

Titel:

Kein IfSG-Erstattungsanspruch für verauslagte Verdienstausschädigung bei Erkrankung des Arbeitnehmers

Normenkette:

IfSG § 56, § 57

EntgFG § 3

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber hat keinen infektionsschutzrechtlichen Erstattungsanspruch für verauslagte Verdienstausschädigung, wenn er gemäß § 3 Abs. 1 EntgFG im streitgegenständlichen Zeitraum zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an die Arbeitnehmerin verpflichtet war. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Verauslagte Verdienstausschädigung, Verauslagte Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitnehmerin positiv getestet, Arbeitnehmerin arbeitsunfähig erkrankt, Verdienstausschädigung (verneint), Corona, Erstattungsanspruch, Arbeitgeber, Verdienstausschädigung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, arbeitsunfähig erkrankt

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

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr verauslagten Verdienstausschädigung nebst abgeführter Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Absonderung ihrer Arbeitnehmerin ... S. (Arbeitnehmerin) im Zeitraum ... November 2021 bis ... November 2021.

2

Am 3. Dezember 2021 stellte sie beim Beklagten, vertreten durch die Regierung von O., einen Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57, 58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Höhe von 455,50 EUR Nettoarbeitsentgelt für den Zeitraum ... November 2021 bis ... November 2021 nebst 331,56 EUR für abgeführte Sozialversicherungsbeiträge, mithin einen Gesamtbetrag in Höhe von 787,06 EUR. Im Antrag gab die Klägerin an, dass die Arbeitnehmerin positiv auf COVID-19 getestet worden sei. Die Arbeitnehmerin arbeite 30 Stunden je Woche, die gleichmäßig zu jeweils sechs Stunden auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt seien. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin wurde als „Anfertigung von Buchhaltungen, Steuererklärungen, Jahresabschlüssen, Mandantenbetreuung“ beschrieben. Darüber hinaus gab die Klägerin an, dass die Arbeitnehmerin kein „Home-Office“ habe ausüben können. Zur Begründung hierfür wurde angegeben: „zwei Kleinkinder, die auch in Quarantäne mussten“. Dem Antrag beigelegt war eine Erklärung der Arbeitnehmerin, dass sie zum Zeitpunkt des die Absonderung auslösenden Ereignisses nicht vollständig geimpft oder genesen gewesen sei und dass sie aber die Möglichkeit zu einer vollständigen Impfung gegen COVID-19 gehabt habe. Dem Antrag weiterhin beigelegt war ein Schreiben des Landratsamtes B. ... vom 17. November 2021, wonach die Arbeitnehmerin aufgrund einer am ... November 2021 erfolgten positiven Testung auf SARS-CoV-2 unter anderem verpflichtet sei, sich umgehend in Isolation zu begeben. Die Isolation würde nach diesem Schreiben mit dem Vorliegen des negativen Ergebnisses einer unter bestimmten Voraussetzungen durchzuführenden Abschlusstestung voraussichtlich am 22. November 2021 enden.

3

Mit streitgegenständlichem Bescheid vom 7. Oktober 2022 (Az. ...), der Klägerin laut Posteingangsstempel zugegangen am 10. Oktober 2022, lehnte der Beklagte den Antrag auf Erstattung der Verdienstaufschlagsentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung ab. Zur Begründung verwies der Beklagte darauf, dass es an einem Verdienstaufschlag im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG fehle. Im Zeitraum der Quarantäne habe nämlich für die Betroffene die Möglichkeit bestanden, im Home-Office zu arbeiten, sodass die Betroffene für die geleistete Arbeit zu entlohnen war.

4

Mit Schriftsatz vom 31. Oktober 2022, Eingang am 3. November 2022, erhob die Klägerin Klage beim Bayerischen Verwaltungsgericht München. Sie beantragt sinngemäß,

5

den Bescheid des Beklagten vom 7. Oktober 2022 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, der Klägerin Verdienstaufschlagsentschädigung in Höhe von 455,50 EUR sowie die Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 331,56 EUR, insgesamt 787,06 EUR, zu erstatten.

6

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, dass es der betroffenen Arbeitnehmerin während der Absonderung weder möglich noch zumutbar gewesen sei, im Home-Office zu arbeiten. Die Arbeitnehmerin sei an COVID-19 erkrankt gewesen. Nach der damaligen Rechtslage hätten auch ihre beiden Kleinkinder als enge Kontaktperson in Quarantäne gemusst. Um diese beiden Kleinkinder habe sie sich kümmern müssen, zudem sei sie damals mit ihrem dritten Kind schwanger gewesen. Zu berücksichtigen sei auch, dass Mitarbeiter ohne Kinder in Quarantäne gerade einmal ein Drittel der Tätigkeiten im Home-Office ausüben hätten können.

7

Der Beklagte beantragt,

8

die Klage abzuweisen.

9

Der Beklagte weist im Wesentlichen darauf hin, dass der Anspruch wegen eines Mitverschuldens der Klägerin ausgeschlossen sei. Die Tätigkeit der Arbeitnehmerin der Klägerin lege nahe, dass diese größtenteils im Home-Office erfolgen könne. Die Klägerin hätte durch eine Ermöglichung der Tätigkeit im Home-Office den Schaden zumindest teilweise verhindern können. Des Weiteren fehle es an einem Verdienstaufschlag der Arbeitnehmerin. Die Klägerin sei nämlich verpflichtet gewesen, der Arbeitnehmerin Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren. Die Arbeitnehmerin der Klägerin sei nämlich als Kranke abgesondert gewesen. Aufgrund der vorliegenden Krankheitssymptome sei die Arbeitnehmerin objektiv arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Das Landratsamt B. ... habe jedenfalls ab dem 8. November 2021 eine krankheitstypische Symptomatik (Fieber, Gliederschmerzen, Geruchs- und Geschmacksverlust) dokumentiert, auch wenn zur Dauer der Symptomatik keine Angaben gemacht wurden.

10

Am 22. Januar 2024 fand die mündliche Verhandlung statt, an der kein Vertreter der Klägerin teilgenommen hat. In der Verhandlung wurde Beweis erhoben durch Vernehmung der Arbeitnehmerin als Zeugin. Die Zeugin gab im Wesentlichen an, dass sie ab dem ... November 2021 bis einschließlich ... November 2021 aufgrund der Infektion aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte arbeiten können.

11

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

Entscheidungsgründe

12

Die Klage hat keinen Erfolg.

13

1. Gegenstand der Klage ist die Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Zeit vom ... November 2021 bis einschließlich ... November 2021.

14

2. Über den Rechtsstreit konnte trotz des Nichterscheinens der Klägerin aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2024 entschieden werden. In der Ladung zur mündlichen Verhandlung wurden die Beteiligten darauf hingewiesen, dass über die Verwaltungsstreitsache auch im Falle des Nichterscheinens der Beteiligten verhandelt und entschieden werden kann (§ 102 Abs. 2 VwGO).

15

3. Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist die am 3. November 2022 fristgerecht erhobene Klage als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage nach § 42 Abs. 1 Halbs. 2 Alt. 1 VwGO statthaft, da sich die Klägerin gegen die Ablehnung ihres Entschädigungsantrags im Bescheid vom 7. Oktober 2022 wendet und den Erlass eines für sie günstigeren Bescheides begehrt.

16

4. Die Klage ist jedoch unbegründet, weil die Klägerin keinen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung und auf Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen hat und sich der streitgegenständliche Bescheid vom 7. Oktober 2022 somit als rechtmäßig erweist (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

17

4.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch der Klägerin auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Sozialversicherungsbeiträge ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 3 IfSG in der von 23. April 2021 (BGBl. 2021 I, S. 1174) bis 23. November 2021 (BGBl. 2021 I, S. 4906) und § 57 Abs. 1 Satz 4 Hs. 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG in vom 19. April 2020 (BGBl. 2020, I S. 2397) bis 23. November 2021 (BGBl. 2021 I, S. 4906), mithin im Zeitraum der angeordneten Absonderung, geltenden Fassung (vgl. hierzu VG München, U.v. 23.01.2023 – M 26a K 21.82 – juris Rn. 15ff.).

18

4.2. Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG in der maßgeblichen Fassung enthält eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet. Das Gleiche gilt gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für eine Person, die nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG abgesondert wird oder sich aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 erlassenen Rechtsverordnung absondert. Nach § 56 Abs. 5 Satz 1 und Satz 3 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen und die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

19

Nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 und Abs. 2 Satz 2 IfSG in der maßgeblichen Fassung hat die zuständige Behörde auf Antrag dem Arbeitgeber unter anderem die entrichteten Beträge für die während der Absonderung des Arbeitnehmers bestehende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung zu erstatten, damit dieser keine versicherungsrechtlichen Nachteile erleidet. Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 57 IfSG ist, dass der Arbeitgeber eine Verdienstausfallentschädigung gemäß § 56 Abs. 1 bzw. Abs. 1a IfSG an den Arbeitnehmer zu gewähren hat (vgl. im Detail BeckOK InfSchR/Kruse, 19. Ed. 1.1.2024, IfSG § 57 Rn. 1, 6).

20

4.3. Die Klägerin besitzt keinen Anspruch auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 3 IfSG in der maßgeblichen Fassung sind vorliegend nicht erfüllt.

21

a) Voraussetzung für einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Beträge besteht nämlich nur im Umfang des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers und nur in der tatsächlich an den Arbeitnehmer ausgezahlten Höhe der Entschädigung. Der Anspruch des Arbeitgebers

gemäß § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG setzt dabei voraus, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer erbracht hat, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG darstellt. Er erstreckt sich also nicht auf Zahlungen, mit denen der Arbeitgeber einer Lohnfortzahlungspflicht (zum Beispiel gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz oder § 616 Satz 1 BGB) nachgekommen ist (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 76).

22

Grundvoraussetzung für einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG ist eine bestehende Erwerbstätigkeit. Andernfalls ist kein Verdienstausschlag denkbar. Der Arbeitnehmer muss an der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit durch ein Ver- oder Gebot i.S.d. § 56 Abs. 1 S. 1 oder S. 2 IfSG gehindert worden sein, d.h. er muss als nicht-krank Person von einem Tätigkeitsverbot oder einem Absonderungsgebot betroffen sein. Diese Einschränkung muss kausal zu einem Verdienstausschlag führen, wobei das Mitverschulden des Betroffenen zu berücksichtigen ist (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 21). Keinen Verdienstausschlag erleidet, wer trotz des Verbots oder der Absonderung durch arbeitsorganisatorische Umstellungen (z.B. Homeoffice) seiner Erwerbstätigkeit weiterhin nachgehen kann (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 35). Im Übrigen fehlt es am Verdienstausschlag i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG, wenn der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Der Gesetzgeber hat dies jüngst nochmals bestätigt (BT-Drs. 19/27291, S. 61). An der Anspruchsvoraussetzung des Verdienstausschlages entscheidet sich damit das Verhältnis zwischen den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers und der Entschädigungspflicht der Länder. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten gegenüber dem Entschädigungsanspruch folgt aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Als auf dem Billigkeitsgedanken beruhendem Institut soll § 56 IfSG vor materieller Not schützen, wo die allgemeinen Fortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt die Norm nicht. Als gesetzliche Vergütungspflicht kommt zunächst die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) in Betracht. Weitere Vergütungspflichten können sich aus der Fortzahlungspflicht während bereits genommenen Jahresurlaubs (§§ 1, 11 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)), dem Anspruch des Arbeitnehmers aus § 616 Satz 1 BGB, des Auszubildenden aus § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder bei Betriebsschließungen unter Umständen aus § 615 Satz 3 BGB ergeben (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 37 m.w.N.).

23

b) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe besteht vorliegend kein Erstattungsanspruch der Klägerin, weil ihrer Arbeitnehmerin kein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Beklagten zusteht. Es fehlt an einem Verdienstausschlag der Arbeitnehmerin, weil die Klägerin gemäß § 3 Abs. 1 EntgFG im streitgegenständlichen Zeitraum vom ... November 2021 bis einschließlich ... November 2021 zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an die Arbeitnehmerin verpflichtet war.

24

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Nach § 3 Abs. 3 EntgFG entsteht der Anspruch nach Abs. 1 nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Gemäß § 12 EntgFG kann von den Vorschriften des EntgFG, abgesehen von § 4 Abs. 4 EntgFG, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der nach § 10 EntgFG berechtigten Personen abgewichen werden.

25

Für den streitgegenständlichen Zeitraum vom ... November 2021 bis einschließlich ... November 2021 erachtet das Gericht zugunsten der Arbeitnehmerin die Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG als erfüllt. Insbesondere war die Arbeitnehmerin während dieses Zeitraums nach Überzeugung des Gerichts arbeitsunfähig erkrankt. Wie die Arbeitnehmerin als Zeugin glaubhaft und in sich widerspruchsfrei ausgeführt hat, war sie bereits am Morgen des ... November 2021 sehr angeschlagen. Sie habe während der Absonderung nur das Nötigste gemacht, um ihre Kinder zu versorgen und sei froh gewesen, dass sie sich nicht körperlich und geistig anstrengen musste. Sie habe in dieser Zeit starke Gliederschmerzen, Fieber, starken Schnupfen und Schüttelfrost gehabt. Zudem seien sowohl der Geruchs- als auch der Geschmackssinn „weg“ gewesen. Ein Arbeiten sei aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich gewesen. Erst ab dem 25. November 2021 sei sie wieder in der Lage gewesen, ihrer Arbeit nachzugehen.

26

4.4. Die Klägerin besitzt schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerin entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG. Dieser Anspruch knüpft, wie bereits erwähnt, tatbestandlich an einen nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG bestehenden Entschädigungsanspruch an. Da dieser, wie vorstehend erörtert, hier jedoch nicht besteht, kann die Klägerin auch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht mit Erfolg beanspruchen.

27

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

28

6. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung ergibt sich aus § 167 VwGO i.V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).