …S … infolge behördlich angeordneter Quarantäne zu gewähren.

2
Die Klägerin ist Arbeitgeberin von Frau …S … Frau S … blieb vom 12.04.2020 bis einschließlich 26.04.2020 der Arbeit fern, weil das Landratsamt … zunächst mündlich am 12.04.2020 und nochmals mit Bescheid vom 14.04.2020 für diesen Zeitraum auf Grund von § 28 Abs. 1 und § 30 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) die Quarantäne aufgrund eines vorangegangenen engen Kontakts mit einer Covid-19-positiven Person angeordnet hatte.

3
Mit Antrag vom 18.06.2020 beantragte die Klägerin bei der Regierung von Oberfranken eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG für den Zeitraum der quarantänebedingten Abwesenheit von Frau S … vom 12.04.2020 bis 26.04.2020. Unter Ziffer 3 „Lohnfortzahlung“ wurden keine Angaben zu einem Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemacht; bei der Angabe „Die/Der Betroffene hat einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB“ wurde weder „Ja“ noch „Nein“ angekreuzt.

4
Mit Bescheid vom 29.01.2021 kam die Regierung von Oberfranken dem Antrag insoweit nach, als dass sie der Klägerin eine Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 770,43 EUR erstattete.

5
Zur Begründung führte die Behörde im Wesentlichen aus, dass ein Verdienstausfall vorliege, wenn für die Dauer der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnfortzahlung aufgrund einer anderen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmung bestehe.

6
Anspruch auf Entschädigung bestehe für die Zeit vom 16.04.2020 bis 26.04.2020. Gemäß den Angaben im Antrag der Klägerin bestehe seitens der Arbeitnehmerin ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Für die Berechnung der Entschädigung sei die in § 616 BGB genannte „nicht erhebliche Zeit“ mit vier Tagen festgesetzt worden, so dass die Entschädigung ab dem fünften Tag der Absonderung gewährt werde.

7
Der Verdienstausfall betrage 491,49 EUR. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge würden in Höhe von 278,94 EUR erstattet.

8
Der Bescheid wurde der Klägerin per E-Mail am 29.01.2021 übersandt.

9
Mit am 24.02.2021 beim Bayerischen Verwaltungsgericht Bayreuth eingegangenem Schreiben erhob die Klägerin hiergegen „Einspruch“.

10
Ihre Mitarbeiterin Frau …S … sei vom örtlichen Gesundheitsamt in der Zeit vom 13.04.2020 bis 26.04.2020 in Quarantäne beordert worden. Es bestehe keine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB. Die Klägerin bitte, den Verdienstausfall in beantragter Höhe zu erstatten.

11
Unter dem 24.03.2021 beantragte die Regierung von Oberfranken für den Beklagten,

die Klage abzuweisen.

12
Mit der Klage richte sich die Klägerin nach Vermutung des Beklagten dagegen, dass bei der Berechnung der Entschädigung nicht der volle Zeitraum der Absonderung berücksichtigt worden sei. Tatsächlich sei aufgrund der Anwendung des § 616 Satz 1 BGB für die Berechnung lediglich der Zeitraum 20. (gemeint wohl: 16.)04.2020 - 26.04.2020 berücksichtigt worden. Es sei damit ein Abzug von vier Tagen erfolgt.

13
Die Klage sei unbegründet. Frau S … habe sich ausweislich des vorgelegten Quarantänebescheids vom 16. (gemeint wohl: 12.)04.2020 bis zum 26.04.2020 als Ansteckungsverdächtige in häuslicher Quarantäne befunden. Sie sei damit gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG grundsätzlich anspruchsberechtigt, soweit sie durch die Absonderung einen Verdienstausfall erlitten habe. Die Arbeitnehmerin der Klägerin habe einen Verdienstausfall nur im Zeitraum 20. (gemeint wohl: 16.)04.2020 bis 26.04.2020 erlitten. Nach dem aus § 614 BGB ableitbaren Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ bestehe ein Anspruch auf Vergütung dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Leistung nicht erbringe. Insoweit liege ein Verdienstausfall auf Seiten des Arbeitnehmers vor.

14
Die Vorschrift des § 616 Satz 1 BGB bestimme indes, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Nach Auffassung des Beklagten handele es sich bei einer gegenüber einer bestimmten Person ausgesprochenen infektionsschutzrechtlich begründeten Absonderung gem. § 28 Abs. 1 i.V.m. § 30 Abs. 1 IfSG um einen in der Person des Betroffenen liegenden Grund. Aufgrund der Absonderung sei der Betroffene regelmäßig daran gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Verschulden eines von einer

solchen infektionsschutzrechtlichen Maßnahme Betroffenen könne in einer pandemischen Lage wie der aktuell aufgrund der Verbreitung des SARS-CoV-2-Virus bestehenden nicht angenommen werden. Regelmäßig könnten Kontaktpersonen eines Infizierten nicht einmal wissen, dass dieser infiziert sei. Die Absonderung der Arbeitnehmerin der Klägerin stelle für diese mithin einen von ihr unverschuldeten, in ihrer Person liegenden Grund für die Hinderung an der Arbeitsleistung dar. Aus § 616 Satz 1 BGB folge damit aus Sicht des Beklagten, dass der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmerin für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit fortbestehe. Der Beklagte habe diese Auffassung den Regierungen in Form ministerieller Vollzugshinweise als Richtschnur für die Bearbeitung von Anträgen nach § 56 IfSG an die Hand gegeben (vgl. StMGP, Vollzugshinweise für die Regierungen zu § 56 ff. IfSG - Problem und Lösung - Stand 02.06.2020):

„Das für das Arbeitsrecht federführende StMAS legt die Gesetzespassage „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ nicht als Anspruchsvoraussetzung, sondern als Grenze für die Leistungsdauer aus. Vor diesem Hintergrund wird die Entschädigung nicht für den noch als nicht erheblich anzusehenden Zeitraum gewährt, sondern erst für die Zeit danach. Das bedeutet hier: Die Entschädigung kann sowohl bei Absatz 1 als auch bei Absatz 1a grundsätzlich erst mit dem fünften Tag anlaufen, wenn man die nicht erhebliche Zeit auf vier Tage taxiert. Dieses Procedere ist zwischen Bundessozialminister Heil und Arbeitgebervertretern abgestimmt.“

15
Entsprechend dieser Vorgaben sei bei der Berechnung der Verdienstausfallentschädigung davon auszugehen, dass der grundsätzlich entschädigungsfähige Quarantäne- und Entschädigungszeitraum um vier Tage zu kürzen sei, da insoweit ein Lohnfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin gegenüber der Klägerin und mithin kein Verdienstausfall der Arbeitnehmerin bestehe.

16
Die Berechnung des Verdienstausfalls sei nach den Vorgaben des § 56 Abs. 2 und 3 IfSG erfolgt und ergebe sich aus der vorgelegten Behördenakte. Unter Zugrundelegung eines monatlichen Brutto-Entgelts in Höhe von 1.890,00 EUR ergebe sich ein monatliches Netto-Arbeitsentgelt in Höhe von 1.340,44 EUR. Bezogen auf einen Entschädigungszeitraum von elf Tagen (unter Abzug von vier Tagen) folge daraus ein Verdienstausfall in Höhe von 491,49 EUR. Da ein Antrag nach § 57 Abs. 1 Satz 4 IfSG als konkludent gestellt betrachtet worden sei, seien neben der Verdienstausfallentschädigung Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 278,94 EUR gem. § 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 i.V.m. Abs. 2 IfSG für den Entschädigungszeitraum erstattet worden.

17
Unter dem 15.04.2021 hörte das Gericht die Beteiligten zu einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid an. Die Beteiligten äußerten sich binnen gesetzter Frist nicht dazu.

18
Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtssowie die elektronisch übersandte Behördenakte verwiesen (§ 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO).

Entscheidungsgründe

19
1. Über die Sache konnte gem. § 84 VwGO ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid, der als Urteil wirkt, entschieden werden. Die Beteiligten wurden dazu mit Schreiben des Gerichts vom 15.04.2021 gehört, haben sich hierzu jedoch nicht geäußert.

20
2. Die Klage ist sachgerecht gem. § 88 VwGO nach dem erkennbaren Ziel der Klägerin dahingehend auszulegen, dass die Klägerin die Verpflichtung des Beklagten zur Erstattung einer weiteren Verdienstausfallentschädigung einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 280,16 EUR begehrt sowie die Aufhebung des Bescheids des Beklagten vom 29.01.2021, soweit er dem entgegensteht.

21
Denn die anwaltlich nicht vertretene Klägerin hat in ihrem „Einspruchs“-Schreiben durch die Bezugnahme auf § 616 BGB deutlich gemacht, dass sie sich inhaltlich gegen die Kürzung des von ihr mit Antrag vom 18.06.2020 geltend gemachten Gesamtzeitraums vom 12.04.2020 bis 26.04.2020 um vier Tage wendet, die

der Beklagte auf diese Norm gestützt hat. Unschädlich ist, dass die Klägerin im „Einspruchs“-Schreiben angibt, ihre Mitarbeiterin Frau S … sei „vom 13.04.2020 bis 26.04.2020“ in Quarantäne beordert worden. Hinsichtlich des Quarantänebeginns handelt es sich um ein offensichtliches Schreibversehen, da sowohl aus dem Quarantänebescheid vom 14.04.2020 als auch aus dem Formblattantrag der Klägerin vom 18.06.2020 klar hervorgeht, dass die Quarantäne und damit einhergehend der Anspruchszeitraum am 12.04.2020 begonnen hat. Zudem wurde ausdrücklich darum gebeten, den Verdienstausfall „in beantragter Höhe“ zu erstatten.

22
3. Die so verstandene Klage ist zulässig und begründet. Die Klägerin hat über den bereits mit Bescheid vom 29.01.2021 zuerkannten Betrag in Höhe von 770,43 EUR hinaus einen weiteren gebundenen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung nebst Sozialversicherungsbeiträgen in Bezug auf ihre Mitarbeiterin …S … in Höhe von 280,16 EUR auf Grundlage von § 56 Abs. 1, § 57 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 i.V.m. Abs. 2 IfSG (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

23
Die Voraussetzungen der Anspruchsgrundlage liegen vor; die einzig in Streit stehende Kürzung des zum Anspruch berechtigenden Gesamtzeitraums um vier Tage durch den Beklagten war rechtswidrig (dazu unter lit. a). Die Höhe des Verdienstausfalls ergibt sich unter Zugrundelegung der von der Klägerin nicht angegriffenen Entschädigungsberechnung des Beklagten (dazu unter lit. b).

24
a) Der Anspruch der Klägerin auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht dem Grunde nach für den gesamten Zeitraum der quarantänebedingten Ausfallzeit ihrer Mitarbeiterin Frau S …, da diese ersichtlich lediglich Ansteckungsverdächtige (§ 2 Nr. 7 IfSG) und keine „Kranke“ im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG war (vgl. § 56 Abs. 7 IfSG). Daneben fehlt es insbesondere nicht mit Blick auf § 616 Satz 1 BGB an dem Tatbestandsmerkmal des Verdienstausfalls.

25
Zwar läge ein Verdienstausfall im Sinne der Norm dann nicht vor, wenn die Arbeitnehmerin einen Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber hätte, wie er sich grundsätzlich auch aus § 616 Satz 1 BGB ergeben kann, wonach der zur Dienstleistung Verpflichtete seines Vergütungsanspruchs nicht dadurch verlustig geht, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird (insoweit nicht überzeugender a.A.: Eufinger, DB 2020, 1121, 1123 f.).

26
Auch ist weder vorgetragen, noch aus der Behördenakte ersichtlich, dass § 616 BGB im Arbeitsvertrag der Klägerin mit ihrer Mitarbeiterin Frau S … abbedungen worden wäre. Mit der behördlich angeordneten Quarantäne liegt zudem ein in der Person der Arbeitnehmerin liegendes Dienstleistungshindernis vor (dazu unter (1)). Jedoch überschreitet die insgesamt fünfzehntägige Quarantänedauer die Grenze einer „verhältnismäßig nicht erheblichen“ Zeit i.S.d. § 616 Satz 1 BGB (dazu unter (2)). Ein anteiliger Abzug einer für „verhältnismäßig nicht erheblich“ befundenen Zeit vom Gesamtzeitraum der Quarantäne ist nicht möglich (dazu unter (3)).

27
(1) Anlass für den Verdienstausfall der Arbeitnehmerin war die Quarantäneanordnung, die zunächst am 12.04.2020 mündlich ausgesprochen und sodann mit Bescheid vom 14.04.2020 schriftlich wiederholt wurde. Denn hierdurch wurde der Angestellten der Klägerin die Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit rechtlich unmöglich. Auf die im Urteil des BGH vom 01.02.1979 - II ZR 88/77 - für das maßgebliche Leistungshindernis gehaltene, von der Arbeitnehmerin ausgehende potentielle Ansteckungsgefahr ist hingegen nicht abzustellen, da hieraus nicht unmittelbar, sondern allenfalls mittelbar infolge von Maßnahmen des Arbeitgebers, die dieser im Rahmen seiner allgemeinen Verkehrssicherungspflicht gesondert zu treffen hätte, ein Leistungshindernis erwüchse. Im Übrigen ergäbe sich vorliegend hieraus im Ergebnis nichts Anderes, da der Kategorie-I-Kontakt der Arbeitnehmerin ausweislich des Quarantänebescheids ebenfalls am 12.04.2020 stattfand, sodass Quarantänebeginn und potentielle Ansteckungsgefahr zusammenfallen.

28

Die Quarantäne, die für die Arbeitnehmerin als Ansteckungsverdächtige angeordnet wurde, ist ein in der Person der Arbeitnehmerin liegender Grund im Sinne eines subjektiven Leistungshindernisses (wohl h.M, vgl. schon BGH, U.v. 30.11.1978 - III ZR 43/77 - juris Rn. 20; so auch z.B. Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 25; Bieder in: BeckOK BGB, Stand 01.02.2020, § 616 Rn. 17; Meßling in: Schlegel/Meßling/Bockholdt, Covid-19-Gesetzgebung - Gesundheit und Soziales, 1. Aufl. 2020, § 19 Rn. 10; Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 414 f.; Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137, 1140; Noack, NZA 2021, 251, 253; a.A. z.B. Klein, NJ 2020, 377, 378; Sievers, jM 2020, 189, 190; Weller/Lieberknecht/Habrich, NJW 2020, 1017, 1018 f.). Denn auch wenn die Pandemie als solche ein globales und gesamtgesellschaftliches Ereignis ist, ist der Anlass der Quarantäneanordnung im Einzelfall in hohem Grade von der betroffenen Person und den jeweiligen Umständen abhängig. Erst eine konkrete, infektionsgefährliche Situation im Sinne eines „Kategorie-I-Kontakts“ oder ein positives Covid-19-Testergebnis kann zur Einordnung einer Person als „Ausscheider“, „Ansteckungsverdächtiger“ oder „Krankheitsverdächtiger“ führen und sie damit zum Adressaten einer Isolierungsanordnung i.S.d. § 56 Abs. 1 i.V.m. § 31 IfSG machen. Gerade die Beurteilung der jeweiligen Kontaktsituation auf der Tatbestandsseite im Hinblick darauf, in welchem Maße eine Übertragungsgefahr besteht, erfordert eine umfassende individuelle Beurteilung der Gegebenheiten anhand zahlreicher Kriterien, wie z.B. Dauer und räumliche Nähe des Kontakts, Lüftungsverhältnisse, das Tragen von Masken etc. (vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html, Stand 21.04.2021). Die bloße Möglichkeit, dass von einer gefährlichen Kontaktsituation im Einzelfall mehrere Personen betroffen sein können (z.B. durch eine Anreicherung infektiöser Aerosole im Raum) lässt das Erfordernis einer einzelfallbezogenen Beurteilung der Infektionsgefahr für jeden Betroffenen nicht entfallen, ändert demgemäß auch nichts am Charakter der Quarantäneanordnung als individualisiertem, einzelfallabhängigen Verwaltungsakt und führt - mit Blick auf die arbeitsrechtlichen Folgen - mithin auch ersichtlich nicht zu einem objektiven Charakter des daraus resultierenden Leistungshindernisses (nicht überzeugend daher Kraayvanger/Schrader, NZA-RR 2020, 623, 625 f.).

29
(2) Jedoch besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. § 616 Satz 1 BGB nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“. Über diese Grenze geht die insgesamt fünfzehntägige Quarantäne der Mitarbeiterin deutlich hinaus.

30
Da es sich beim Tatbestandsmerkmal der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, ist dessen Auslegung durch die Behörde gerichtlich voll überprüfbar.

31
Wann ein Ausfall des Arbeitnehmers für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ i.S.d. § 616 Satz 1 BGB vorliegt, geht aus dem Gesetzeswortlaut nicht hervor und wird in Rechtsprechung und Literatur uneinheitlich bewertet (zur Kasuistik vgl. z.B. Klappstein in: Dauner-Lieb/Langen, Schuldrecht BGB, 4. Auflage 2021, § 616 Rn. 16 ff.; Bieder in: GK BGB, Stand 01.02.2020, § 616 Rn. 37; zur Literatur im Überblick z.B. Joussen in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand 01.03.2021, § 616 BGB Rn. 45 ff.). Zum Teil werden unter Zuhilfenahme verschiedener systematischer Argumente zeitliche Regelgrenzen von wenigen Tagen (so z.B. Sievers, jM 2020, 189, 191) bis zu mehreren Wochen (so wohl Eufinger, DB 2020, 1121, 1123) für maßgeblich gehalten. Im Kern übereinstimmend fordert hingegen die h.M. eine Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs anhand der Umstände des Einzelfalls, wobei als wesentliche Kriterien vornehmlich die Dauer des Arbeitsverhältnisses (so die überwiegende Rechtsprechung seit BAG, U.v. 17.12.1959 - GS 2/59 - NJW 1987, 2316, 2317; auch z.B. Schaub, AuA 1996, 82, 83), z.T. aber auch die Eigenheiten des Arbeitshindernisses (so z.B. Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 68) oder die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (so Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 616 BGB Rn. 10a) für maßgeblich erachtet werden.

32
Letztlich erschließt sich der unbestimmte Rechtsbegriff der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ vom Telos der Norm her. § 616 BGB ist Ausdruck des Rechtsgedankens, wonach unerhebliche Leistungsdefizite den Anspruch auf die Arbeitsvergütung nicht entfallen lassen sollen. Dieser Rechtsgedanke ist im Dienstleistungsrecht vor allem deshalb von Bedeutung, weil die Dienstleistung von Menschen erbracht wird, aus deren persönlichem Lebensumfeld heraus sich nach allgemeiner Lebenserfahrung vielfältige Leistungshindernisse ergeben können. Umstände, die in der Person des Dienstleistungsverpflichteten

liegen, können auf die Leistungserbringung jederzeit abstrahlen, was - und das bringt § 616 BGB zum Ausdruck - in gewissem Maße vom Dienstberechtigten zu tolerieren ist. Er hat in Ausnahmefällen die ihm entgehende Leistung gleichsam von Anfang an „einzupreisen“ (vgl. Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 415; Oetker in: Staudinger, BGB, Neubearbeitung 2019, § 616 Rn. 11 ff.; jeweils m.w.N.).

33
Weil hierdurch der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ ausnahmsweise durchbrochen wird, ist die Norm nach zutreffender Ansicht eng auszulegen (vgl. BAG, U.v. 25.10.1973 - 5 AZR 156/73 - juris Rn. 12; Noack, NZA 2021, 251, 253). Daher sind die Wertungen speziell ausgestalteter Normen zur Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstberechtigten auch nicht ohne weiteres auf die Auslegung von § 616 BGB übertragbar, allen voran nicht die oft hierzu herangezogene sechswöchige Frist des § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) für den Krankheitsfall. Denn abgesehen davon, dass der Einführung dieser Norm eine bewusste gesetzgeberische Entscheidung in anderem Kontext und mit anderer Zielsetzung zugrunde lag (vgl. Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137, 1140; Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 68), ist § 616 BGB anders als § 3 EFZG dispositiv. Spätestens hierdurch wird deutlich, dass die Norm nicht der (im wörtlichsten Sinne) unabdingbaren Absicherung des Arbeitnehmers dient, sondern als Auffangtatbestand für vereinzelte Ausnahmefälle einen ungleich geringeren Stellenwert hat. Dementsprechend ist ein „Gleichlauf“ der Fristen von § 3 EFZG einer- und der Auslegung des Tatbestandsmerkmals „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Rahmen von § 616 BGB andererseits weder geboten noch sachgerecht (daher insofern nicht überzeugend BGH, U.v. 30.11.1978 - III ZR 43/77 - juris Rn. 37 und darauf bezugnehmend Stöß/Putzer, NJW 2020, 1465, 1468).

34
Nach alledem überzeugt die h.M, wonach in der Regel nur wenige Tage unter die Unerheblichkeitsschwelle des § 616 BGB zu fassen sein dürften (so z.B. Preis/Mazurek/Schmid, NRA 2020, 1137, 1140; Noack NZA 2021, 251, 253; Kraayvanger/Schrader, NZA-RR 2020, 623; Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 68; Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 616 BGB Rn. 10b; im Grundsatz auch Joussen in: BeckOK ArbR, Stand 01.03.2021, § 616 BGB Rn. 48).

35
Daran gemessen ergibt sich für den vorliegenden Fall keine Fortzahlungspflicht der Klägerin für den fünfzehntägigen Ausfallzeitraum der Arbeitnehmerin vom 12.04.2020 bis zum 26.04.2020. Aus Gründen der Handhabbarkeit ist zwar das Vorgehen des Beklagten nicht zu beanstanden, einen Zeitraum von vier Tagen für regelmäßig nicht erheblich zu betrachten. Diese zeitliche Regelgrenze entspricht dem Telos der Norm, nur das Risiko unbedeutender Verhinderungen dem Dienstberechtigten zu übertragen, und lässt gleichwohl eine abweichende Beurteilung im Einzelfall zu, wenn sich hierfür Anhaltspunkte ergeben würden. Das ist bei der in Rede stehenden Arbeitnehmerin der Klägerin jedoch nicht der Fall, selbst, wenn man die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder ereignisbezogene Umstände für maßgeblich hielte.

36
Ausweislich des von der Klägerin ausgefüllten Antragsformulars ist die Mitarbeiterin, deren Verdienstausfall in Rede steht, seit 11.08.2015 bei der Klägerin beschäftigt, mithin handelt es sich nicht um ein außergewöhnlich lang andauerndes Vertragsverhältnis. Zum subjektiven Leistungshindernis der Mitarbeiterin trat zudem die Covid-19-Pandemie als globale Ausnahmesituation hinzu. Erst deren Besonderheiten (Fehlen wirksamer Medikamente, zum damaligen Zeitpunkt noch fehlender Impfstoff, fehlende Herdenimmunität, hohe Belastung des Gesundheitssystems etc.) führten vom bloßen Umstand einer Ansteckungsgefahr mit einer gefährlichen Krankheit - was für sich genommen dem allgemeinen Lebensrisiko entspricht - zu einem knapp zweiwöchigen Tätigkeitsverbot als i.S.d. § 28 Abs. 1 Satz 1 IfSG „zur Verhinderung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten“ erforderlicher Maßnahme (vgl. Lagebericht des RKI vom 12.04.2020 (erstmalige Anordnung der Quarantäne), abrufbar unter https://www.rki.de/ DE/ Content/ InfAZ/ N/ Neuartiges_Coronavirus/ Situationsberichte/ 2020-04-12-de.pdf? blob=publicationFile). Verkürzt gesagt muss eine Pandemie mit derartig gravierenden Auswirkungen auch bei langjährig Beschäftigten nicht im Sinne des § 616 BGB „eingepreist“ sein, weshalb sich auch aus der Eigenart des Leistungshindernisses kein Anlass für eine erweiternde Auslegung des Tatbestandsmerkmals „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ über die zeitliche Regelgrenze von wenigen Tagen hinaus ergibt.

37

(3) Die Aufteilung des Gesamtzeitraums der Quarantäne in einen anteilig „nicht erheblichen“ und einen verbleibenden „erheblichen“ Zeitraum, wie sie der Beklagte vorgenommen hat, ist jedoch nicht möglich (st. Rspr. seit BAG, U.v. 18.12.1959 - GS 8/58 - juris Rn. 22 ff.; aus der Literatur z.B. Oetker in: Staudinger, BGB, Neubearbeitung 2019, § 616 Rn. 95 ff.; Joussen in: BeckOK ArbR, Stand 01.03.2021, § 616 BGB Rn. 45; Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 69; Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416; jeweils m.w.N.).

38
Bereits dem Wortlaut der Norm nach handelt es sich bei dem Kriterium der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ in § 616 Satz 1 BGB um ein Tatbestandsmerkmal. Die Formulierung „wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er…“ lässt keinen anderen Schluss zu, als dass der Konsekutivsatz die Tatbestandsseite der Norm enthält, während auf Rechtsfolgenseite einzig der Beibehalt des Vergütungsanspruchs steht. Eine zeitliche Begrenzung des Anspruchsumfangs enthält die Vorschrift - anders als z.B.

39
§ 3 EFZG - gerade nicht. § 616 BGB ist damit eine „Alles-oder-Nichts“-Vorschrift, d.h. bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen tritt die Fortzahlungspflicht für den gesamten Zeitraum ein. Diese Lesart entspricht auch klar dem oben dargestellten Telos der eng auszulegenden Norm. Ihr Geltungsbereich soll nur bestimmte Sachverhalte abdecken, die sich maßgeblich über das Kriterium der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ bestimmen lassen. Eine Ausweitung zu einem zeitlich begrenzten Fortzahlungsanspruch bei jedwedem subjektiven Leistungshindernis unabhängig von dessen Gesamtdauer liefe dieser Zielsetzung klar zuwider und entspräche in keiner Weise dem Charakter der Norm als eng auszulegender Ausnahmevorschrift.

40
Zwar bleibt die Fortzahlungspflicht des Dienstberechtigten in jenen Fällen bestehen, in denen sich mehrere für sich genommen verhältnismäßig nicht erhebliche Hinderungsgründe zeitlich aneinanderreihen (vgl. Henssler in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 616 Rn. 68 a.E.). Voraussetzung ist aber nach dem Normzweck, dass die Hinderungsgründe auf jeweils anderen Gründen beruhen (vgl. Joussen in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand 01.03.2021, § 616 BGB Rn. 49). Das ist hier ersichtlich nicht der Fall, da die Arbeitnehmerin der Klägerin einzig aufgrund der Quarantäneanordnung vom 12.04.2020, schriftlich bestätigt durch den Bescheid vom 14.04.2020, an ihrer Berufsausübung gehindert war, insbesondere war die Mitarbeiterin während der Quarantäne zu keiner Zeit „Kranke“ im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG.

41
Die Auslegung des Beklagten, der die Gesetzespassage „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ als Grenze für die Leistungsdauer betrachtet, ist daher mit dem Gesetz nicht vereinbar. Hieran ändert selbstverständlich auch nichts, dass - wie vom Beklagten ausgeführt - dieses Vorgehen zwischen dem Bundessozialminister und Arbeitgebervertretern abgestimmt sei.

42
Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass der insgesamt zu betrachtende Zeitraum, für den die Klägerin Verdienstausfallentschädigung beantragt hat, nicht im Sinne des § 616 Satz 1 BGB „verhältnismäßig unerheblich“ ist, und daher für den Gesamtzeitraum keine Lohnfortzahlungspflicht der Klägerin besteht. Mithin fehlt es im Rahmen des § 56 Abs. 1 IfSG auch nicht am Tatbestandsmerkmal des „Verdienstausfalls“. Der Anspruch gegen den Beklagten besteht daher dem Grunde nach für den gesamten geltend gemachten Zeitraum.

43
b) Die Höhe des Anspruchs auf Verdienstausfallentschädigung berechnet sich nach § 56 Abs. 3 IfSG hinsichtlich des Verdienstausfalls und § 57 IfSG hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge. Zweifel an der rechnerischen Richtigkeit der vom Beklagten hierzu errechneten Beträge ergeben sich nicht. Für den geltend gemachten Gesamtzeitraum ergibt sich danach eine Entschädigungssumme von 1.050,59 EUR und abzüglich der vom Beklagten bereits erstatteten Summe von 770,43 EUR mithin ein noch verbleibender Betrag in Höhe von 280,16 EUR.

44

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 ff. der Zivilprozessordnung (ZPO).