

Titel:

(Kein)Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlungspflicht an Corona erkrankten Arbeitnehmer in häuslicher Quarantäne

Normenketten:

IfSG § 56, § 57

EFZG § 3

Leitsätze:

1. Der Anspruch des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG setzt voraus, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer erbracht hat, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG darstellt. Er erstreckt sich also nicht auf Zahlungen, mit denen der Arbeitgeber einer Lohnfortzahlungspflicht nachgekommen ist. (Rn. 29) (redaktioneller Leitsatz)

2. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Entschädigungsanspruch § 56 IfSG folgt aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt § 56 IfSG nicht. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

3. Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne von § 3 EFZG dar. Diese führt zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

4. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 EFZG wird nicht durch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ausgeschlossen, wenn durch die zuständige Behörde eine infektionsschutzrechtliche Isolierung (Quarantäne) angeordnet wird und zeitgleich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit iSv § 3 EFZG besteht. Denn der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ist gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch subsidiär. Der Entgeltfortzahlungsanspruch eines Arbeitnehmers wird auch nicht aufgrund eines schuldhaften Unterlassens der Corona-Schutzimpfung ausgeschlossen. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Verauslagte Verdienstausschüttung, Verauslagte Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitnehmer positiv getestet, Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, Verdienstausschüttung (verneint)

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 Verdienstausschüttung nebst abgeführter Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Absonderung ihres Arbeitnehmers A. ... (Arbeitnehmer) im November 2020.

2

Am 15. Dezember 2020 stellte sie beim Beklagten, vertreten durch die Regierung von Oberbayern, einen Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57, 58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Höhe von 409,28 EUR Nettoarbeitsentgelt für den Zeitraum 14.

November 2020 bis 24. November 2020 nebst 259,84 EUR für abgeführte Sozialversicherungsbeiträge, mithin einen Gesamtbetrag in Höhe von 669,12 EUR (Blatt 10 der Behördenakte). Im Antrag wurde die Tätigkeit des Arbeitnehmers als „L. ..., Mithilfe bei allg. L. ...helfertätigkeiten“ beschrieben. Darüber hinaus gab die Klägerin an, dass der Arbeitnehmer kein „Home-Office“ habe ausüben können. Dem Antrag weiterhin beigelegt war ein Schreiben des Landratsamtes T. ... vom 17. November 2011, wonach gegenüber dem Arbeitnehmer aufgrund einer positiven Testung auf SARS-CoV-2 beginnend vom 14. November 2020 an eine häusliche Absonderung (Quarantäne) angeordnet werde. Im Schreiben wurde die häusliche Absonderung angeordnet, bis die Kriterien des „Entlassmanagements“ erfüllt sind, d.h. dass der Symptombeginn mindestens 10 Tage zurückliegen und zudem eine „Symptombefreiheit der letzten 48 Stunden“ bestehen müsse.

3

Auf Nachfrage des Beklagten bestätigte das örtlich zuständige Gesundheitsamt am 19. März 2021, dass der Arbeitnehmer am 14. November 2020 eine SARS-CoV-2 typische Symptomatik gezeigt habe und auch positiv getestet worden sei. Es handele sich somit um einen Kranken im Sinne des IfSG.

4

Mit streitgegenständlichem Bescheid vom 30. April 2021 (Az.), Zugangsdatum nicht aktenkundig, erstattete der Beklagte der Klägerin für den Arbeitnehmer verauslagte Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 102,32 EUR sowie Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 64,97 EUR. Zur Begründung verwies der Beklagte darauf, dass der Arbeitnehmer im Zeitraum vom 14. November 2020 bis 22. November 2020 Kranker im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG gewesen sei, sodass ein Anspruch tatbestandlich ausgeschlossen sei. Lediglich für den Zeitraum vom 23. November 2020 bis 24. November 2020 werde der Arbeitnehmer unter der Annahme der Symptombefreiheit für 48 Stunden vor Quarantäne-Ende als Ausscheider im Sinne von § 2 Nr. 6 IfSG angesehen und die Klägerin hierfür gemäß §§ 56 ff. IfSG entschädigt.

5

Am 31. Mai 2021 ließ die Klägerin Klage beim Bayerischen Verwaltungsgericht München erheben. Sie beantragte zunächst, den Bescheid des Beklagten vom 30. April 2021 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, der Klägerin entsprechend ihrem Antrag vom 15. Dezember 2020 die von ihr verauslagte Entschädigung für den Verdienstauffall sowie der Beiträge zur Sozialversicherung für den Arbeitnehmer für den gesamten Zeitraum vom 14. November 2020 bis 24. November 2020 zu erstatten.

6

Zur Begründung wurde im Wesentlichen vorgetragen, dass der betroffene Arbeitnehmer zwar positiv auf SARS-CoV-2 getestet worden sei, jedoch ansonsten symptomfrei und nicht arbeitsunfähig nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und insbesondere auch nicht krank im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG gewesen sei. Für den Mitarbeiter sei auch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben worden.

7

Mit weiterem Schriftsatz vom 30. August 2021 beantragt die Klägerin nunmehr,

8

den Bescheid des Beklagten vom 30. April 2021 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, der Klägerin entsprechend ihrem Antrag vom 15. Dezember 2020 die von ihr verauslagte Entschädigung für den Verdienstauffall sowie der Beiträge zur Sozialversicherung für den Arbeitnehmer für den gesamten Zeitraum vom 16. November 2020 bis 24. November 2020 zu erstatten.

9

Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Arbeitnehmer erklärt habe, dass er nur zwei Tage lang Symptome gehabt hätte. Zum Beweis wird auf den Arbeitnehmer als Zeugen verwiesen.

10

Der Beklagte beantragt,

11

die Klage abzuweisen.

12

Der Beklagte weist im Wesentlichen darauf hin, dass der Klägerin ein weitergehender Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung sowie Erstattung für Aufwendungen der sozialen Sicherung nicht zustehe. Der Arbeitnehmer der Klägerin sei im Zeitraum vom 14. November 2020 bis zum 22. November 2020 Kranker im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG gewesen. Nach der anzuwendenden Fassung von § 56 IfSG seien Kranke tatbestandlich ausgeschlossen. Der Vortrag, dass der Arbeitnehmer während der Quarantäne keinerlei Symptome gezeigt habe, sei eine Schutzbehauptung und werde ausdrücklich bestritten. Dies sei widerlegt durch die Absonderungsanordnung des Landratsamtes T. ... Auch das Fehlen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führe nicht zu einem Erstattungsanspruch. Die Einstufung als erkrankte Person, die keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG in der anzuwendenden Fassung habe, würde so in die Hände des Arbeitnehmers gelegt, der nach eigenem Willen über einen entsprechenden Arztbesuch und über die Entschädigungspflicht des Beklagten entscheiden könnte.

13

Mit gerichtlichem Schreiben vom 29. April 2024 wurde die Klägerin auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20. März 2024 (Az. 5 AZR 234/23, damals noch nicht veröffentlicht) hingewiesen und Gelegenheit zur Rücknahme der Klage gegeben.

14

Mit Schriftsatz vom 21. Mai 2024 ließ die Klägerin ausführen, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes von der streitgegenständlichen Konstellation abweiche. In der vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Konstellation habe der Mitarbeiter Symptome und eine Absonderungsanordnung der Gemeinde gehabt, sodass der behandelnde Arzt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung verweigert habe, dass das positive Testergebnis und die Absonderungsanordnung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bereits ausreichen würden.

15

Mit weiterem gerichtlichen Schreiben vom 7. August 2024 wurden die Beteiligten darauf hingewiesen, dass die schriftliche Begründung des angegebenen Urteils des Bundesarbeitsgerichtes veröffentlicht wurde. Die Beteiligten erhielten unter Hinweis auf die anstehende Entscheidung ohne mündliche Verhandlung nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme oder einer prozessualen Reaktion.

16

Die Beteiligten hatten mit Schriftsätzen vom 14. Juni 2021 und 14. Juli 2021 jeweils auf mündliche Verhandlung verzichtet.

17

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

Entscheidungsgründe

18

Die Klage hat keinen Erfolg.

19

1. Gegenstand der Klage ist die Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 16. November 2020 bis einschließlich 24. November 2020.

20

2. Die Entscheidung ergeht mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung, § 101 Abs. 2 VwGO.

21

3. Die Klage ist teilweise unzulässig.

22

Hinsichtlich des beantragten Entschädigungszeitraums 16. November 2020 bis einschließlich 22. November 2020 ist die am 31. Mai 2021 erhobene Klage als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage nach § 42 Abs. 1 Halbs. 2 Alt. 1 VwGO zulässig und insbesondere statthaft, da sich die Klägerin gegen die Ablehnung ihres Entschädigungsantrags im Bescheid vom 30. April 2021 wendet und den Erlass eines für

sie günstigeren Bescheides begehrt. Die mit Schriftsatz vom 30. August 2021 vorgenommene Beschränkung des Entschädigungszeitraums auf den Zeitraum ab dem 16. November 2020 (vorher: ab dem 14. November 2020) ist zulässig, weil sie gemäß § 173 VwGO i.V.m. § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung anzusehen ist.

23

Hinsichtlich der für die beiden Tage 23. November 2020 und 24. November 2020 beantragten Entschädigung ist die erhobene Verpflichtungsklage allerdings mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig. In Einklang mit Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz (GG) setzt jede an einen Antrag gebundene gerichtliche Entscheidung ein Rechtsschutzbedürfnis voraus. Nur derjenige, der mit dem von ihm angestrebten gerichtlichen Rechtsschutzverfahren ein rechtsschutzwürdiges Interesse verfolgt, hat einen Anspruch auf die gerichtliche Sachentscheidung. Fehlt es daran, so ist das prozessuale Begehren als unzulässig abzuweisen (BVerfG, B.v. 27.10.1998 – 2 BvR 2662/95 – juris Rn. 16 m.w.N.). An einem Rechtsschutzbedürfnis fehlt es insbesondere dann, wenn der Kläger sein Ziel auf anderem Wege schneller und einfacher erreichen könnte, wenn ein Erfolg seine Rechtsstellung nicht verbessern würde oder wenn es ihm auf den Klageerfolg gar nicht ankommt (Eyermann, VwGO vor § 40 Rn. 16). Das Rechtsschutzbedürfnis kann dabei auch im Laufe eines gerichtlichen Verfahrens entfallen (vgl. etwa BayVGh, B.v. 17.11.2015 – 9 CS 15.1762 – juris Rn. 20). Im vorliegenden Fall ist eine gerichtliche Entscheidung nicht mehr dazu geeignet, die Rechtsstellung der Klägerin zu verbessern, weil ihr die beantragte Entschädigung für diese beiden Tage vom Beklagten mit dem streitgegenständlichen Bescheid vom 30. April 2021 bereits bewilligt wurde. Hierauf hatte auch der Beklagte bereits mit der Klageerwidern vom 14. Juli 2021 hingewiesen.

24

4. Die Klage ist im Übrigen unbegründet, weil die Klägerin für den Zeitraum 16. November 2020 bis 22. November 2020 keinen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstausschüttung und auf Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen hat und sich der streitgegenständliche Bescheid vom 30. April 2021 somit als rechtmäßig erweist (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

25

4.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch der Klägerin auf Erstattung der Verdienstausschüttung und der Sozialversicherungsbeiträge ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 2 IfSG in der von 23. Mai 2020 (BGBl. 2021 I, S. 1174) bis 15. Dezember 2020 (BGBl. 2020 I, S. 3136) und § 57 Abs. 1 Satz 4 Hs. 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG in vom 30. März April 2020 (BGBl. 2020, I S. 587) 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.).

26

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 Verdienstausschütt erleidet. Das Gleiche gilt gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Nach § 56 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen und die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

27

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 Verdienstausschüttung 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).

28

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

29

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 2 IfSG setzt dabei voraus, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer erbracht hat, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG darstellen. 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).

30

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 Verdienstausschüttung führen, wobei das Mitverschulden des Betroffenen zu berücksichtigen ist (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 21). Keinen Verdienstausschüttung 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 Verdienstausschüttung 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 Verdienstausschüttung 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 (EFZG) 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.).

31

b) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe besteht vorliegend kein Erstattungsanspruch der Klägerin, weil ihrem Arbeitnehmer kein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Beklagten zusteht. Es kann hier dahin gestellt bleiben, ob der Arbeitnehmer im streitgegenständlichen Zeitraum Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG gewesen ist und der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers bereits aus diesem Grunde nicht besteht. Es fehlt jedenfalls an einem Verdienstausschüttung des Arbeitnehmers, weil die Klägerin gemäß § 3 Abs. 1 EFZG im streitgegenständlichen Zeitraum vom 16. November 2020 bis einschließlich 22. November 2020 zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall an den Arbeitnehmer verpflichtet war.

32

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG 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 EFZG entsteht der Anspruch nach Abs. 1 nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Gemäß § 12 EFZG kann von den Vorschriften des EFZG, abgesehen von § 4 Abs. 4 EFZG, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers oder der nach § 10 EFZG berechtigten Personen abgewichen werden.

33

Für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 16. November 2020 bis einschließlich 22. November 2020 erachtet das Gericht zugunsten des Arbeitnehmers die Voraussetzungen von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG als erfüllt. Insbesondere war der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums nach Überzeugung des Gerichts arbeitsunfähig erkrankt.

34

Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne von § 3 EFZG dar. Diese führt zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt (BAG, U.v. 20.03.2024 – 5 AZR 234/23 – beckonline, Leitsatz 1). Das Bundesarbeitsgericht führt hierzu im Detail aus:

35

„Arbeitsunfähigkeit besteht, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung objektiv nicht ausüben kann, wird ihm die Erbringung der Leistung unmöglich i.S.v. § 275 Abs. 1 BGB. Arbeitsunfähigkeit liegt aber auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Erkrankung aus rechtlichen Gründen die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, etwa weil für ihn aufgrund der Erkrankung ein Beschäftigungsverbot besteht. Gleiches gilt, wenn gegenüber einem Arbeitnehmer aufgrund einer ansteckenden Infektionskrankheit gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 28 Abs. 1 Satz 1 IfSG in der im Streitzeitraum geltenden Fassung behördlich die Isolierung (Quarantäne) oder Absonderung verfügt wurde. Auch in diesem Fall war dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung aus krankheitsbedingten Gründen rechtlich unmöglich, weil eine Zuwiderhandlung gegen angeordnete Absonderungen nach § 73 Abs. 1a IfSG bußgeldbewehrt und unter weiteren Voraussetzungen sogar nach § 74 IfSG strafbewehrt war. [Dem] ... Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG [steht] nicht der Grundsatz der Monokausalität entgegen. Danach besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt darf nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt also voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte. Angesichts dieses Kausalitätserfordernisses besteht damit grundsätzlich kein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer im Falle der Nichterkrankung aus anderen Gründen nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte. Diese Grundsätze gelten ebenso, wenn sich der Arbeitnehmer infolge einer ansteckenden Krankheit aufgrund einer hierauf bezogenen behördlichen Anordnung in häusliche Isolierung (Quarantäne) begeben muss und dort seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Der Arbeitnehmer ist auch in diesem Fall arbeitsunfähig... Die Absonderungsanordnung steht der Annahme, die Krankheit sei alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit, nicht entgegen. Der Kausalzusammenhang ist gewahrt, weil die Absonderungsanordnung ihrerseits unmittelbare Folge der Erkrankung ist. Sie ist kein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung sein könnte, sie war vielmehr nach der im streitgegenständlichen Zeitraum geltenden infektionsschutzrechtlichen Rechtslage zwingende Rechtsfolge bei einer SARS-CoV-2-Infektion. Der Grundsatz der Monokausalität stünde dem Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann entgegen, wenn die Absonderungsanordnung unabhängig von der Erkrankung erfolgen würde. In diesem Fall käme ihr selbstständige Bedeutung zu.“ (BAG, U.v. 20.03.2024 – 5 AZR 234/23 – beckonline, Rn. 13-17 m.w.N.).

36

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 EFZG wird nach dem Bundesarbeitsgericht auch nicht durch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ausgeschlossen, wenn durch die zuständige Behörde eine infektionsschutzrechtliche Isolierung (Quarantäne) angeordnet wird und zeitgleich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit i.S.v. § 3 EFZG besteht. Denn der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ist gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch subsidiär (vgl. BAG, U.v. 20.03.2024 – 5 AZR 234/23 – beckonline, Rn. 18-20 m.w.N.). Das Bundesarbeitsgericht hat außerdem festgestellt, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch eines Arbeitnehmers nicht aufgrund eines schuldhaften Unterlassens der Corona-Schutzimpfung ausgeschlossen ist (vgl. BAG, U.v. 20.03.2024 – 5 AZR 234/23 – beckonline, Rn. 22-30 m.w.N.). Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht auch entschieden, dass ein Arbeitgeber die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nicht gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG verweigern darf, wenn der Arbeitnehmer zwar eine ärztliche Bescheinigung nach § 5 Abs. 1 EFZG nicht vorlegt, die krankheitsbedingte

Arbeitsunfähigkeit aber unstreitig ist oder anderweitig nachgewiesen wird. Insbesondere begründet die nicht rechtzeitige Vorlage oder die Nichtvorlage der ärztlichen Bescheinigung kein endgültiges Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers (vgl. BAG, U.v. 20.03.2024 – 5 AZR 234/23 – beckonline, Rn. 31-33 m.w.N.).

37

Das erkennende Gericht sieht im vorliegenden Fall keinen Anlass, von diesen Ausführungen Bundesarbeitsgerichts zu den Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 EFZG abzuweichen und macht sich dessen Ausführungen vollumfänglich zu eigen. Danach war der Arbeitnehmer der Klägerin infolge seiner SARS-CoV-2-Infektion in der streitgegenständlichen Zeit vom 16. November 2020 bis einschließlich 22. November 2020 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Infektion stellte – unabhängig davon, ob beim Arbeitnehmer auch in dieser Zeit Symptome von COVID-19 vorlagen – eine Erkrankung i.S.v. § 3 Abs. 1 EFZG dar. Diese führte zur Arbeitsunfähigkeit. Denn der Arbeitnehmer war nach Erhalt des positiven Testergebnisses einer SARS-CoV-2-Infektion nach Nr. 2.1.3 der Allgemeinverfügung Isolation (AV Isolation), Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 6. November 2020, Az. GZ6a-G8000-2020/122-684, (BayMBI. 2020, Nr. 631) verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntniserlangung des positiven Testergebnisses in Isolation zu begeben. Infolge der wegen der Infektion ergangenen Ordnungsverfügung des Landratsamtes T. ... vom 17. November 2024 befand er sich bis einschließlich 24. November 2024 in behördlich angeordneter Absonderung in häuslicher Umgebung und durfte seine Arbeitsleistung als L. ... im Betrieb der Klägerin nicht erbringen. Es war ihm damit bußgeld- und strafbewehrt im streitgegenständlichen Zeitraum rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB). Die in der Infektion liegende Erkrankung stellt auch die alleinige Ursache des Arbeitsausfalls dar. Die Absonderungsanordnung begründet keine eigenständige, parallele Ursache neben der Erkrankung. Vielmehr beruht das aus der Absonderungsverfügung resultierende Tätigkeitsverbot gerade unmittelbar auf der Infektion. Diese ist die nicht hinweg zu denkende Ursache für die nachfolgende Anordnung. Auf die Abgabe einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch den Arbeitnehmer kam es nach den oben zitierten Vorgaben nicht an. Unerheblich ist nach dem oben Dargestellten auch, ob und gegebenenfalls wie lange der Arbeitnehmer COVID-19-Symptome gehabt hat; eine diesbezügliche Beweiserhebung durch das Gericht ist nicht angezeigt.

38

4.4. Die Klägerin besitzt schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der für den Arbeitnehmer 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.

39

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

40

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