VG München, Urteil v. 30.04.2025 – M 26b K 22.4924

Titel:

Erstattung einer verauslagten Verdienstausfallentschädigung

Normenkette:

IfSG § 28, § 30, § 57

Leitsätze:

Ein Anspruch auf Erstattung von Verdienstausfallentschädigungen nach § 56 Abs. 1 IfSG setzt ein behördliches Tätigkeitsverbot gemäß § 31 IfSG voraus; eine betriebsbezogene Schließungsanordnung nach § 28 Abs. 1 IfSG begründet keinen solchen Anspruch. (Rn. 22, 23) (Rn. 23)
Auch eine analoge Anwendung von § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG bei Schließungsanordnungen nach § 28 Abs. 1 IfSG kommt nicht in Betracht. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Corona-Pandemie, Betriebsschließung wegen Infektionsfall, Fehlende individuelle Absonderungsanordnungen der Arbeitnehmerinnen, Zusammenfallen Absonderungsanordnung und Betriebsschließung, Kausalität der Absonderungsanordnung, Betriebsrisikolehre des BAG, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Krankenversicherung, Rentenversicherung, Versicherungspflicht, Entgeltfortzahlung, Erstattung, Arbeitsvertrag, Arbeitsleistung, Pflegeversicherung, Sozialversicherung, Hinterlegung, Anspruch, Annahmeverzug, Kosten des Verfahrens, gesetzlichen Rentenversicherung, kein Anspruch, Verdienstausfall, Betriebsschließung, Absonderungsanordnung, Betriebsrisiko, Pandemiebekämpfung, Schließungsanordnung, Entschädigung

Fundstelle:

FDArbR 2025, 014456

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger 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
Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Erstattung der von ihm verauslagten Verdienstausfallentschädigung nebst abgeführter Sozialversicherungsbeiträge für sechs Arbeitnehmerinnen für die Zeit der infektionsschutzbedingten Betriebsschließung seines Gesundheitszentrums vom … März 2020 bis einschließlich … März 2020.

2
Der Kläger ist Inhaber des Therapie- und Gesundheitszentrums R. … Im März 2020 infizierte sich der Kläger mit SARS-CoV-2 und erkrankte an COVID-19. Der Kläger hatte während seiner infektiösen Zeit am .. und .. März 2020 Kontakt zu Mitarbeitern seiner Praxis. Das Landratsamt R. … ordnete gegenüber dem Kläger eine häusliche Quarantäne vom .. März 2020 bis .. April 2020 an (vgl. Bestätigung vom … April 2020, Bl. 8 der Behördenakte im Verfahren M 26b K 21.4160). Der Kläger wurde am … März 2020 positiv auf SARS-CoV-2 getestet. Die Meldung an das Gesundheitsamt R. … erfolgte am … März 2020. Mit mündlicher Anordnung des Gesundheitsamtes R. … vom … März 2020, schriftlich bestätigt mit Bescheid der Stadt R. … vom … März 2020, wurde aufgrund des bestätigten SARS-CoV-2-Falles und aufgrund der Kontaktpersonen im Arbeitsumfeld des Klägers die Schließung des Therapie- und Gesundheitszentrums R. … für die Dauer vom … März 2020 bis einschließlich … März 2020 angeordnet.

3

Am … Juli 2021 stellte der Kläger beim Beklagten, vertreten durch die Regierung von Oberbayern, für die sechs Arbeitnehmerinnen S. …, … … …, Se. … und B. …, R. … und Re. … jeweils für den Zeitraum … März 2020 bis einschließlich … März 2020 sechs Anträge auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57, 58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Höhe eines Gesamtbetrages von 5.820,95 EUR. In den Anträgen wurde die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen S. …, … … …, Se. … und B. … jeweils als „Physiotherapeutin“, die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen R. … und Re. … jeweils als „Rezeptionistin“ beschrieben. Der Kläger gab an, dass keine individuellen Quarantäneanordnungen vorlägen, weil die Stadt R. … eine Schließungsanordnung für das gesamte Therapiezentrum ausgesprochen habe. Seine Arbeitnehmerinnen seien nicht arbeitsunfähig erkrankt gewesen; lediglich die Mitarbeiterin S. … sei am … und … März 2020 „krank ohne Krankmeldung“ gewesen. Eine Ersatztätigkeit sei nicht ausgeübt worden, weil diese nicht erlaubt gewesen sei.

4
Am … Juli 2021 stellte der Kläger für die Arbeitnehmerin … … … einen weiteren Erstattungsantrag für den Zeitraum .. März 2020 bis … März 2020. Die Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. habe eine Quarantäneanordnung von … März bis … März 2020 erhalten, die sich mit der Anordnung zur Praxisschließung von … bis … März 2020 überschneide. Dem Antrag beigefügt war eine schriftliche Absonderungsanordnung (häusliche Quarantäne) der Stadt R. … vom … April 2020 für die Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. für den Zeitraum .. März 2020 bis einschließlich … März 2020 als Kontaktperson der Kategorie I nach den Empfehlungen des R. K.-Instituts (...), welche eine mündlich durch das Gesundheitsamt R. … getroffene Anordnung schriftlich bestätigte. Weiterhin war dem Antrag ein Auszug des Arbeitsvertrages der Arbeitnehmerin mit dem Kläger beigefügt. In § 11 Nr. 1 Absatz 2 dieses Arbeitsvertrages wurde der Vergütungsanspruch gemäß § 616 Abs. 1 BGB wegen unverschuldeter Arbeitsverhinderung auf explizit aufgelistete Verhinderungsgründe (Niederkunft Ehefrau, Eheschließung, Umzug aus betrieblichem Grund, Tod eines nahen Angehörigen, Betreuung eines erkrankten Kindes und schwere Erkrankung eines Angehörigen) beschränkt.

5
Mit fünf streitgegenständlichen Bescheiden vom .. September 2022 (Az. …, …, …, …, ….), Zugangsdaten nicht aktenkundig, lehnte der Beklagte die Anträge auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung für die Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … ab. Zur Begründung wies der Beklagte darauf hin, dass es an einem Verdienstausfall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG fehle. Ab dem Zeitpunkt der Betriebsschließung sei entweder § 615 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 und § 611a Abs. 2 BGB vorrangig oder mangels Zuweisung des Risikos bestehe kein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21 – Rn. 32 ff. werde verwiesen. Die Erstattung von Verdienstausfallentschädigung sei mangels Verdienstausfalls bzw. des Fehlens eines kausal durch die Absonderung verursachten Verdienstausfalls zu versagen.

6
Mit weiterem streitgegenständlichen Bescheid vom … September 2022 (Az. ….) erstattete der Beklagte der Klägerin für die Arbeitnehmerin … … … für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 eine Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 528,64 EUR sowie Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 300,49 EUR und lehnte den Antrag im Übrigen, also für den Zeitraum … März bis … März 2020, ab. Zur Begründung der Ablehnung für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 wies der Beklagte wie bei den fünf anderen Arbeitnehmerinnen darauf hin, dass es an einem Verdienstausfall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG fehle.

7
Am 5. Oktober 2022 ließ der Kläger gegen die ablehnenden Bescheide Klage beim Verwaltungsgericht München erheben. Er beantragt,

8
der Beklagte wird verurteilt, für die Mitarbeitenden San.. v en …s, A. … S. …, St. … R. …, K. … B. …, P. … Re. … und C. … Se. … Verdienstausfallentschädigung und Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 Satz 2 ff. in Höhe von insgesamt 2.492,19 Euro zu zahlen.

9
Zur Begründung wird ausgeführt, dass der Kläger die Begründung in den jeweiligen Ablehnungsbescheiden nicht für nachvollziehbar halte, da die Schließung aufgrund behördlicher Anordnung erfolgte und bei

Physiotherapeuten eine Beschäftigung im Home-Office nicht möglich sei. Der Kläger habe in Unkenntnis der Rechtslage für den Zeitraum der Schließung seine Arbeitnehmerinnen vergütet, auch ohne dass diese ihre Arbeitsleistung erbracht hätten. Weder er noch seine Arbeitnehmerinnen hätten damals gewusst, dass Arbeitnehmer die Möglichkeit hätten, direkt einen Antrag zu stellen, wenn der Arbeitgeber im strittigen Zeitraum keine Zahlung erbracht hat. Konkrete und vor allem korrekte Auskünfte durch das Gesundheitsamt habe der Kläger nicht erhalten, sondern nur, man solle erst mal den Antrag auf Erstattung stellen. Der Kläger habe darauf vertraut, dass die geleistete Entgeltfortzahlung für die Arbeitnehmerinnen erstattet wird.

10
Der Beklagte beantragt,

11
die Klage abzuweisen.

12
Der Beklagte weist im Wesentlichen darauf hin, dass die Voraussetzungen für Ansprüche nach §§ 56 ff. IfSG nicht gegeben seien. Mit Ausnahme der Mitarbeiterin v.. d.. Bo. fehle es bereits an individuellen Absonderungsanordnungen für die Arbeitnehmerinnen. Die Schließungsanordnung der Praxis stelle keine individuelle Absonderungsanordnung für die einzelnen Mitarbeiter dar. Des Weiteren bestünden die Ansprüche auch deshalb nicht, weil den Arbeitnehmerinnen kein kausaler Verdienstausfallsschaden durch die Praxisschließung entstanden sei. Die Arbeitnehmerinnen hätten vorliegend gegen den Kläger einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäß § 615 Satz 3 i. V. m. Satz 1 und § 611a Abs. 2 BGB, da sich hier das Betriebsrisiko der Therapiepraxis verwirklicht habe. Auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21 – Rn. 32 f. werde verwiesen.

13
Die Beteiligten verzichteten mit Schriftsätzen vom 12. Juli 2024 und 8. August 2024 jeweils auf mündliche Verhandlung.

14
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte (auch im Verfahren M 26b K 21.4160) und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

15
Die Klage bleibt ohne Erfolg.

16
1. Gegenstand der Klage ist die Erstattung von Verdienstausfallentschädigungen und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für sechs Arbeitnehmerinnen des Klägers für den Zeitraum vom … März 2020 bis einschließlich … März 2020.

17
2. Die Entscheidung ergeht mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung, § 101 Abs. 2 VwGO.

18
3. Die zulässige Klage ist unbegründet. Hinsichtlich der fünf Mitarbeiterinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … besteht kein Anspruch des Klägers auf Erstattung von Verdienstausfallentschädigungen und Sozialversicherungsbeiträgen und erweisen sich die streitgegenständlichen Bescheide vom … September 2020 als rechtmäßig (siehe unten 3.2). Auch hinsichtlich der Mitarbeiterin v.. d.. Bo. bestehen keine weiteren Erstattungsansprüche des Klägers, so dass sich auch der streitgegenständliche Bescheid vom … September 2022 als rechtmäßig erweist (siehe unten 3.3.).

19
3.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch des Klägers auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Sozialversicherungsbeiträge ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 2 IfSG in der vom 1. März 2020 bis 29. März 2020 und § 57 Abs. 1 Satz 4 Hs. 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG in der vom 1. Januar 2001 bis 29. März 2020, mithin im streitgegenständlichen Zeitraum, geltenden

Fassung (vgl. hierzu BayVGH, B. v. 23.10.2023 – 20 ZB 23.1536 – n.v. Rn. 7; VG München, U. v. 23.01.2023 – M 26a K 21.82 – juris Rn. 15ff.).

20
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 Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige 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.

21
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, 22. Ed. 1.10.2024, IfSG § 57 Rn. 1, 6).

22
3.2. Hinsichtlich der fünf Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … besteht kein Anspruch des Klägers auf Erstattung von Verdienstausfallentschädigungen und Sozialversicherungsbeiträgen gegen den Beklagten. Den betreffenden Arbeitnehmerinnen stehen nämlich insoweit keine Entschädigungsansprüche gemäß § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Beklagten zu, was jedoch Voraussetzung für Erstattungsansprüche des Klägers wäre.

23
3.2.1. Es besteht kein Anspruch der fünf Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … aus § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG. Diese Arbeitnehmerinnen wurden im streitgegenständlichen Zeitraum … März 2020 bis einschließlich … März 2020 nicht als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder als sonstige Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 1 IfSG einem Verbot der Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit unterworfen. Nach § 31 Satz 1 IfSG kann die zuständige Behörde Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Gemäß § 31 Satz 2 IfSG gilt dies auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in sich oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht. Eine solche Verbotsanordnung bzw. ein solches Berufsausübungsverbot im Sinne von § 31 Satz 1 oder Satz 2 IfSG wurde jedoch für den streitgegenständlichen Zeitraum vom Gesundheitsamt nicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen erlassen. Vielmehr wurde das Gesundheitsamt durch eine betriebsbezogene Schließungsanordnung auf der Grundlage der infektionsschutzrechtlichen Generalklausel in § 28 Abs. 1 Satz 1 IfSG gegenüber dem Kläger als Arbeitgeber tätig. Behördliche Tätigkeitsverbote zeichnen sich durch den Personenbezug ihrer Regelungswirkung aus und unterscheiden sich systematisch insofern von betriebsbezogenen Betriebsschließungsanordnungen. Nach dem insoweit klaren Wortlaut von § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, welcher lediglich Maßnahmen der Behörde nach § 31 IfSG erwähnt, führt ein Vorgehen der zuständigen Behörde nach § 28 Abs. 1 IfSG nicht zum Vorliegen eines Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG (vgl. BGH, U. v. 17.03.2022 – III ZR 79/21 – beckonline Rn. 19; Eckart/Kruse, BeckOK IfSG, Stand: 01.04.2025, § 56 Rn. 24 f. und Rn. 30; Kümper, in Kießling, IfSG, 3. Auflage 2022, § 56 Rn. 15 f.; Gerhardt, 6. Aufl. 2022, IfSG § 56 Rn. 44). Auch eine analoge Anwendung von § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG kommt nicht in Betracht. Eine Analogie ist nur zulässig, wenn die maßgebliche Norm eine planwidrige Regelungslücke aufweist und der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht soweit mit dem Tatbestand, den der Normgeber geregelt hat, vergleichbar ist, dass angenommen werden kann, der Normgeber wäre bei einer Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen wie bei dem Erlass der herangezogenen Vorschrift, zu dem gleichen Abwägungsergebnis

gekommen. Von einer planwidrigen Regelungslücke ist auszugehen, wenn festzustellen ist, dass die Vorschrift nicht alle Fälle erfasst, die nach dem Sinn und Zweck der Regelung erfasst sein sollten (stRspr, vgl. BVerwG, B.v. 1.6.2022 – 3 B 29.21 – beck-online, Rn. 16 m.w.N.). Vorliegend fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber übersehen haben könnte, für auf § 28 Abs. 1 IfSG gestützte infektionsschutzrechtliche Maßnahmen gegenüber der Allgemeinheit eine Entschädigung vorgesehen zu haben. Den entsprechenden Regelungen liegt vielmehr das Konzept einer punktuellen Entschädigungsgewährung zugrunde. Der Gesetzgeber hat mit den Bestimmungen der §§ 56, 65 IfSG ein plangemäß vollständiges Entschädigungsregime geschaffen, das bewusst nur bestimmte Beeinträchtigungskonstellationen erfassen sollte (vgl. BGH, U. v. 17.3.2022 – III ZR 79/21 – beckonline, Rn. 40-45; vgl. auch BVerwG, B. v. 1.6.2022 – 3 B 29.21 – beckonline, Rn. 17).

24
3.2.2. Es besteht auch kein Anspruch der Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … aus § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG. Der Tatbestand von § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG setzt nach seinem Wortlaut insbesondere eine Absonderung (Quarantäne) als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtiger voraus. Für die Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … liegen jedoch für den streitgegenständlichen Zeitraum 18. März 2020 bis einschließlich 27. März 2020 keine solchen Absonderungsanordnungen vor.

25
3.2.3. Der Kläger hat schließlich bezüglich der Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … keinen Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerinnen 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 der Kläger insoweit auch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht mit Erfolg beanspruchen.

26
3.3. Hinsichtlich der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. hat der Kläger keine Erstattungsansprüche gegen den Beklagten über die mit dem Bescheid vom … September 2022 gewährte Erstattung hinaus.

27
3.3.1. Hinsichtlich des Zeitraums … März 2020 bis … März 2020 sind aus den oben bereits genannten Gründen keine Erstattungsansprüche des Klägers gegeben.

28
Ein Erstattungsanspruch des Klägers nach § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 2 IfSG besteht nicht. Auch die Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. hat für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 keinen Anspruch aus § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG oder § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG gegen den Beklagten. Ein Tätigkeitsverbot gegenüber der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. wurde im Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 nicht angeordnet. Ebenso fehlt es für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 an einer Absonderungsanordnung gegenüber der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo., weil ihre Absonderung am … März 2020 endete. Auf die obigen Ausführungen bezüglich der Arbeitnehmerinnen S. …, R. …, B. …, Re. … und Se. … wird verwiesen.

29
Aufgrund des nicht bestehenden Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG hat der Kläger auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerin im Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG.

30
3.3.2. Dem Kläger steht bezüglich der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. auch für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 kein Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG zu. Trotz der für diesen Zeitraum vorliegenden Absonderungsanordnung sind die Tatbestandsvoraussetzungen von § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für den Zeitraum … März 2020 bis … März 2020 nicht erfüllt. Die Mitarbeiterin v.. d.. Bo. wurde in diesem Zeitraum abgesondert (siehe a)) und hat einen Verdienstausfall (siehe b)) erlitten. Die Absonderung war jedoch nicht ursächlich für den Verdienstausfall (siehe c)).

31
a) Die Mitarbeiterin v.. d.. Bo. wurde im Zeitraum … März 2020 bis einschließlich … März 2020 als Ansteckungsverdächtige nach §§ 2 Nr. 7, 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG abgesondert. Eine

Absonderungsanordnung als sogenannte Kontaktperson der Kategorie I nach den Empfehlungen des R. K.-Instituts (...) liegt für diesen Zeitraum vor. Beim Vorliegen der Voraussetzungen einer Kontaktperson I nach den damaligen Empfehlungen des R. K.-Instituts kann davon ausgegangen werden, dass es sich um einen Ansteckungsverdächtigen im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG handelt (vgl. im Einzelnen VGH Mannheim, B.v. 15.1.2021 – 1 S 4180/20 – beckonline, Rn. 35-39).

32
b) Der Mitarbeiterin v.. d.. Bo. ist auch ein Verdienstausfall entstanden. Der Kläger war nämlich im Zeitraum … März 2020 bis einschließlich … März 2020 nicht zur Zahlung des Verdienstes bzw. zur Entgeltfortzahlung an die Mitarbeiterin v.. d.. Bo. verpflichtet.

33
aa) Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung der Mitarbeiterin ergibt sich nicht aus § 611a Abs. 2 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag, weil gemäß § 326 Abs. 1 Hs. 1 BGB der Arbeitgeber grundsätzlich keine Vergütung schuldet, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringt („ohne Arbeit kein Lohn“).

34
bb) Ein Anspruch der Mitarbeiterin auf Entgeltfortzahlung ergibt sich auch nicht aus §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 1 BGB. Nach § 615 Satz 1 BGB kann im Fall des Annahmeverzugs des Dienstberechtigten (Arbeitgebers) der Dienstverpflichtete (Arbeitnehmer) die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. § 615 Satz 1 BGB ist vorliegend jedoch nicht anwendbar. Der Kläger bzw. Arbeitgeber befand sich im Zeitraum vom … März 2020 bis einschließlich … März 2020 gegenüber der Mitarbeiterin v.. d.. Bo. nicht in Annahmeverzug. Nach § 293 BGB kommt der Gläubiger in Annahmeverzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Gemäß § 297 BGB kommt der Gläubiger jedoch nicht in Verzug, wenn der Schuldner zur Zeit des Angebots oder im Falle des § 296 BGB zu der für die Handlung des Gläubigers bestimmten Zeit außerstande ist, die Leistung zu bewirken. Die Leistungsfähigkeit muss während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen. Unerheblich ist dabei die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Das Unvermögen kann auf tatsächlichen Umständen (wie zum Beispiel Arbeitsunfähigkeit) beruhen oder seine Ursache im Rechtlichen haben, etwa wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht oder eine erforderliche Erlaubnis für das Ausüben der geschuldeten Tätigkeit fehlt (BAG, U.v. 28.9.2016 – 5 AZR 224/16 – beckonline Rn. 23; BAG, U.v. 21.10.2015 – 5 AZR 843/14 – beckonline Rn. 22 f. m.w.N.). Vorliegend war die Arbeitnehmerin . v.. d.. Bo. im Zeitraum … März 2020 bis einschließlich … März 2020 nicht leistungsfähig, weil sie aufgrund der ihr gegenüber ergangenen Absonderungsanordnung im Zeitraum vom … März 2020 bis einschließlich … März 2020 außerstande gewesen ist, die von ihr geschuldete Arbeitsleistung als Physiotherapeutin zu erbringen. Insbesondere war ihr aufgrund der Eigenart dieser Tätigkeit eine Arbeitsleistung im Home Office nicht möglich.

35
cc) Ein Anspruch der Mitarbeiterin auf Entgeltfortzahlung ergibt sich nicht aus §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 3 BGB. Auch § 615 Satz 3 BGB ist auf die vorliegende Konstellation nicht anwendbar. Nach § 615 Satz 3 BGB gelten die § 615 Satz 1 und 2 entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass es sich bei § 615 Satz 3 BGB um eine Rechtsgrundverweisung handelt, nach der dem arbeitsfähigen und arbeitswilligen Arbeitnehmer im Falle der Annahmeunmöglichkeit der Vergütungsanspruch aufrechterhalten bleibt, wenn der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt (BAG, U.v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 – beckonline Rn. 20). Dabei regelt § 615 Satz 3 BGB selbst nicht, in welchen Fällen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Die Norm meint das von der Rechtsprechung entwickelte Betriebsrisiko, also das Risiko des Arbeitgebers, seinen Betrieb betreiben zu können (BAG, U.v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 – beckonline Rn. 21). Vorliegend kommt es auf die Frage, ob der Arbeitgeber hiernach das Betriebsrisiko für den Zeitraum 18. März 2020 bis einschließlich 24. März 2020 zu tragen hat (siehe hierzu BAG, U.v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 – beckonline Rn. 32-42), aufgrund der Rechtsgrundverweisung von § 615 Satz 3 BGB auf § 615 Satz 1 BGB nicht an. Eine Rechtsgrundverweisung bedeutet, dass auch die Tatbestandsvoraussetzungen der Norm erfüllt sein müssen, auf die verwiesen wird; das ist hier § 615 Satz 1 BGB, der insbesondere die Arbeitsfähigkeit bzw. Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin voraussetzt. Wie oben bereits dargestellt, fehlt es jedoch aufgrund der Absonderungsanordnung an der notwendigen Arbeitsfähigkeit bzw. Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin und demzufolge am Annahmeverzug des Klägers (vgl. VG Minden, U.v. 26.1.2022 – 7a K 424/21 – Rn. 109-136; OVG Münster, U.v. 10.3.2023 – 18 A 563/22 – beckonline Rn. 114, 129-136; so wohl auch BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 7.23 – beckonline Rn. 27; VG Münster, U.v.

19.05.2022 – 5a K 854/21 – beckonline Rn. 52-61; OVG Münster, U.v. 10.3.2023 – 18 A 1460/22 – beckonline Rn. 100; so wohl auch BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – beckonline Rn. 24; siehe auch Gräf/Rögele: Zusammentreffen von Betriebs- und Wegerisiko, NZA 2013, 1120, 1123). Die Gegenansicht, wonach ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 615 Satz 3 BGB erhalten bleibt, wenn die gegen den Arbeitnehmer ergangene Absonderungsanordnung aus im Betrieb des Arbeitgebers entstandenen Gründen ergangen ist (vgl. OLG Hamm, U.v. 29.10.2021 – 11 U 60/21 – beckonline Rn. 17-20), ist mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach es sich bei § 615 Satz 3 BGB um eine Rechtsgrundverweisung handelt und der Anspruch nach § 615 Satz 3 BGB deshalb einen „arbeitsfähigen und arbeitswilligen Arbeitnehmer“ voraussetzt (vgl. BAG, U.v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 – beckonline Rn. 20), nicht vereinbar. Ihr folgt das Gericht deshalb nicht. Eine mögliche Verantwortlichkeit des Klägers bzw. Arbeitgebers für die Absonderung des Arbeitnehmers ist vielmehr im Rahmen des § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB zu berücksichtigen (siehe unten).

36
dd) Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ergibt sich nicht aus § 616 BGB bzw. aus § 11 des Arbeitsvertrages des Klägers mit der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. . Vorliegend ist auf § 11 des Arbeitsvertrages und nicht auf § 616 BGB abzustellen. § 616 ist sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen als auch hinsichtlich der Rechtsfolgen abdingbar (BeckOK BGB/Baumgärtner, 73. Ed. 1.2.2025, BGB § 616 Rn. 4). Von dieser Möglichkeit wurde mit § 11 des vorgelegten Arbeitsvertrages, mit welcher § 616 BGB bis auf abschließend aufgezählte Verhinderungsgründe abbedungen wurde, auch Gebrauch gemacht. Nach der dort vorgenommenen vertraglichen Regelung der Lohnfortzahlung ist ein Lohnfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. für den Zeitraum ihrer infektionsschutzrechtlichen Absonderung vom … März bis … März 2020 nicht ersichtlich.

37
ee) Schließlich besteht auch kein Anspruch der Mitarbeiterin auf Entgeltfortzahlung aus §§ 611a Abs. 2, 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB. Nach § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB behält der Schuldner den Anspruch auf die Gegenleistung, wenn der Gläubiger für den Umstand, aufgrund dessen der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten braucht, allein oder weit überwiegend verantwortlich ist. Bezogen auf den vorliegenden Fall würde nach dieser Vorschrift die Arbeitnehmerin (Schuldner) den Anspruch auf Lohnzahlung (Gegenleistung) behalten, wenn der Arbeitgeber (Gläubiger) für den Umstand, aufgrund dessen die Arbeitnehmerin nicht arbeiten kann, allein oder weit überwiegend verantwortlich ist. Verantwortlich nach § 326 II 1 Alt. 1 BGB meint Vertretenmüssen im Sinne der §§ 276, 278 BGB, d.h. mindestens fahrlässiges Handeln (BAG, U.v. 19.8.2015 – 5 AZR 975/13 – beckonline Rn. 29). Nach § 276 Abs. 2 BGB handelt fahrlässig, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Fahrlässigkeit setzt Voraussehbarkeit und Vermeidbarkeit des rechtlich missbilligten Erfolgs voraus (Jauernig/Stadler, 19. Aufl. 2023, BGB § 276 Rn. 23). Vorliegend ist nicht ersichtlich, dass der Kläger für den Umstand, dass die Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. aufgrund ihrer Absonderung nicht arbeiten konnte, allein oder weit überwiegend verantwortlich ist. Insbesondere bestehen keine Anhaltspunkte für fahrlässiges Verhalten des Klägers. Es ist für das Gericht in diesem Zusammenhang nicht ersichtlich, dass der Kläger die spätere Absonderung der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. voraussehen konnte. Die im Absonderungsbescheid der Arbeitnehmerin vage thematisierte „Kontaktpersonenproblematik“ basierte auf einem nicht weiter konkretisierten Geschehen in der Praxis des Klägers am .. und/oder .. März 2020. Zu diesem sehr frühen Zeitpunkt der Corona-Pandemie ordnete das R. K.-Institut die Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland durch COVID-19 noch als „mäßig“ ein (R. K.-Institut, Täglicher Lagebericht des ... zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) vom 06.03.2020, S. 4, Quelle: https://www.rki.de/DE/Themen/Infektionskrankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/C/COVID-19-Pandemie/Situationsberichte/Maerz-Aug_2020/2020-03-06-de.pdf). Allgemeine staatliche Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie traten erst zu späteren Zeitpunkten in Kraft. So wurden beispielsweise erst am 11. März 2020 in Bayern Veranstaltungen mit mehr als 1.000 Teilnehmern untersagt (BayMBl. 2020 Nr. 139 vom 25.03.2020) und der Katastrophenfall für Bayern aufgrund der Corona-Pandemie am 16. März 2020 festgestellt (BayMBl. 2020 Nr. 115 vom 16. März 2020). Erst am 17. März 2020 wurde die Gefährdungslage für die deutsche Bevölkerung vom R. K.-Institut allgemein als „hoch“ eingestuft (R. K.-Institut, Täglicher Lagebericht des ... zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) vom 17.03.2020, S. 4, https://www.rki.de/DE/Themen/Infektionskrankheiten/Infektionskrankheiten-A-Z/C/COVID-19-Pandemie/Situationsberichte/Maerz-Aug_2020/2020-03-17-de.pdf).

38

c) Jedoch wurde der Verdienstausfall der Arbeitnehmerin nicht durch die Absonderungsanordnung verursacht, weil im vorliegenden Fall auch ohne die Absonderungsanordnung der Verdienstausfall eingetreten wäre.

39
Ohne die Absonderungsanordnung hätte die Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. ebenfalls einen Verdienstausfall erlitten. Der Kläger wäre nämlich auch dann nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Insbesondere bestünde auch ohne die Absonderungsanordnung kein Anspruch der Mitarbeiterin nach §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 3 BGB auf Entgeltfortzahlung, da der Kläger als Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls nicht zu tragen hätte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitgeber das Entgeltrisiko bei einer öffentlich-rechtlichen verfügten Betriebsschließung trägt, auf den Zweck der Maßnahme an. Zielt die öffentlich-rechtlich verfügte vorübergehende Betriebsschließung darauf ab, einem im Betrieb des Arbeitgebers angelegten besonderem Risiko zu begegnen, etwa weil die vom Arbeitgeber gewählten Produktionsmethoden oder -bedingungen oder von ihm zu verantwortenden Arbeitsbedingungen eine besonders hohe Ansteckungsgefahr innerhalb der Belegschaft in sich bergen, trifft ihn das Risiko des Arbeitsausfalls und ist er nach § 615 Satz 3 i.V.m. Satz 1 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Dagegen trägt der Arbeitgeber nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn die behördlich verfügte Betriebsschließung im Rahmen allgemeiner Maßnahmen staatlicher Stellen zur Pandemiebekämpfung erfolgt und – betriebsübergreifend – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen in Folge von SARS-CoV-2-Infektionen die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. Dieses „allgemeine Risiko“, das Folge letztlich politischer Entscheidungen zur Eindämmung des die Allgemeinheit insgesamt treffenden Infektionsrisikos ist, muss der Arbeitgeber – bei gebotener wertender Betrachtung – nicht tragen (BAG, U.v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 – beckonline, Rn. 32-34). Nach Abwägung aller vorliegenden Kriterien ist das Gericht in diesem Einzelfall der Auffassung, dass der Kläger das Risiko des Arbeitsausfalls im hypothetischen Fall der fehlenden Absonderung nicht hätte tragen müssen. Es ist weder vorgetragen, noch sonst für das Gericht ersichtlich, dass in der Praxis des Klägers ein besonders hohes Ansteckungsrisiko bestanden hätte, weil die von ihm zu verantwortenden Arbeitsbedingungen eine besonders hohe Ansteckungsgefahr innerhalb der Belegschaft in sich bergen. Vielmehr geht das Gericht davon aus, dass die Schließung der Praxis im Rahmen allgemeiner Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung erfolgte und letztlich Folge von Entscheidungen zur Eindämmung des die Allgemeinheit insgesamt betreffenden Infektionsrisikos war. Maßgeblich hierfür ist insbesondere, dass das Gesundheitsamt im vorliegenden Einzelfall überwiegend auf individuelle Quarantäneanordnungen gegen die Mitarbeiterinnen der Praxis verzichtete und zudem laut der nachträglich von der Stadt R. … gegebenen Begründung vom … März 2020 bei der Schließung der Praxis explizit auch auf den Gesundheitsschutz der Kunden und damit nicht allein auf den Schutz der Belegschaft der Praxis abstellte.

40
3.3.3. Hinsichtlich des Zeitraums … März 2020 bis … März 2020 hat der Kläger bezüglich der Arbeitnehmerin v.. d.. Bo. auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerin entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 und Abs. 2 Satz 2 IfSG. Auf die entsprechenden Ausführungen zu den übrigen Arbeitnehmerinnen des Klägers unter 3.2.3. wird Bezug genommen.

41
4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

42
5. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung ergibt sich aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).