

Titel:

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Geschäftsführer, Erkrankter tatbestandlich von Entschädigung ausgeschlossen, Arbeitsfähigkeit/Arbeitsunfähigkeit irrelevant, Bestehen eines vertraglichen Entgeltfortzahlungsanspruchs irrelevant

Normenketten:

IfSG § 56

IfSG § 57

IfSG § 2 Nr. 4

Schlagworte:

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Geschäftsführer, Erkrankter tatbestandlich von Entschädigung ausgeschlossen, Arbeitsfähigkeit/Arbeitsunfähigkeit irrelevant, Bestehen eines vertraglichen Entgeltfortzahlungsanspruchs irrelevant

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. 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, eine Sicherheitsfirma, begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr verauslagten Verdienstausfallentschädigung für die Zeit der Absonderung ihres angestellten Geschäftsführers und Gesellschafters ... vom 10. März 2020 bis 15. April 2020.

2

Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 29. Januar 2021 beim Beklagten eine Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Höhe von 3.929,79 EUR Nettoarbeitsentgelt für den Zeitraum 10. März 2020 bis 15. April 2020 (Blatt 5 ff. der Behördenakte). Im Antrag wurde die Tätigkeit des Arbeitnehmers als „Geschäftsführer, Sicherheitsberater, Projektleiter“ beschrieben. Darüber hinaus gab die Klägerin mit folgender Begründung an, dass der Arbeitnehmer kein „Home-Office“ habe ausüben können: „Unsere Projekte werden beim Kunden vor Ort geplant und umgesetzt. Die sicherheitsrelevante Begehung der Objekte erfolgt grundsätzlich durch ... [den Arbeitnehmer] zusammen mit den Eigentümern/Verantwortlichen der jeweiligen Objekte.“ Die Klägerin gab im Antrag an, dass der Arbeitnehmer während der Absonderung nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei. Dem Antrag beigefügt waren eine Bestätigung der Landeshauptstadt München vom 7. Dezember 2020, wonach der Arbeitnehmer im Zeitraum vom 10. März 2020 bis zum 15. April 2020 als mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 erkrankte Person gemäß § 2 Nr. 4 IfSG abgesondert wurde. Weiterhin war dem Antrag eine Bescheinigung der Landeskrankenhilfe ... im ... beigefügt, wonach bei dieser eine Krankentagegeldversicherung für den Arbeitnehmer bestehe, die Leistungen ab dem 43. Tag der völligen Arbeitsunfähigkeit vorsehe. Für die Zeit der häuslichen Quarantäne vom 10. März 2020 bis zum 15. April 2020 sei bei der Landeskrankenhilfe keine Krankschreibung eingereicht worden, eine Zahlung von Krankentagegeld sei nicht erfolgt. Dem Antrag war außerdem ein Auszug aus dem Geschäftsführer-Anstellungsvertrag des Arbeitnehmers mit der Klägerin beigefügt. § 4 dieses Vertrages enthält Regelungen zur Vergütungsfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod. Nach § 4 Abs. 1 des Vertrages wird die Vergütung gemäß § 2 des Vertrages für die Zeit der Dienstunfähigkeit bis zur Dauer von zwei Monaten weitergezahlt, wenn der Geschäftsführer unverschuldet dienstunfähig erkrankt. Nach § 4 Abs. 2 des Vertrages werden die Regelungen des § 616 BGB abbedungen. Schließlich wurden mit dem Antrag auch

die Gehaltsabrechnungen des Arbeitnehmers für die Monate März und April 2020 mit ausgewiesener Verdienstauffallentschädigung übermittelt.

3

Mit E-Mail vom 5. Oktober 2021 und nochmaliger E-Mail vom 9. November 2021 forderte der Beklagte zur Bearbeitung des Antrags Lohn-/Gehaltsabrechnungen für die Monate März 2020 sowie April 2020 „ohne Verdienstauffallentschädigung“ an. Eine Reaktion der Klägerin hierauf ist nicht aktenkundig.

4

Mit streitgegenständlichem Bescheid vom 13. Januar 2022, Zugangsdatum nicht aktenkundig, lehnte der Beklagte den Antrag der Klägerin auf Verdienstauffallentschädigung ab. Zur Begründung verwies der Beklagte darauf, dass ein Anspruch auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und § 57 IfSG nicht bestehe. Gemäß § 4 des Geschäftsführer-Anstellungsvertrages bestehe im Falle der unverschuldeten dienstunfähigen Erkrankung ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für zwei Monate. Gegenüber der Entgeltfortzahlungspflicht sei der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG subsidiär.

5

Am 13. Februar 2022 erhob die Klägerin Klage beim Bayerischen Verwaltungsgericht München. Sie beantragt,

6

Die Ablehnung dieses Antrags mit Bescheid vom 13.01.2022, Aktenzeichen ... ist aufzuheben.

7

Zur Begründung der Klage wird ausgeführt, dass eine ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit oder eine Erkrankung mit Dienstunfähigkeit beim Arbeitnehmer nicht vorgelegen habe. Stattdessen habe für den Zeitraum vom 10. Januar 2020 bis 15. April 2020 lediglich die behördlich angeordnete häusliche Absonderungspflicht bestanden, aufgrund derer der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten nicht ausführen konnte.

8

Mit E-Mail vom 23. Februar 2022 bat der Beklagte die Landeshauptstadt München um nähere Informationen zu krankheitstypischen Symptomen während der Absonderung des Arbeitnehmers. Mit E-Mail vom 3. März 2022 führte die Landeshauptstadt München (Gesundheitsreferat) aus, dass nach dortiger Dokumentation für den Arbeitnehmer eine Quarantäne für den Zeitraum 19. März 2020 bis 15. April 2020 nach § 2 Nr. 4 IfSG angeordnet worden sei. Der Arbeitnehmer sei bis zum Ende der Quarantäne symptomatisch gewesen (Fieber, Schüttelfrost, Geruchs- und Geschmacksverlust, Husten, Dyspnoe). Mit weiterer E-Mail vom 8. März 2022 führte die Landeshauptstadt München (Gesundheitsreferat) aus, dass die vorliegende Bestätigung nicht auf der in „BaySIM“ (Anmerkung: Bayerisches System für Infektionskettenmanagement) hinterlegten Dokumentation basiere. Aufgrund fehlender personeller Ressourcen während der Pandemie habe wohl nicht in allen Fällen eine exakte Dokumentation erstellt werden können. Möglicherweise habe der Arbeitnehmer mit der/dem damals zuständigen Sachbearbeiter(in) gesprochen und glaubhaft darstellen können, dass seine Quarantäne bereits am 10. März 2020 angeordnet worden sei. Im Zweifel müsste man dem Arbeitnehmer – auch aufgrund der vorliegenden Bescheinigung – wohl Glauben schenken.

9

Der Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 17. März 2022,

10

die Klage abzuweisen.

11

Der Beklagte führt hierzu aus, dass ein Erstattungsanspruch der Klägerin mangels eines Verdienstauffalles des Arbeitnehmers nicht bestehe. Dem Arbeitnehmer stünde nach § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen die Klägerin zu. Der Arbeitnehmer sei als Kranker im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG abgesondert gewesen. Zudem habe er während seiner Absonderung an schweren krankheitstypischen Symptomen wie Fieber, Schüttelfrost, Geruchs- und Geschmacksverlust, Husten und Dyspnoe gelitten. Der Arbeitnehmer sei demgemäß arbeitsunfähig und die Klägerin zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet gewesen. Das Fehlen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für diesen Zeitraum führe nicht zu einem Erstattungsanspruch. Die Schwere der Symptome begründe eine objektive Arbeitsunfähigkeit. Dass der Arbeitnehmer sich diese nicht ärztlich attestieren habe lassen, falle in dessen

Verantwortungsbereich und sei für den Erstattungsanspruch unerheblich. Darüber hinaus ist der Beklagte der Ansicht, dass es sich bei dem neuen Vortrag, der Geschäftsführer sei lediglich mit COVID-19 infiziert aber asymptomatisch gewesen, um eine reine Schutzbehauptung handle, um einen Erstattungsanspruch zu begründen. Rein vorsorglich werde darauf hingewiesen, dass die Angaben der Klägerin zur Höhe des Anspruchs nicht vollständig seien. Zwar sei lediglich die Erstattung von Verdienstaussfallentschädigung beantragt worden. Für die Berechnung der Höhe des Nettoverdienstaussfalls seien aber auch die Aufwendungen der sozialen Sicherung relevant, die der Arbeitnehmer selbst trage.

12

Am 18. Dezember 2024 fand die mündliche Verhandlung statt, zu welcher kein Vertreter der Klägerin erschienen ist.

13

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

Entscheidungsgründe

14

Die Klage hat keinen Erfolg.

15

1. Das Gericht konnte aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 2024 entscheiden, obwohl kein Vertreter der Klägerin zur mündlichen Verhandlung erschienen ist. Denn in der Ladung zur mündlichen Verhandlung wurden die Beteiligten darauf hingewiesen, dass bei Nichterscheinen eines Beteiligten auch ohne ihn verhandelt und entschieden werden kann (§ 102 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO).

16

2. Gegenstand der Klage ist der Anspruch auf Erstattung einer Verdienstaussfallentschädigung für den Arbeitnehmer der Klägerin gemäß ihrem Antrag, d.h. für den Zeitraum vom 10. März 2020 bis einschließlich 15. April 2020. Auch wenn die anwaltlich nicht vertretene Klagepartei in der Klageschrift lediglich einen Aufhebungsantrag bezüglich des ablehnenden Bescheides vom 13. Januar 2022 formuliert, ist aus der Klageschrift dennoch im Wege der Auslegung gemäß § 88 VwGO ausreichend erkennbar, dass die Klägerin über die Aufhebung des ablehnenden Bescheides hinaus den Erlass eines für sie günstigeren Bescheides durch den Beklagten begehrt.

17

3. Die so ausgelegte Klage ist zulässig. Insbesondere ist sie als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage nach § 42 Abs. 1 Halbs. 2 Alt. 1 VwGO statthaft.

18

4. Die Klage ist jedoch unbegründet, weil die Klägerin für den Zeitraum 10. März 2020 bis einschließlich 15. April 2020 keinen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstaussfallentschädigung hat (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

19

4.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch der Klägerin auf Erstattung der Verdienstaussfallentschädigung ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 2 IfSG in der Fassung vom 10. Februar 2020 (BGBl. 2020, S. 148-157), mithin der im Zeitraum der angeordneten Absonderung, geltenden Fassung (vgl. hierzu VG München, U.v. 23.01.2023 – M 26a K 21.82 – juris Rn. 15 ff.).

20

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 Verdienstaussfall erleidet. Das Gleiche gilt gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgeordnet 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 werden die ausgezahlten Beträge dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

21

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

22

a) Voraussetzung für einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Beträge besteht nur im Umfang des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers und nur in der tatsächlich an den Arbeitnehmer ausgezahlten Höhe der Entschädigung (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 22. Ed. 1.4.2024, IfSG § 56 Rn. 76).

23

b) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs besteht vorliegend kein Erstattungsanspruch der Klägerin, weil ihrem Arbeitnehmer kein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Beklagten zusteht.

24

Der Arbeitnehmer hat keinen Entschädigungsanspruch gegen den Beklagten nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, weil der Arbeitnehmer nicht einem Tätigkeitsverbot im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG unterworfen wurde. Gemäß § 31 Satz 1 IfSG kann die zuständige Behörde Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Nach § 31 Satz 2 IfSG gilt das auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht. Dem Arbeitnehmer wurde jedoch nicht die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten untersagt. Er wurde stattdessen verpflichtet, sich zu Hause aufzuhalten. Zu bestimmten beruflichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers regelt der Bescheid bzw. die Anordnung der Landeshauptstadt München nichts.

25

Der Arbeitnehmer hat auch keinen Entschädigungsanspruch gegen den Beklagten nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG. Der Arbeitnehmer war als Kranker weder Ausscheider noch Ansteckungsverdächtiger im Sinne dieser Vorschrift. Auf die zwischen den Beteiligten streitige Frage, ob die Erkrankung des Arbeitnehmers zu einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Arbeitsvertrages und damit zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen die Klägerin führte, kommt es vorliegend nicht mehr an.

26

Der Arbeitnehmer war kein Ausscheider im Sinne von § 2 Nr. 6 IfSG. Gemäß § 2 Nr. 6 IfSG ist Ausscheider eine Person, die Krankheitserreger ausscheidet und dadurch eine Ansteckungsquelle für die Allgemeinheit sein kann, ohne krank oder krankheitsverdächtig zu sein. Der Arbeitnehmer war jedoch nach der Überzeugung des Gerichts während des streitgegenständlichen Zeitraums erkrankt im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG und konnte somit kein Ausscheider im Sinne von § 2 Nr. 6 IfSG sein. Nach § 2 Nr. 4 IfSG ist Kranker eine Person, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist. Eine Person ist erkrankt, wenn sie die Symptome einer bestimmten übertragbaren Krankheit aufweist und diese Symptome diagnostisch bestätigt sind. Der Umfang der dazu durchzuführenden Diagnostik hängt vom Einzelfall ab. Er umfasst nur diejenigen Maßnahmen, die erforderlich sind, um lege artis eine abschließende Diagnose zu stellen. Aus diesem Grund werden Laboruntersuchungen, bildgebende Verfahren, etc. zwar oft, aber nicht immer erforderlich sein, etwa dann nicht, wenn bereits aufgrund der bestehenden Symptome eine eindeutige Diagnose möglich ist. Nicht im Sinne von Nr. 4 erkrankt sind Personen, die zwar mit dem Erreger einer übertragbaren Krankheit infiziert sind, aber keinerlei klinische Symptome der entsprechenden Krankheit aufweisen (Gerhardt, 6. Aufl. 2022, IfSG § 2 Rn. 33 f.).

27

Nach diesem Maßstab geht das Gericht im vorliegenden Fall von einer COVID-19-Erkrankung des Arbeitnehmers im streitgegenständlichen Zeitraum aus. Für eine Erkrankung des Arbeitnehmers spricht zum einen die von der Landeshauptstadt München ausdrücklich angeordnete Absonderung des Arbeitnehmers „als Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG“. Es ist konkret weder vorgetragen, noch sonst für das Gericht ersichtlich, dass und warum diese Absonderungsanordnung inhaltlich falsch sein sollte. Für

eine Erkrankung des Arbeitnehmers sprechen in besonderer Weise auch die vom Gesundheitsamt der Stadt ... dokumentierten schweren COVID-19-typischen Symptome und auch die vergleichsweise lange Isolationszeit von fünf Wochen. Es ist weder konkret vorgetragen, noch sonst für das Gericht ersichtlich, warum trotz der vom Gesundheitsamt dokumentierten schweren Symptome und der unüblich langen Isolationszeit stattdessen eine vollkommenen symptomlose bzw. asymptomatische Infektion des Arbeitnehmers vorgelegen haben soll. Insbesondere führt der Vortrag der Klagepartei, dass der Arbeitnehmer während des streitgegenständlichen Zeitraums nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei, zu keinem anderen Ergebnis. Nach dem oben dargestellten Maßstab ist es für die Einordnung als Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG unerheblich, ob die Symptome der übertragbaren Krankheit so stark gewesen sind, dass die betreffende Person nicht mehr arbeiten konnte. Allein das Auftreten krankheitstypischer Symptome ist für die Einordnung als Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG ausreichend, unabhängig von deren Schwere und Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund kommt es auf die Frage, ob der Arbeitnehmer im streitgegenständlichen Zeitraum arbeitsunfähig gewesen ist oder Leistungen aus der Krankentagegeldversicherung beanspruchte, nicht mehr an.

28

Der Arbeitnehmer war auch kein Ansteckungsverdächtiger im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG. Ansteckungsverdächtiger im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG ist eine Person, von der anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen hat, ohne krank, krankheitsverdächtig oder Ausscheider zu sein. Wie oben dargestellt, war der Arbeitnehmer jedoch im streitgegenständlichen Zeitraum erkrankt.

29

Da der Arbeitnehmer als Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG bereits tatbestandlich nicht unter die Erstattungsnorm des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG fällt, kommt es auf die weitere zwischen den Beteiligten streitige Frage, ob ein vertraglicher Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen die Klägerin bestand und damit der Erstattungsanspruch der Klägerin ausgeschlossen ist, nicht mehr entscheidungserheblich an.

30

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

31

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