

Titel:

behördliche Absonderungsanordnung als Kontaktperson zu COVID-19-Fall - Kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für verauslagte Verdienstauffallentschädigung

Normenkette:

IfSG § 56

BBiG § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. b

Leitsätze:

1. Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers aus § 56 IfSG ist gegenüber dem Fortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber subsidiär. Die Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers - hier aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 lit. b BBiG - gehen dem Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG vor. (Rn. 21) (redaktioneller Leitsatz)

2. Liegen über das Jahr verteilt mehrere auf unterschiedlichen Ursachen beruhende Störungen des Ausbildungsverhältnisses vor, die jeweils einen Fortzahlungsanspruch begründen, so beginnt der Sechs-Wochen-Zeitraum jeweils von neuem. Die Fortzahlungszeiträume sind getrennt voneinander zu betrachten und dürfen nicht aufaddiert werden. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für verauslagte Verdienstauffallentschädigung (abgelehnt), kein Verdienstauffall bei Auszubildender mit Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung während der Absonderung, zeitliche Begrenzung des Fortzahlungsanspruchs (6-Wochen-Zeitraum) für jede Störung des Ausbildungsverhältnisses gesondert zu betrachten

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Gegenstand des Verfahrens ist ein Anspruch der Klägerin auf Erstattung der verauslagten Entschädigung für den Verdienstauffall, den eine im Hotelbetrieb der Klägerin beschäftigte Auszubildende infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung erlitten hat.

2

Im Jahr 2020 war Frau A ... im Hotelbetrieb der Klägerin als Auszubildende im Sinne von § 10 Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschäftigt. Von 13. bis 23. November 2020 war die Auszubildende aufgrund behördlicher Absonderungsanordnung als Kontaktperson mit engem Kontakt zu einem COVID-19-Fall zur häuslichen Isolation verpflichtet.

3

Am 11. Dezember 2020 beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung des Verdienstauffalls für die Auszubildende für den Zeitraum der Absonderung. Im Antrag war angegeben, dass die Klägerin für den 13. November 2020 das Gehalt für die Auszubildende fortgezahlt habe und dass für die Auszubildende im Zeitraum 16. bis 23. November 2020 ohne die Absonderung ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe von 100% bestanden hätte.

4

Mit Bescheid vom 31. März 2021 lehnte der Beklagte die Erstattung mit der Begründung ab, dass ein Erstattungsanspruch dann nicht vorliege, wenn ein anderweitiger gesetzlicher Anspruch auf

Lohnfortzahlung des Beschäftigten bestehe. Im vorliegenden Fall bestehe für die Dauer von bis zu sechs Wochen ein Vergütungsanspruch der Auszubildenden gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG, da sie aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert gewesen sei, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnisse zu erfüllen.

5

Per E-Mail vom 6. April 2021 bestätigte die Klägerin den Erhalt des Bescheids.

6

Mit Schriftsatz vom 30. April 2021, bei Gericht eingegangen am 4. Mai 2021, erhob die Klägerin Klage zum Bayerischen Verwaltungsgericht München und beantragt sinngemäß,

7

den Beklagten unter Aufhebung des Bescheids vom 31. März 2021 zu verpflichten, der Klägerin antragsgemäß die an die Auszubildende A... .. verauslagte Entschädigung für den infolge der Absonderung erlittenen Verdienstaufschlag zu erstatten.

8

Zur Begründung der Klage wurde vorgetragen, die Klägerin habe der Auszubildenden schon im Zeitraum März bis Mai 2020 zu Beginn der Corona-Pandemie und damit zu Beginn der Kurzarbeit im Hotelbetrieb für sechs Wochen eine Weiterzahlung der Vergütung gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG gewährt. Bei der Quarantäne handele es sich ebenfalls um eine Folge der Corona-Pandemie, sodass die Klägerin nicht verpflichtet sei, wiederum bis zu 6 Wochen die Kosten zu tragen. Eine Ungleichbehandlung der Anträge von Auszubildenden im Vergleich zu anderen Mitarbeitern sei nicht akzeptabel.

9

Mit Schreiben vom 18. Mai 2021 verzichtete die Klägerin auf mündliche Verhandlung.

10

Mit Schriftsatz vom 22. Juni 2021 verzichtete auch der Beklagte auf mündliche Verhandlung und nahm zur Klage Stellung. Er beantragt,

11

die Klage abzuweisen.

12

Zur Begründung trug er im Wesentlichen vor, ein Verdienstaufschlag im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) liege nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung seines Lohns oder Gehalts gegen den Arbeitgeber zustehe. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten gegenüber dem Entschädigungsanspruch folge aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Im vorliegenden Fall habe die Auszubildende trotz ihrer Verhinderung einen Fortzahlungsanspruch aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG, da die Auszubildende infolge der angeordneten Quarantäne aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert gewesen sei, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Es könne dahingestellt bleiben, ob die Klägerin bereits im Zeitraum März bis Mai 2020 wegen der Corona-Pandemie Entgeltfortzahlung für die Auszubildende geleistet habe, was mangels näherer Substantiierung vorsorglich bestritten werde. Falle die Absonderung in den Zeitraum einer länger andauernden Betriebsschließung, so unterbreche diese den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG, sodass aufgrund der Absonderung erneut eine Entgeltfortzahlung für sechs Wochen über § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG zu leisten sei. Grundsätzlich löse jeder neue Verhinderungsgrund eine erneute Entgeltfortzahlungspflicht aus.

13

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

14

Die zulässige Klage ist unbegründet und bleibt daher ohne Erfolg.

15

1. Die Entscheidung konnte ohne mündliche Verhandlung ergehen, da die Parteien ihr Einverständnis hierzu erklärt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

16

2. Die Klage ist zulässig, insbesondere ist eine Versäumung der Klagefrist nicht feststellbar.

17

Gemäß § 74 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 VwGO war die Klage, da es eines Widerspruchsbescheids nicht bedurfte, binnen eines Monats nach Bekanntgabe des ablehnenden Bescheids zu erheben. Die Beweislast für den Zeitpunkt der Bekanntgabe trägt die Behörde (vgl. Art. 41 Abs. 2 Satz 3 Hs. 2 BayVwVfG). Im vorliegenden Fall lässt sich der Zeitpunkt der Bekanntgabe nicht zweifelsfrei feststellen, da die Behördenakte weder einen Zugangsnachweis noch einen Versendungsvermerk enthält. Da die Klägerin allerdings gegenüber dem Beklagten den Erhalt des Bescheides am 6. April 2021 per E-Mail bestätigt hat und der Beklagte einen früheren Zugang nicht behauptet hat, geht das Gericht von einer Bekanntgabe am 6. April 2021 aus, so dass die am 4. Mai 2021 erhobene Klage fristgerecht erfolgte.

18

3. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Erstattung der an die Auszubildende ausgezahlten Verdienstauffällenschädigung (§ 113 Abs. 5 VwGO).

19

3.1. Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Maßgeblich für die gerichtliche Entscheidung ist die im Zeitraum der Quarantäne (13. bis 23. November 2020) gültige Gesetzesfassung vom 19.6.2020 bzw. vom 18.11.2020 (zur Maßgeblichkeit der jeweiligen Fassung: VG München, U.v. 23.1.2023 – M 26a K 21.82 – juris Rn. 15ff.; VG Bayreuth, U.v. 21.6.2021 – B 7 K 21.110 – juris Rn. 21ff.).

20

Demzufolge erhalten Personen gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG eine Entschädigung in Geld, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert werden und dadurch einen Verdienstauffall erleiden. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstauffall (§ 56 Abs. 2 Satz 1 IfSG). Als Verdienstauffall gilt das Netto-Arbeitsentgelt zuzüglich des Kurzarbeitergeldes, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte (§ 56 Abs. 3 Satz 1 und 2 IfSG). Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt bei Arbeitnehmern in der Form, dass zunächst der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlt hat und anschließend auf Antrag von der zuständigen Behörde die Erstattung der ausgezahlten Beträge erhält (§ 56 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 IfSG).

21

Gegenstand des vom Arbeitgeber geltend gemachten Erstattungsanspruchs ist daher die von diesem für die Behörde verauslagte Verdienstauffällenschädigung des Arbeitnehmers. Die Verdienstauffällenschädigung setzt schon begrifflich voraus, dass beim Arbeitnehmer ein Verdienstauffall entstanden ist. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Aus dieser Systematik folgt, dass die Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers dem Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG vorgehen und der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Fortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber subsidiär ist. Als auf dem Billigkeitsgedanken beruhendes Institut soll § 56 IfSG dort vor materieller Not schützen, wo die allgemeinen Fortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt die Norm nicht (vgl. OVG Lüneburg, B.v. 23.9.2021 – 13 LA 286/21 – juris Rn. 5; B.v. 2.7.2021 – 13 LA 258/21 – juris Rn. 6; Eckart/Winkelmüller, BeckOK Infektionsschutzrecht, Stand 1.7.2022, IfSG § 56 Rn. 37; zur Vorgängervorschrift § 49 BSeuchG: BGH, U.v. 30.11.1978 – III ZR 43/77 – NJW 1979,422). Der Gesetzgeber hat diesen Grundsatz zuletzt nochmals bestätigt (BT-Drs. 19/27291, S. 61).

22

3.2. Im vorliegenden Fall hatte die Auszubildende für den Zeitraum der Absonderung einen Entgeltfortzahlungsanspruch auf der Grundlage von § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG. Nach dieser Vorschrift ist Auszubildenden bis zur Dauer von sechs Wochen die Vergütung auch dann zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus

dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Diese Voraussetzungen lagen bei der Auszubildenden vor, da sie wegen der behördlich angeordneten Absonderung zur häuslichen Isolation verpflichtet war und den Pflichten aus ihrem Ausbildungsverhältnis nicht nachkommen konnte.

23

3.2.1. Anhaltspunkte dafür, dass die Auszubildende ein Verschulden an der Verhinderung träge, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Der Auszubildenden war es aufgrund der öffentlich-rechtlichen Anordnung rechtlich unmöglich, ihren Pflichten nachzukommen.

24

3.2.2. Die Verhinderung beruhte auch auf einem in der Person der Auszubildenden liegenden Grund. Anknüpfungspunkt für die Absonderungsanordnung nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG ist die vom Betroffenen persönlich ausgehende potentielle Ansteckungsgefahr. Gegenüber nicht in dieser Vorschrift ausdrücklich genannten Personen, sog. Nichtstörern, darf eine Absonderungsanordnung nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG nicht ergehen (Johann/Gabriel in BeckOK InfSchR, 15. Ed. 10.1.2023, IfSG § 30 Rn. 23). Dass die Absonderungsanordnung im Gesamtkontext der Eindämmung der Corona-Pandemie und damit überindividuellen Gründen des gesamtgesellschaftlichen Infektionsschutzes dient (vgl. zu diesem Argument Greiner: Nachlese und Ausblick zu Betriebsrisiko, Entgeltfortzahlung und Entgeltersatzleistungen, NZA 2022, 665, 673) ändert an der Einordnung der Absonderungsanordnung als in der Person des Betroffenen liegendes, subjektives Leistungshindernis nichts (vgl. OVG Lüneburg, B.v. 2.7.2021 – 13 LA 258/21- beck-online Rn. 10; VG Berlin, U.v. 16.11.2022 – 32 K 109/22 – beck-online Rn. 48-55 m.w.N.; VG Koblenz Urt. v. 10.5.2021 – 3 K 107/21 – beck-online Rn. 24; BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 15. Ed. 10.1.2023, IfSG § 56 Rn. 37.1; MüKoBGB/Henssler, 9. Aufl. 2023, BGB § 616 Rn. 25; ErfK/Preis, 23. Aufl. 2023, BGB § 616 Rn. 6a; Hohenstatt/Krois: Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie, NZA 2020, 413, 415; Sagan/Brockfeld: Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, NJW 2020, 1112, 1113).

25

3.2.3. Dem Fortzahlungsanspruch aus § 19 Abs. Nr. 2 Buchst. b BBiG steht nicht die zeitliche Beschränkung auf einen Zeitraum von sechs Wochen entgegen, da der Zeitraum der absonderungsbedingten Verhinderung von 13. bis 23. November 2020 nur 11 Tage betrug.

26

Soweit die Klägerin meint, eine nicht näher substantiierte sechswöchige Fortzahlung der Vergütung im Zeitraum März bis Mai 2020 habe den Sechs-Wochen-Zeitraum bereits ausgeschöpft, kann dem nicht gefolgt werden. Liegen wie im vorliegenden Fall über das Jahr verteilt mehrere auf unterschiedlichen Ursachen beruhende Störungen des Ausbildungsverhältnisses vor, die jeweils einen Fortzahlungsanspruch begründen, so beginnt der Sechs-Wochen-Zeitraum jeweils von neuem. Die Fortzahlungszeiträume sind getrennt voneinander zu betrachten und dürfen nicht aufaddiert werden. Hierzu kann auf die Rechtsprechung zur mehrfachen krankheitsbedingten Verhinderung von Arbeitnehmern innerhalb eines Jahres zurückgegriffen werden, wonach dem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung auch dann zu leisten ist, wenn er nach sechswöchiger Krankheit seine Tätigkeit wiederaufnimmt, aber später wegen einer anderen Krankheit arbeitsunfähig wird (vgl. Taubert, BBiG, 3. Aufl. 2021, § 19 Rn. 63; zur ständigen Rechtsprechung vgl. zuletzt BAG U.v. 11.12.2019 – 5 AZR 505/18 – juris Rn. 13). Im Übrigen dürfte die Fortzahlung im Zeitraum März bis Mai 2020 auf der Einschränkung des Hotelbetriebs infolge des ersten Lockdowns beruhen und ihren Grund damit nicht in der Person der Auszubildenden haben, sondern in den allgemein für Hotelbetriebe geltenden Betriebseinschränkungen. Rechtsgrundlage für eine Fortzahlung der Vergütung wäre insoweit nicht § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b IfSG, sondern § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a IfSG, so dass eine Anrechnung des Fortzahlungszeitraums März bis Mai 2020 auch aus diesem Grund nicht in Betracht kommt, da es sich um unterschiedliche Ansprüche handelt.

27

Da somit die Voraussetzungen für eine Verdienstauffallentschädigung bei der Auszubildenden nicht vorliegen, kommt für die Klägerin eine Erstattung einer verauslagten Verdienstauffallentschädigung nicht in Betracht.

28

Soweit die Klägerin einwendet, eine Ungleichbehandlung von Auszubildenden gegenüber anderen Mitarbeitern sei nicht akzeptabel, fehlt es schon an der nachvollziehbaren substantiierten Darlegung einer solchen Ungleichbehandlung. Möglicherweise mag es bei nicht im Ausbildungsverhältnis stehenden

Mitarbeitern zu einem Verdienstausschlag gekommen sein, wenn die dem § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG entsprechende Regelung des § 616 BGB für diese Mitarbeiter abgedungen war, so dass diese keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatten und daher anders als die Auszubildenden einen Verdienstausschlag erlitten haben. Eine solche Differenzierung von Auszubildenden und anderen Mitarbeitern ließe sich jedoch mit der im BBiG berücksichtigten besonderen Schutzbedürftigkeit von Auszubildenden rechtfertigen.

29

4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

30

5. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung folgt aus § 167 VwGO, § 708 Nr. 11, § 711 ZPO.