

Titel:

Klagehäufung, Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung verauslagter Verdienstauffallentschädigung (verneint), Mehrere Arbeitnehmer symptomlos mit SARS-CoV-2 infiziert, aber arbeitsfähig, Absonderungsanordnung, kein Verdienstauffall bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Normenketten:

IfSG § 56

EFZG § 3

Schlagworte:

Klagehäufung, Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung verauslagter Verdienstauffallentschädigung (verneint), Mehrere Arbeitnehmer symptomlos mit SARS-CoV-2 infiziert, aber arbeitsfähig, Absonderungsanordnung, kein Verdienstauffall bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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 Betrages abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt als Arbeitgeberin die Erstattung einer Verdienstauffallentschädigung für vier Beschäftigte, die sich jeweils wegen einer Infektion mit SARS-CoV-2 auf behördliche Anordnung in häusliche Absonderung begeben mussten und daher ihre Arbeitsleistung nicht erbringen konnten.

2

Die Klägerin betreibt mehrere Tagesbetreuungsstätten für Kinder. Sie beschäftigt dort die Arbeitnehmerinnen, und als Kinderpflegerinnen sowie den Arbeitnehmer als Controller. Die von den Arbeitnehmerinnen und dem Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeiten können hierbei nur in Präsenz, d.h. ohne die Möglichkeit zum Homeoffice, ausgeübt werden.

3

Mit Bescheid vom 26. Februar 2022 des Landratsamts Eichstätt wurde als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person zur häuslichen Absonderung verpflichtet, welche durch Freitestung am 3. März 2022 endete (Bl. 33 f. d. Behördenakte QE-371723). Am 24. Februar 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 123,91 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 40,74 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 164,65 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für den Arbeitnehmer (Bl. 31 ff. der Behördenakte ...*) vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass der Arbeitnehmer nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

4

Mit Bescheid des Landratsamts Pfaffenhofen a. d. Ilm vom 7. März 2022 wurde aufgrund einer Infektion mit SARS-CoV-2 ab dem 1. März 2022 zur häuslichen Absonderung verpflichtet, welche durch Freitestung am 9. März 2022 endete (Bl. 32 f. d. Behördenakte ...*). Am 4. März 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 452,08 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum

entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 333,93 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 786,01 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für die Arbeitnehmerin (Bl. 31 ff. der Behördenakte ...*) vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

5

Mit Bescheid des Landratsamts Pfaffenhofen a. d. Ilm vom 8. März 2022 wurde aufgrund einer Infektion mit SARS-CoV-2 ab dem 24. Februar 2022 zur häuslichen Absonderung verpflichtet, welche durch Freitesting am 5. März 2022 endete (Bl. 37 f. d. Behördenakte ...*). Am 24. Februar 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 399,83 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 357,78 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 757,61 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für die Arbeitnehmerin (Bl. 31 ff. der Behördenakte ...*) vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

6

Mit Bescheid des Landratsamts Eichstätt vom 19. März 2022 wurde als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person ab dem 17. März 2022 zur häuslichen Absonderung verpflichtet, welche am 27. März 2022 endete (Bl. 36 d. Behördenakte ...*). Am 4. März 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 503,75 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 366,45 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 870,20 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für die Arbeitnehmerin (Bl. 35 ff. der Behördenakte ...*) vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

7

Mit Bescheiden vom 30. April 2024, Zustellungsdatum nicht bekannt, lehnte der Beklagte die Anträge der Klägerin vollumfänglich ab. Hinsichtlich des Arbeitnehmers ... begründete der Beklagte diese Entscheidung damit, dass für den verfahrensgegenständlichen Absonderungszeitraum bereits eine Verdienstausfallentschädigung beantragt worden sei, worüber er bereits eine Entscheidung getroffen habe. Die Voraussetzungen einer Erstattung nach §§ 56 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG) seien aufgrund doppelter Antragstellung daher nicht gegeben, weshalb der Antrag abzulehnen sei. Die Bescheide betreffend die Arbeitnehmerinnen ..., ... und ... begründete der Beklagte damit, dass die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Erstattung einer Entschädigung eines Verdienstausfalls nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG nicht erfüllt seien, da es an einem Verdienstausfall der Arbeitnehmerinnen fehle. Ein Verdienstausfall liege nur dann vor, wenn der Arbeitgeber während der Absonderung nicht nach arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften zur Zahlung der Vergütung verpflichtet sei. Bei der Entschädigung nach § 56 IfSG handele es sich um eine auf dem Billigkeitsgedanken beruhende Sondervorschrift, die im Verhältnis zu den arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers nur nachrangig Anwendung finde. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23) bestehe ein vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) selbst dann, wenn lediglich eine symptomlose Infektion mit SARS-CoV-2 vorliege. Diese stelle eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht komme. Dies bedeute, dass bei einer SARS-CoV-2-Infektion kein Raum mehr für eine subsidiäre Entschädigung nach § 56 IfSG verbleibe.

8

Hiergegen hat der Bevollmächtigte der Klägerin mit Schriftsatz vom 30. Mai 2024, eingegangen am 31. Mai 2024, Klage zum Verwaltungsgericht München erhoben und beantragt,

9

1. Die Bescheide vom 30.04.2024, Az.: und ... werden aufgehoben.

10

2. Die Beklagte wird verpflichtet, die von der Klägerin beantragten Entschädigungssummen in Höhe von insgesamt 2.578,47 € gemäß den Anträgen vom 24.02.2024, Az.: und vom 04.03.2024, Az.: der Klägerin zu erstatten.

11

Die Klagepartei ist der Auffassung, dass die Voraussetzungen der geltend gemachten Ansprüche erfüllt seien. Die Begründung der ablehnenden Bescheide, worin auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2024 (Az.: 5 AZR 234/23) Bezug genommen werde, überzeuge in rechtlicher Hinsicht nicht. Es sei schon wegen des Zeitablaufs nicht mehr möglich, dass sich ein Arbeitnehmer nachträglich krankschreiben lasse. Außerdem führe die Rechtsauffassung des Beklagten dazu, dass § 56 IfSG im Grunde keinen Anwendungsbereich mehr habe. Dieses Ergebnis sei aus Billigkeitsgesichtspunkten nicht akzeptabel.

12

Der Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 24. Juli 2024,

13

die Klage abzuweisen.

14

Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Erstattung der ausgezahlten Verdienstaussfallentschädigungen, da es sich bei der von ihr an ihre Arbeitnehmer geleisteten Zahlungen nicht um erstattungsfähige Entschädigungen gehandelt habe. Zwar sei es nicht korrekt, dass der den Arbeitnehmer ... betreffende Antrag mit der Begründung abgelehnt worden sei, dass ein den Absonderungszeitraum betreffender Antrag bereits verbeschieden worden sei. Jedenfalls aber habe die Klägerin keinen Anspruch auf Erstattung der ausgezahlten Verdienstaussfallentschädigungen, da es sich bei der von ihr an ihre Arbeitnehmer geleisteten Zahlungen nicht um erstattungsfähige Entschädigungen gehandelt habe. Die Arbeitnehmer seien nicht entschädigungsberechtigt gewesen, da sie keinen Verdienstaussfall im Sinne des § 56 Absatz 1 IfSG erlitten hätten. An einem Verdienstaussfall fehle es, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 EFZG zustehe. Die Entschädigungsansprüche nach §§ 56 ff. IfSG seien eine Billigkeitsentschädigung der Allgemeinheit für Notfälle und gegenüber dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung subsidiär. Das Bundesarbeitsgericht habe in zwei Urteilen am 20. März 2024 (5 AZR 234/23 und 5 AZR 235/23) festgestellt, dass jede mit dem Corona-Virus infizierte Person unabhängig vom Vorliegen von Symptomen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem EFZG habe. Die Infektion und der damit eingetretene regelwidrige (pathologische) Gesundheitszustand sei der Grund für die Unmöglichkeit der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung. Die behördliche Absonderung begründe keine weitere Ursache, sondern beruhe gleichfalls auf der Infektion. Angesichts dieser Monokausalität habe das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung auch dann bestehe, wenn die zuständige Behörde zum Zwecke der Gefahrenabwehr auf der Grundlage des IfSG eine Pflicht zur Absonderung erlassen habe. Im Falle eines positiven Nachweises der Infektion durch eine molekularbiologische Untersuchung (PCR-Test) sei der Nachweis einer Infektion und somit der Eintritt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unzweifelhaft erbracht. Dem Arbeitgeber stehe somit auch kein Leistungsverweigerungsrecht wegen fehlender Vorlage einer Bescheinigung über die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 EFZG zu.

15

Der Beklagte erklärte in seiner Klageerwiderung, auf mündliche Verhandlung zu verzichten. Ebenso erklärte die Klägerin mit Schriftsatz vom 8. August 2024 den Verzicht auf mündliche Verhandlung.

16

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

17

Die Klage hat keinen Erfolg.

18

1. Die Klage ist als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 2 Var. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) zulässig. Anhaltspunkte für eine Nichteinhaltung der Monatsfrist (§ 74 Abs. 1 und 2 VwGO) sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

19

2. Die Klage ist unbegründet, da der Klägerin die geltend gemachten Ansprüche auf Erstattung der an ihre Arbeitnehmer ausgezahlten Verdienstausfallentschädigungen und auf Erstattung von Sozialleistungen nicht zustehen (§ 113 Abs. 5 VwGO).

20

2.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Sozialversicherungsbeiträge ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 3 IfSG sowie § 57 Abs. 1 und 2 IfSG. Maßgeblich für die gerichtliche Entscheidung ist die jeweils im Zeitraum der Absonderungen gültige Gesetzesfassung vom 10. Dezember 2021 bzw. vom 18. März 2022 (zur Maßgeblichkeit der jeweiligen Fassung: vgl. OVG NRW, U.v. 10.3.2023 – 18 A 563/22 – juris Rn. 42 ff.; VG München, U.v. 23.1.2023 – M 26a K 21.82 – juris Rn. 15 ff.; VG Bayreuth, U.v. 21.6.2021 – B 7 K 21.110 – juris Rn. 21 ff.), deren Wortlaut sich hier nicht unterscheidet.

21

2.2. Die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 3 IfSG sind nicht erfüllt.

22

Gemäß § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG wird einem Arbeitgeber die an seinen Arbeitnehmer nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG für die zuständige Behörde ausgezahlte Entschädigung erstattet. Der Erstattungsanspruch entsteht allerdings nur dann, wenn der an den Arbeitnehmer gezahlte Betrag eine Entschädigungsleistung im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG darstellt, der Arbeitnehmer seinerseits also einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem entschädigungspflichtigen Land (§ 66 IfSG) hat. Einen solchen Anspruch haben Arbeitnehmer gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG unter anderem dann, wenn sie gemäß § 30 IfSG abgesondert werden und dadurch einen Verdienstausfall erleiden (BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – juris Rn. 11).

23

2.2.1. Im vorliegenden Fall waren die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer gemäß § 30 Abs. 1 IfSG aufgrund von behördlichen Anordnungen abgesondert.

24

Auf die Rechtmäßigkeit der Absonderungsanordnungen kommt es nicht an, da in jedem Fall wirksame (Art. 43 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz – BayVwVfG) Anordnungen gegeben sind. Anhaltspunkte für die Nichtigkeit der Anordnungen (Art. 44 BayVwVfG) sind weder von Seiten der Klagepartei vorgetragen noch sind solche für das Gericht ersichtlich.

25

2.2.2. Allerdings fehlt es bei allen Arbeitnehmerinnen und dem Arbeitnehmer an einem Verdienstausfall.

26

2.2.2.1. Ein Verdienstausfall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts gegen den Arbeitgeber zusteht. Das Nichtbestehen anderweitiger Ansprüche ist damit ein negatives Tatbestandsmerkmal für den geltend gemachten Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG. In diesem Sinne ist der Entschädigungsanspruch nachrangig gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch (BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – juris Rn. 11 ff. m.w.N.; BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 235/23 – juris Rn. 18 ff. m.w.N.; BGH, U.v. 30.11.1978 – III ZR 43/77 – NJW 1979,422 m.w.N.; BayVGH, B.v. 16.4.2025 – 20 ZB 24.1949 – juris Rn. 4; OVG Münster, U. v. 10.03.2023 – 18 A 1460/22 – juris Rn. 42 f.; OVG Lüneburg, B. v. 23.09.2021 – 13 LA 286/21 – juris Rn. 5; B. v. 2.7.2021 – 13 LA 258/21 – juris Rn. 6; Eckart/Kruse in BeckOK IfSG, 24. Edition, § 56 Rn. 37; Gerhardt, IfSG, 6. Aufl. 2022, § 56 Rn. 10; Kümper in Kießling, IfSG, 3. Aufl. 2022, Rn. 25). Anhaltspunkte für ein Zurücktreten des auf Entgeltfortzahlung gerichteten Anspruchs gegenüber dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG sind nicht ersichtlich. Dem Wortlaut des § 56 Abs. 1 IfSG lässt sich ein derartiger Vorrang gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch nicht entnehmen. Auch Sinn und Zweck des § 56 Abs. 1 IfSG sprechen dagegen. Die ursprünglich in § 49

BSeuchG geregelte Entschädigung sollte nach der Vorstellung des historischen Gesetzgebers eine Sicherung des von einem infektionsschutzrechtlich begründeten Berufsverbot Betroffenen vor materieller Not bewirken; eine Entlastung des Arbeitgebers war und ist nicht Regelungszweck (BT-Drs. 3/1888, S. 27 zur Vorgängervorschrift § 48 BSeuchG; BT-Drs. 19/2791, S. 61 zur aktuellen Vorschrift § 56 IfSG; BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – juris Rn. 12 f.; BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 235/23 – juris Rn. 20; BGH, U.v. 30.11.1978 – III ZR 43/77 – NJW 1979,422).

27

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein Verdienstaufschlag entstanden ist, ist der Zeitraum der Absonderung. Das spätere Schicksal eines im Zeitraum der Absonderung entstandenen Entgeltfortzahlungsanspruchs, etwa aufgrund tarifvertraglicher Ausschlussfristen oder Verjährung, ist für die Beurteilung des Verdienstaufschlags nicht relevant (VG München, U.v. 28.5.2025 – M 26b K 24.2609 – juris Rn. 32 m.w.N.).

28

2.2.2.2. Dies zugrundegelegt kommt es auch nicht etwa auf den subjektiven Leistungswillen des Arbeitgebers an, der die Zahlungen in der Absicht, einen (vermeintlichen) Entschädigungsanspruch seiner Arbeitnehmer zu bedienen, geleistet hat. Maßgeblich für den Erstattungsanspruch ist allein, ob tatsächlich ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers bestanden hat. Daran fehlt es, wenn der Arbeitnehmer im Absonderungszeitraum keinen Verdienstaufschlag erlitten hat, weil ein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand.

29

2.2.2.3. Im vorliegenden Fall fehlt es an einem Verdienstaufschlag der Arbeitnehmerinnen und des Arbeitnehmers, weil sie im Zeitraum der Absonderung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG gegen die Klägerin hatten.

30

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer für die Dauer von bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

31

Die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer waren im Zeitraum ihrer Absonderung an einer Infektion mit SARS-CoV-2 arbeitsunfähig erkrankt, auch wenn sie nicht an Krankheitssymptomen gelitten haben sollten. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich das Gericht anschließt, stellt eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne von § 3 Abs. 1 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, 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. 20.3.2024 – AZR 234/23 – juris Rn. 10 ff.). Im vorliegenden Fall wurden bei den Arbeitnehmerinnen und dem Arbeitnehmer durch positive Tests auf SARS-CoV-2 Infektionen mit dem Coronavirus festgestellt. Diese Infektionen stellen einen regelwidrigen körperlichen Zustand und damit jeweils Krankheiten im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG dar. Auf das Vorliegen von Krankheitssymptomen kommt es für den hier maßgeblichen arbeitsrechtlichen Krankheitsbegriff des § 3 EFZG nicht an. Insoweit unterscheidet sich der arbeitsrechtliche von dem infektionsschutzrechtlichen Krankheitsbegriff nach § 2 Nr. 4 IfSG, der Symptome voraussetzt, aber im Kontext des Entgeltfortzahlungsrechts nicht einschlägig ist. Infolge Krankheit wurden die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer zur häuslichen Absonderung verpflichtet und waren, da die Arbeitsleistung in häuslicher Umgebung nicht möglich war, aus rechtlichen Gründen an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert. Der unmittelbare Kausalzusammenhang zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit im Sinne einer Monokausalität ist erfüllt, weil die Absonderungsanordnung unmittelbare Folge der Infektion ist und nicht etwa auf einem davon unabhängigen weiteren Umstand beruht. Somit bestand eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Krankheit.

32

Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer die Krankheit verschuldet haben, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Auf ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 EFZG hat sich die Klagepartei nicht berufen. Im Übrigen wäre der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch die Vorlage der Absonderungsanordnungen erbracht, da aus diesen hervorgeht, dass sich die Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer jeweils wegen einer SARS-CoV-2-Infektion in häusliche Isolation zu begeben hatten und

daher krankheitsbedingt ihre Arbeitsleistung nicht erbringen konnten (BAG, U.v. 24.3.2024 – 5 AZR 234/23 – juris Rn 32).

33

Im Zeitraum der Absonderungen war daher die Klägerin zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, so dass den Arbeitnehmerinnen und dem Arbeitnehmer ein Verdienstausschlag nicht entstanden ist.

34

2.2.3.2. Die weiteren Einwände der Klägerin bleiben ohne Erfolg.

35

Die Klägerin kann sich nicht darauf berufen, dass die Begründung der ablehnenden Entscheidung des Beklagten nicht überzeuge, weil es auf Grund des Zeitablaufs nicht mehr möglich sei, dass sich die Arbeitnehmer krankschreiben lassen. Hierbei handelt es sich nicht um eine zwingende Voraussetzung für das Bestehen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs. Arbeitsunfähigkeit besteht nicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer nach medizinischer Beurteilung durch einen Arzt wegen einer Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen der Erkrankung aus rechtlichen Gründen die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, weil er aufgrund einer ansteckenden Infektionskrankheit gemäß § 30 IfSG zur Absonderung verpflichtet ist (BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – Rn. 13, 14 m.w.N.). In letzterem Fall spricht nichts dagegen, den Labornachweis über die Erkrankung, d.h. die bestehende SARS-CoV-2-Infektion, in Form eines PCR-Tests in Verbindung mit der behördlicherseits ausgesprochenen Absonderungsanordnung als Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit anzuerkennen.

36

Das Gericht teilt nicht die Zweifel des Klägerbevollmächtigten, ob § 56 Abs. 1 IfSG angesichts der hier vertretenen Rechtsauffassung für Kranke überhaupt noch einen relevanten Regelungsgehalt aufweist. Jedenfalls für Selbständige, die im Fall der Absonderung als Kranke in der Regel keinen Anspruch auf Ersatz für entgangenen Verdienst haben, verbleibt ein relevanter Anwendungsbereich (vgl. BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – juris Rn. 13). Auch für Ansteckungsverdächtige, die als sogenannte Kontaktpersonen zur Absonderung (Quarantäne) verpflichtet sind, kann § 56 Abs. 1 IfSG Anwendung finden, sofern bzw. solange sie nicht positiv auf SARS-CoV-2 getestet worden sind. Im Übrigen war sich der Gesetzgeber der Tatsache bewusst, dass stets ein Verdienstausschlag Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist und es an einem solchen fehlt, wenn eine Entgeltersatzleistung gewährt wird (vgl. BT-Drs. 19/27291, S. 61). Einen Verstoß gegen den Grundsatz der Normenklarheit vermag das Gericht daher nicht zu erkennen.

37

Schließlich verfängt der Einwand, dass dieses Ergebnis unter Billigkeitsgesichtspunkten nicht akzeptabel sei, nicht. Die gesetzliche Regelung räumt dem Entgeltfortzahlungsanspruch insoweit Vorrang vor dem Entschädigungsanspruch ein, als ein Verdienstausschlag beim Betroffenen nicht eintritt, wenn er Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Nach dem oben erwähnten Regelungszweck der §§ 56 ff. IfSG soll der Entschädigungsanspruch eine Sicherung der von einer infektionsschutzrechtlich begründeten Arbeitsverhinderung Betroffenen vor materieller Not bewirken, nicht hingegen Arbeitgeber von ihren arbeitsrechtlichen Pflichten entlasten. Der Entschädigungsanspruch ist in diesem Sinne subsidiär zum Entgeltfortzahlungsanspruch.

38

3. Die Klägerin hat schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die abgesonderten Arbeitnehmerinnen und für den abgesonderten Arbeitnehmer entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 und Abs. 2 IfSG. Dieser Anspruch knüpft tatbestandlich an einen nach § 56 Abs. 1 IfSG bestehenden Entschädigungsanspruch an. Da dieser, wie vorstehend erörtert, hier jedoch nicht besteht, kann die Klägerin auch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht beanspruchen (vgl. Kruse in BeckOK IfSG, 23. Edition, § 57 Rn. 1, 6).

39

4. Die Klage war daher mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen.

40

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