

**Titel:**

**Verdienstausfallentschädigung wegen Quarantäne**

**Normenkette:**

IfSG § 56 Abs. 1 S. 1, S. 2, Abs. 5

BGB § 616

EQV § 1

**Leitsatz:**

Die Quarantäne eines Arbeitnehmers ist auch dann ein in seiner Person liegender Grund im Sinne eines subjektiven Leistungshindernisses, wenn diese nicht wegen eines „Kategorie-I-Kontakts“ des Arbeitnehmers oder eines „positiven Covid-19-Testergebnis“ des Arbeitnehmers angeordnet wurde, sondern sich die Verpflichtung zur häuslichen Isolation aus § 1 Abs. 1 Satz 1 der (damals) in der Fassung vom 15.06.2020 geltenden Einreise-Quarantäneverordnung (EQV) wegen der Einreise des Arbeitnehmers nach Bayern aus einem Risikogebiet nach § 1 Abs. 4 EQV ergab. (Rn. 18)

**Schlagworte:**

Verdienstausfallentschädigung des Arbeitnehmers wegen Quarantäne, Quarantänenpflicht nach Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet, Quarantäne als subjektives Leistungshindernis des Arbeitnehmers, Corona-Pandemie

**Tenor**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

**Tatbestand**

**1**

Die Beteiligten streiten um eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG wegen Quarantäne in Zusammenhang mit der „Corona-Pandemie“.

**2**

Die Klägerin ist Arbeitgeberin des Herrn ..., der im klägerischen Betrieb seit dem 01.07.2017 als ... beschäftigt ist. Der Arbeitnehmer der Klägerin verbrachte seinen Urlaub vom 30.08.2020 bis zum 13.09.2020 in Kroatien (Zadar), das während des Urlaubsaufenthalts zum Risikogebiet erklärt wurde. Als Herr ... am 13.09.2020 aus Kroatien zurückkehrte, hat sich dieser bis zum 16.09.2020 in häusliche Isolation begeben müssen und konnte dementsprechend am 16.09.2020 keine Arbeitsleistung erbringen. Mit E-Mail vom 16.09.2020, 12:19 Uhr, teilte das Landratsamt Bamberg Herrn ... mit, dass aufgrund der Vorlage eines negativen Testergebnisses mit E-Mail vom 16.09.2020, 11:10 Uhr, die Quarantänenpflicht nach § 1 Abs. 1 EQV ende und er wie gewohnt seine Arbeit wiederaufnehmen könne.

**3**

Mit Datum vom 30.10.2020 beantragte die Klägerin bei der Regierung von ... eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 IfSG für den 16.09.2020.

**4**

Mit Bescheid vom 09.02.2021 lehnte die Regierung von ... den Antrag auf Verdienstausfallentschädigung ab. Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG seien nicht erfüllt, da für den beantragten Zeitraum der Arbeitgeber eine Entgeltfortzahlung nach § 616 Satz 1 BGB zu leisten habe. Die Anwendung des § 616 BGB sei vertraglich nicht ausgeschlossen worden. Der Arbeitgeber habe demnach insoweit eine Vergütung zu leisten, als der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert gewesen sei. Als verhältnismäßig nicht erheblich

werde ein Zeitraum von vier Tagen angesehen. Im beantragten Zeitraum sei deshalb kein Verdienstaussfall entstanden.

## 5

Mit Schriftsatz vom 26.02.2021, eingegangen beim Verwaltungsgericht Bayreuth am 01.03.2021, erhob die Klägerin Klage gegen den Bescheid vom 09.02.2021 und beantragt,

Der Beklagte wird verpflichtet, den durch die Regierung von ... erlassenen Bescheid vom 09.02.2021 aufzuheben und einen Bescheid zugunsten der Klägerin zu erlassen.

## 6

Zur Klagebegründung wird im Wesentlichen ausgeführt, die Regierung von ... nehme rechtswidrig an, dass dem Arbeitnehmer kein Entschädigungsbetrag nach § 56 Abs. 1 IfSG zustehe, da dieser einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 616 BGB habe. Ein solcher Anspruch stehe dem Arbeitnehmer aber nicht zu. § 616 BGB sehe einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung der Vergütung nur für „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund“ vor. Die Frage, ob eine häusliche Isolation für eine nicht erhebliche Zeit erfolgt sei, könne im Ergebnis dahinstehen, da schon kein in seiner Person liegender Grund vorhanden sei. Vielmehr sei vorliegend von einem objektiven Leistungshindernis auszugehen. Zu den objektiven Leistungshindernissen gehörten nach einhelliger Meinung Hindernisse auf dem Weg zur Arbeit, Stau, Glatteis, Smogalarm oder Unruhen, Krieg, Terror und auch Epidemien. Diese Ereignisse hätten gemeinsam, dass sie einen größeren Personenkreis betreffen könnten, ohne dass tatsächlich gleichzeitig mehrere Beschäftigte verhindert sein müssten. Dies treffe auch auf die aktuelle SARS-CoV-2-Pandemie zu. Die Übertragung des Virus erfolge nicht nur über den persönlichen Kontakt mit infizierten Personen, sondern primär auch über Aerosole. Es sei möglich, sich mit dem Virus zu infizieren, ohne auch nur einer infektiösen Person begegnet zu sein. Es genüge, einen schlecht belüfteten Raum aufzusuchen, in dem sich zuvor eine infizierte Person aufgehalten habe. Offenbar genüge auch der Aufenthalt in einem bestimmten Land, um als ansteckungsverdächtig zu gelten. Der Arbeitnehmer der Klägerin habe sich in einem Land aufgehalten, das während seines Urlaubs zum Hochrisikogebiet erklärt worden sei. Eine Infektion oder Kontakt zu einer infizierten Person sei nicht erfolgt. Allein dieser Aufenthalt in Kroatien habe dazu geführt, dass Herr ... als ansteckungsverdächtige Person gegolten habe. Dadurch, dass als tatbestandliche Voraussetzung einer behördlichen Maßnahme ein Verdacht ausreichend sei, sei angesichts des damaligen und aktuellen Infektionsgeschehens auch von einer Vielzahl von möglichen Betroffenen auszugehen, mit der Folge, dass die Betroffenheit ein globales Phänomen und nicht mehr ein persönlicher Lebensumstand sei. Dass es sich bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG um eine konkret individuelle Maßnahme handle, reiche nicht aus, um auch von einem persönlichen Hinderungsgrund auszugehen. Da die Rechtsgrundlage, auf der die Maßnahme beruhe, der Eindämmung des Infektionsrisikos, mithin der Gefahrenabwehr, diene, sei ein Belang berührt, der im Interesse der Allgemeinheit liege. Läge eine abstrakt-generelle Norm vor, die keiner weiteren Verfügung bedürfte, läge ein objektives Leistungshindernis vor. Darin ein Differenzierungskriterium zu sehen, erscheine recht formalistisch. Darüber hinaus sei nicht ersichtlich, weswegen die Kosten einer Maßnahme, die im Interesse der Allgemeinheit liege, den Arbeitgebern aufzuerlegen sei und dies zudem davon abhängig gemacht werde, ob in privatrechtlichen Regelungen auf die Anwendbarkeit einer bestimmten Norm verzichtet worden sei oder nicht. Nach der ratio legis des § 616 BGB sei dieser grundsätzlich eng auszulegen und beschränke sich auf Fälle, in denen ein persönliches Leistungshindernis des Beschäftigten vorliege. Persönliche Hinderungsgründe seien für den Arbeitgeber vorhersehbar und könnten im Voraus in die Vergütung eingepriesen werden. Zudem beträfen solche Ereignisse nur einzelne Beschäftigte in nur äußerst seltenen Fällen, so dass sich das Vergütungsrisiko, das Entgelt ohne Erhalt einer Gegenleistung zu entrichten, in einem geringen Rahmen halte. In Abgrenzung dazu seien jedoch Tätigkeitsverbote oder eine Quarantäne keine nur punktuelle und kurzzeitige Abweichung vom geschuldeten Leistungsmaßstab. Dies zeige die Anzahl der von Quarantäneanordnungen betroffenen Arbeitnehmern. Zudem treffe der COVID-19 bedingte Leistungsausfall den Arbeitgeber völlig unvorhergesehen, was zu einer Verlagerung des Vergütungsrisikos führe, die in dem Ausmaß nicht vom Zweck der Norm erfasst sei.

## 7

Die Höhe des „Verdienstaussfalls“ wurde im Klageschriftsatz vom 26.02.2021 auf 74,27 EUR beziffert, jedoch mit Schriftsatz vom 19.04.2021 auf 41,78 EUR nach „unten korrigiert“.

8

Mit Schriftsatz vom 31.03.2021 beantragt der Beklagte,

die Klage abzuweisen.

9

Zur Begründung des Abweisungsantrags wird im Wesentlichen ausgeführt, der Bescheid der Regierung von ... vom 09.02.2021 sei rechtmäßig. Der Klägerin stehe kein Anspruch auf Erstattung einer Verdienstauffallentschädigung für den Mitarbeiter ... zu. Dieser sei aus Kroatien - und damit aus einem Risikogebiet nach § 1 Abs. 4 EQV - in den Freistaat Bayern eingereist und sei somit gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 EQV verpflichtet gewesen, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung oder in eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach seiner Einreise ständig dort abzusondern. Durch die Mitteilung des Landratsamts Bamberg vom 16.09.2020 sei die Absonderungspflicht aufgehoben und die Quarantäne beendet worden. Der Arbeitnehmer der Klägerin sei damit zwar gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG grundsätzlich anspruchsberechtigt, soweit er durch die Absonderung einen Verdienstauffall erlitten habe. Vorliegend habe der Arbeitnehmer der Klägerin jedoch am 16.09.2020 keinen Verdienstauffall erlitten. Die Vorschrift des § 616 Satz 1 BGB bestimme, dass der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig werde, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert sei. Die Klägerin habe weder angegeben noch nachgewiesen, dass die Anwendung des § 616 BGB vorliegend aufgrund des Arbeits- oder Tarifvertrags abbedungen sei. Insoweit sei vom gesetzlichen Normfall der Geltung dieser Vorschrift auszugehen. Bei einer gegenüber einer bestimmten Person ausgesprochenen infektionsschutzrechtlich begründeten Absonderung gem. § 28 Abs. 1 i.V.m. § 30 Abs. 1 IfSG handle es sich um einen in der Person des Betroffenen liegenden Grund. Aufgrund der Absonderung sei der Betroffene regelmäßig daran gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Soweit die Klägerseite argumentiere, es handle sich vorliegend um ein objektives Leistungshindernis, das nicht einen Mitarbeiter im Besonderen treffe, sondern jede andere Person auch treffen könne, sei dem entgegenzuhalten, dass dies im Grunde auf nahezu sämtliche denkbare Leistungshindernisse (dringender Arztbesuch, unvorhergesehene Kurzerkrankung naher Angehöriger, familiäre Ereignisse, etc.) zuträfe. Maßgeblich sei indes gerade die tatsächliche Betroffenheit des Arbeitnehmers der Klägerin und nicht die potentielle Betroffenheit anderer. Auf die Frage des Betriebsrisikos komme es vorliegend nicht an. Dabei gehe es vielmehr um die Frage einer Lohnzahlungspflicht in den Fällen, in denen das Unterbleiben der Arbeitsleistung von keiner der beiden Vertragsparteien zu vertreten sei, weil die fehlende Möglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers auf Betriebsstörungen zurückzuführen sei. Vorliegend habe jedoch durchaus die Möglichkeit einer Beschäftigung des Arbeitnehmers bestanden, jedoch habe dieser hiervon aus rechtlichen Gründen keinen Gebrauch machen können. 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 wüssten Kontaktpersonen eines Infizierten nicht einmal, dass dieser infiziert sei und Erreger einer ansteckenden Krankheit verbreite. Die Absonderung des Arbeitnehmers stelle für diesen mithin einen von ihm unverschuldeten, in seiner Person liegenden Grund für die Hinderung an der Arbeitsleistung dar. Aus § 616 Satz 1 BGB folge damit, dass der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit fortbestehe. Da der Zeitraum der geltend gemachten Quarantäne lediglich einen Tag betrage, ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 Satz 1 BGB jedoch nach Ansicht des Beklagten für bis zu vier Tage bestehe, liege ein Verdienstauffall des Arbeitnehmers nicht vor. Folglich könne weder der Arbeitnehmer der Klägerin eine Verdienstauffallentschädigung gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG, noch die Klägerin eine dahingehende Erstattung nach § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG beanspruchen.

10

Mit Schriftsätzen vom 28.04.2021 bzw. 06.05.2021 erklärten sich die Beteiligten mit einer Entscheidung durch Gerichtsbescheid einverstanden.

11

Im Übrigen wird auf die Gerichts- und Behördenakte verwiesen (§ 117 Abs. 3 Satz 2 VwGO).

## Entscheidungsgründe

I.

## 12

Das Gericht konnte über die Klage gem. § 84 Abs. 1 VwGO ohne mündliche Verhandlung durch Gerichtsbescheid entscheiden, da die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt geklärt ist. Die Beteiligten wurden zum Erlass eines Gerichtsbescheids gehört und haben sich mit Schriftsätzen vom 28.04.2021 bzw. 06.05.2021 mit einer Entscheidung durch Gerichtsbescheid einverstanden erklärt.

II.

## 13

Die zulässige Klage bleibt ohne Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Erstattung der beim Beklagten am 30.10.2020 beantragten „Verdienstaufschlagsentschädigung“ für ihren Arbeitnehmer ... (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

## 14

Der geltend gemachte Anspruch auf Erstattung einer Verdienstaufschlagsentschädigung nach § 56 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 56 Abs. 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in der zum Zeitpunkt der Quarantäne am 16.09.2020 gültigen Fassung (vgl. zur Frage der maßgeblichen Sach- und Rechtslage im Rahmen des § 56 IfSG grundlegend: VG Bayreuth, U.v. 21.6.2021 - B 7 K 21.110 - juris) besteht schon deswegen nicht, weil der Arbeitnehmer der Klägerin keinen Verdienstaufschlag i.S.d. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG erlitten hat. Die Klägerin war vielmehr gem. § 616 Satz 1 BGB verpflichtet, ihrem Arbeitnehmer für den 16.09.2020 die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung trotz Quarantäne zu bezahlen.

## 15

1. Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG in der maßgeblichen Fassung (s.o.) erhält, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i.S.v. § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgedeckt wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Auf Antrag werden dem Arbeitgeber von der zuständigen Behörde die ausgezahlten Beträge erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG).

## 16

a) Dass das Fernbleiben eines Arbeitnehmers von der Arbeit aufgrund einer Quarantäne im Zusammenhang mit der „Corona-Pandemie“ ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund - und nicht (nur) ein objektives Leistungshindernis ist - hat die Kammer bereits mit Gerichtsbescheid vom 05.05.2021 (B 7 K 21.210 - juris) grundsätzlich entschieden.

## 17

Die Kammer führte insoweit aus:

„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/Habrigh, 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](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.).“

## 18

Diese Sichtweise der Kammer gilt auch im vorliegenden Fall, in dem die Quarantäne des Arbeitnehmers der Klägerin zwar nicht wegen eines „Kategorie-I-Kontakts“ oder eines „positiven Covid-19-Testergebnis“ angeordnet wurde, sondern sich die Verpflichtung zur häuslichen Isolation aus § 1 Abs. 1 Satz 1 der (damals) in der Fassung vom 15.06.2020 geltenden Einreise-Quarantäneverordnung (EQV) wegen der Einreise nach Bayern aus einem Risikogebiet nach § 1 Abs. 4 EQV ergab. Allein dadurch, dass sich die Verpflichtung zur häuslichen Isolation unmittelbar aus der EQV ergab, liegt noch kein objektives Leistungshindernis vor. Vielmehr hat der Arbeitnehmer der Klägerin durch sein persönliches Verhalten, nämlich durch den Antritt einer Auslandsreise im Sommer 2020 - in Kenntnis dessen, dass ihm bei einer Rückkehr eine Quarantäne „drohen könnte“, falls die Urlaubsregion als Risikogebiet eingestuft wird - selbst den Grund dafür gelegt, dass ihm die Ausübung der Arbeitstätigkeit am 16.09.2020 rechtlich unmöglich wurde. Die EQV knüpft insoweit ihrerseits an einem persönlichen, risikobehafteten Verhalten des Einzelnen an, nämlich dem Aufenthalt in einem Gebiet, in dem eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit für eine unerkannte Infektion mit SARS-CoV-2 besteht. Da schon die Quarantäne eines Arbeitnehmers infolge eines unbewussten Kontaktes mit einem Infizierten als „ein in seiner Person liegender Grund“ im Sinne eines subjektiven Leistungshindernisses zu qualifizieren ist, gilt dies erst recht bei Arbeitnehmern, die sich im Sommer 2020 bewusst dem Risiko ausgesetzt haben, nach einer Urlaubsrückkehr eine erhöhte Infektionsgefahr aufzuweisen, deshalb in Quarantäne zu müssen und dementsprechend ihre geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen konnten.

## 19

b) Da die lediglich eintägige Nichterbringung der Arbeitsleistung infolge der Quarantäne am 16.09.2020 eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ darstellt (vgl. hierzu: VG Bayreuth, Gerichtsbescheid vom 5.5.2021 - B 7 K 21.210 - juris) und die Anwendbarkeit des § 616 BGB im vorliegenden Fall nicht abbedungen wurde, hat der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch für den 16.09.2021 nicht verloren und damit keinen Verdienstausfall i.S.d. § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG erlitten. Ein „Entschädigungserstattungsanspruch“ der Klägerin gem. § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG scheidet damit ebenfalls aus.

## 20

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Der Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung ergibt sich aus § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 708 ff. ZPO.