

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 ist als Arbeitgeberin in der Hotelbranche tätig. Sie beschäftigt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer) als Rezeptionistin, als Servicekraft, als Koch und als Shuttle-Fahrer. Die von den Arbeitnehmern geschuldeten Tätigkeiten können hierbei nur in Präsenz, d.h. ohne die Möglichkeit zum Homeoffice, ausgeübt werden.

3

Das Gesundheitsamt des Landratsamts Erding (Landratsamt) verpflichtete mit Bescheid vom 30. November 2021 als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person für den Zeitraum vom 26. November 2021 bis 13. Dezember 2021 zur häuslichen Absonderung. Laut vorgelegter Behördenakte beantragte die Klägerin am 29. November 2023 beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 1.282,51 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 911,21 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 2.193,72 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für den Arbeitnehmer vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass der Arbeitnehmer nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

4

Mit Bescheid vom 15. Dezember 2021 verpflichtete das Landratsamt als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person für den Zeitraum vom 26. November 2021 bis 19. Dezember 2021 zur häuslichen Absonderung. Laut vorgelegter Behördenakte beantragte die Klägerin am 1. Dezember 2023 beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 1.583,68 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum

entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 973,26 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 2.556,94 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für den Arbeitnehmer vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass der Arbeitnehmer nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

5

Mit Bescheid vom 7. Dezember 2021 verpflichtete das Landratsamt ... als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person für den Zeitraum vom 4. Dezember 2021 bis 18. Dezember 2021 zur häuslichen Absonderung. Laut vorgelegter Behördenakte beantragte die Klägerin am 1. Dezember 2023 beim Beklagten die Erstattung der für den Zeitraum 4. Dezember 2021 bis 15. Dezember 2021 ausgezahlten Verdienstaussfallentschädigung in Höhe von 656,00 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 355,43 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 1.011,43 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für die Arbeitnehmerin vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

6

Mit Bescheid vom 13. Juni 2022 verpflichtete das Landratsamt ... als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person für den Zeitraum vom 10. Juni 2022 bis 20. Juni 2022 zur häuslichen Absonderung. Laut vorgelegter Behördenakte beantragte die Klägerin am 1. Dezember 2023 beim Beklagten die Erstattung der für diesen Absonderungszeitraum ausgezahlten Verdienstaussfallentschädigung in Höhe von 455,16 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 335,65 Euro, somit eine Gesamterstattung in Höhe von 790,81 Euro. Mit dem Antrag wurden die behördliche Absonderungsanordnung sowie die den Absonderungszeitraum betreffenden Entgeltabrechnungen für die Arbeitnehmerin vorgelegt. Im Antrag wurde angegeben, dass die Arbeitnehmerin nicht krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

7

Mit gleichlautenden Bescheiden vom 21. Mai 2024, Zustellungsdatum nicht bekannt, lehnte der Beklagte die Anträge der Klägerin vollumfänglich ab. Der Beklagte begründete diese Entscheidung damit, dass die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Erstattung einer Entschädigung eines Verdienstaussfalls nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) nicht erfüllt seien, da es an einem Verdienstaussfall der Arbeitnehmer fehle. Ein Verdienstaussfall 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 20. Juni 2024, eingegangen beim Verwaltungsgericht München am selben Tag, Klage erhoben. Die Klagepartei beantragt,

9

I. Der Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheids vom 21.05.2024 wg. Ablehnung des Antrags auf Erstattung der Verdienstaussfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG für Herrn, Az. ...- ..., Zeitraum Tätigkeitsverbot 26.11.2021 bis 13.12.2021 verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Erstattung der Verdienstaussfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG antragsgemäß zu bewilligen, hilfsweise, nach Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu bescheiden.

10

II. Der Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheids vom 21.05.2024 wg. Ablehnung des Antrags auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG für Frau, Az., Zeitraum Tätigkeitsverbot 04.12.2021 bis 15.12.2021 verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG antragsgemäß zu bewilligen, hilfsweise, nach Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu bescheiden.

11

III. Der Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheids vom 21.05.2024 wg. Ablehnung des Antrags auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG für Herrn, Az., Zeitraum Tätigkeitsverbot 26.11.2021 bis 19.12.2021 verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG antragsgemäß zu bewilligen, hilfsweise, nach Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu bescheiden.

12

IV. Der Beklagte wird unter Aufhebung des Bescheids vom 21.05.2024 wg. Ablehnung des Antrags auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG für Frau, Az., Zeitraum Tätigkeitsverbot 10.06.2022 bis 20.06.2022 verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigung und der Beiträge zur Sozialversicherung nach § 56 Abs. 5 S. 3 i.V.m. Abs. 1 IfSG und § 57 IfSG antragsgemäß zu bewilligen, hilfsweise, nach Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu bescheiden.

13

Zur Begründung wurde vorgetragen, dass die Voraussetzungen der geltend gemachten Ansprüche erfüllt seien. Die Arbeitnehmer der Klägerin seien behördlich abgesondert worden und hätten hierdurch einen Verdienstausfall erlitten. Ihnen stehe weder ein Anspruch nach § 3 EFZG noch nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu. § 56 IfSG regle kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV. In der weiteren Konsequenz könne kein Entgeltfortzahlungsanspruch bestehen. Die Begründung der ablehnenden Bescheide, worin auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2024 (5 AZR 234/23) Bezug genommen werde, überzeuge in rechtlicher Hinsicht nicht. Im Falle einer symptomlosen Infektion liege keine Arbeitsunfähigkeit vor, wenn der Arbeitnehmer zwar seine Arbeitspflicht erfüllen könnte, dabei aber die Möglichkeit bestünde, dass er dabei andere Arbeitnehmer mit einer ansteckenden Krankheit anstecke. Auch § 616 BGB sei nicht einschlägig angesichts der Dauer der Absonderungen, da kein Fall einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit vorliege. Würde man der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgen, liefe der Anwendungsbereich von § 56 Abs. 1 IfSG leer. Ungeachtet dessen sei zu berücksichtigen, dass die Klägerin die Anträge bereits vor Verkündung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gestellt habe. Insbesondere habe ihr Steuerberater die Entschädigungsanträge bereits erstmals im März 2022 gestellt, worauf der Beklagte jedoch nicht reagiert habe. Mangels Reaktion des Beklagten habe man die Anträge sodann ein weiteres Mal zu den o.g. Zeitpunkten gestellt. Die Klägerin könne deshalb Vertrauensschutz für sich beanspruchen, da der Beklagte die Anträge der Klägerin nach seiner eigenen Verwaltungspraxis vor Verkündung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nach der Einlassung in der mündlichen Verhandlung zu deren Gunsten verbeschieden hätte. Erst die zeitlich verzögerte Bearbeitung der Anträge durch den Beklagten habe dazu geführt, dass die Anträge abgelehnt worden seien. Unter Anwendung von § 75 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) hätten die Anträge jeweils innerhalb von drei Monaten verbeschieden werden müssen. Angesichts der nicht rechtzeitigen Verbescheidung sei eine Genehmigungsfiktion eingetreten; insofern bestehe eine Parallele zu den im Baugenehmigungsverfahren geltenden Grundsätzen. Vertrauensschutz erwachse hierbei sowohl unter Anwendung von Art. 48 Abs. 2 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) als auch unter Anwendung von Art. 49 Abs. 2a BayVwVfG. Die Ablehnung des Entschädigungsantrags verstoße außerdem gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. So seien der Klagepartei etwa Bescheide der Regierung von Mittelfranken bekannt, mit denen Entschädigungsanträge in vergleichbaren Fällen positiv verbeschieden worden seien. Da vor Verkündung des Bundesarbeitsgerichts gewährte Entschädigungen nicht zurückgefordert würden, ergebe sich ein Anspruch auf Auszahlung der beantragten Verdienstausfallentschädigung jedenfalls aus dem Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung. Durch die

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts könne nicht rückwirkend die zum Zeitpunkt der Antragstellung gelebte Entscheidungspraxis zu Lasten der Klägerin geändert werden.

14

Der Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 18. August 2025,

15

die Klage abzuweisen.

16

Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Erstattung der ausgezahlten Verdienstaufschlagsentschädigungen, da es sich bei der von ihr an ihre Arbeitnehmer geleisteten Zahlungen nicht um erstattungsfähige Entschädigungen gehandelt habe. Es werde bestritten, dass für die Klägerin bereits im März 2022 Entschädigungsanträge gestellt worden seien. Dies sei systemseitig nicht dokumentiert. Außerdem habe die Klägerin in den o.g. Anträgen angegeben, dass für die betroffenen Arbeitnehmer noch keine Anträge gestellt worden seien. Die Arbeitnehmer seien nicht entschädigungsberechtigt gewesen, da sie keinen Verdienstaufschlag im Sinne des § 56 Absatz 1 IfSG erlitten hätten. An einem Verdienstaufschlag 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. Die Voraussetzungen für die Anwendung von Art. 48, 49 BayVwVfG seien nicht erfüllt, da kein Fall einer Rückforderung vorliege. Ferner sei die Klägerin auch nicht schutzbedürftig. In §§ 56 ff. IfSG seien keine Regelungen über eine Genehmigungsfiktion enthalten. Auch aus dem Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung ergebe sich kein Anspruch der Klägerin. Dem stehe angesichts der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung entgegen. Es besteh kein Anspruch auf Wiederholung zuvor begangener Fehler.

17

Am 20. August 2025 hat die mündliche Verhandlung stattgefunden. In der mündlichen Verhandlung wurde der Klagepartei ein Schriftsatznachlass gewährt. Zugleich verzichteten die Parteien auf die Durchführung einer weiteren mündlichen Verhandlung.

18

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Sitzungsprotokoll vom 20. August 2025, auf die Gerichtsakte und die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19

Die Klage hat keinen Erfolg.

20

1. Über die Klage konnte ohne Durchführung einer weiteren mündlichen Verhandlung entschieden werden, da die Parteien in der mündlichen Verhandlung am 20. August 2025 auf eine solche ausdrücklich verzichtet haben (§ 101 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO).

21

2. Die Klage ist als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 2 Var. 1 VwGO zulässig. Sie wurde insbesondere fristgerecht innerhalb der Monatsfrist (§ 74 Abs. 1 und 2 VwGO) erhoben.

22

3. 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).

23

3.1. 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.

24

3.2. 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.

25

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).

26

3.2.1. Im vorliegenden Fall waren die Arbeitnehmer gemäß § 30 Abs. 1 IfSG aufgrund von behördlichen Anordnungen abgesondert.

27

Auf die Rechtmäßigkeit der Absonderungsanordnungen kommt es nicht an, da in jedem Fall wirksame (Art. 43 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.

28

3.2.2. Allerdings fehlt es bei allen Arbeitnehmern an einem Verdienstausfall.

29

3.2.2.1. 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.; BayVG, 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).

30

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob ein Verdienstaussfall 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 Verdienstaussfalls nicht relevant (VG München, U.v. 28.5.2025 – M 26b K 24.2609 – juris Rn. 32 m.w.N.).

31

3.2.2.2. Dies zugrunde gelegt 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 Verdienstaussfall erlitten hat, weil ein Entgeltfortzahlungsanspruch bestand.

32

3.2.2.3. Im vorliegenden Fall fehlt es an einem Verdienstaussfall der Arbeitnehmer, weil sie im Zeitraum der Absonderung jeweils einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG gegen die Klägerin hatten.

33

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.

34

Die 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 Arbeitnehmern 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 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.

35

Anhaltspunkte dafür, dass die 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 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).

36

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

37

3.2.3. Die weiteren Einwände der Klägerin bleiben ohne Erfolg.

38

3.2.3.1. Das Gericht teilt nicht die Zweifel des Klägerbevollmächtigten, ob § 56 Abs. 1 IfSG angesichts der hier vertretenen Rechtsauffassung 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.

39

3.2.3.2. Soweit die Klagepartei darauf verweist, dass der Gesetzgeber selbst davon ausgehe, dass es sich bei der Entschädigungsleistung nicht um ein Arbeitsentgelt handelt (BT-Drs. 19/27291, S. 41), ist nicht ersichtlich inwiefern dieser Einwand geeignet sein soll, das Bestehen des Entgeltfortzahlungsanspruchs in Frage zu stellen. Insbesondere betrifft die zitierte Fundstelle Fragen des Sozialversicherungsrechts. Stattdessen 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).

40

3.2.3.3. Auch der Einwand, dass dieses Ergebnis unter Billigkeitsgesichtspunkten nicht akzeptabel sei, verfängt 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.

41

3.2.3.4. Die Klagepartei kann sich nicht auf im Anwendungsbereich von Art. 48, 49 BayVwVfG geltende Vertrauensschutzerwägungen berufen. Voraussetzung für deren Anwendung wäre, dass der Klägerin die von ihr beantragte Leistung vom Beklagten zunächst antragsgemäß bewilligt worden wäre. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall. Allein aus dem Umstand, dass zwischen Antragstellung und Verbescheidung ein Zeitraum von mehr als drei Monaten liegt, bedingt auch nicht etwa den Eintritt einer Genehmigungsfiktion im Sinne von Art. 42a Abs. 1 BayVwVfG, da diese Spezialvorschrift ausweislich ihres Wortlauts nur dann anwendbar ist, wenn dies durch Rechtsvorschrift angeordnet ist. An einer solchen Rechtsvorschrift fehlt es – anders als etwa im Baugenehmigungsverfahren in Art. 68 Abs. 2 Satz 1 Bayerische Bauordnung – in Bezug auf §§ 56 ff. IfSG. Da es sich bei der Genehmigungsfiktion um einen gesetzlichen Ausnahmefall handelt, kann eine Art. 42a BayVwVfG gleichkommende Wirkung auch nicht aus dem bloßen Umstand einer sich über einen längeren Zeitraum verzögernden Antragsbearbeitung abgeleitet werden.

42

3.2.3.5. Schließlich kann sich die Klagepartei auch nicht darauf berufen, dass sich der geltend gemachte Anspruch aus dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz bzw. der Selbstbindung der Verwaltung (Art. 3 Abs. 1 GG) ergebe. Hierbei verkennt die Klagepartei, dass es sich bei § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 3 IfSG um einen gebundenen Anspruch handelt, der einer vollständigen gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist (VG Neustadt (W.straße), U.v. 1.8.2025 – 5 K 211/25.NW – juris Rn. 35). Voraussetzung für die von der Klagepartei beantragte Verurteilung des Beklagten wäre daher die Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen der o.g. Anspruchsgrundlage, woran es vorliegend wie dargelegt fehlt. Zurecht weist der Beklagte in diesem Zusammenhang außerdem darauf hin, dass sich ferner auch aus dem Gleichheitssatz kein Anspruch auf Fehlerwiederholung ergibt (BVerwG, U.v. 21.10.1993 – 6 C 6/91 – juris

Rn. 16; VGH BW, U.v. 14.7.2022 – 13 S 1555/20 – juris Rn. 30; OVG NRW, U.v. 21.11.2022 – 1 A 3175/19 – juris Rn. 100; OVG Berlin-Brandenburg, U.v. 16.12.2011 – OVG 4a B 2.11 – juris Rn. 31; BayVGH, U.v. 15.03.2006 – 8 B 05.1356 – juris Rn. 40; VG München, B.v. 17.3.2022 – M 3 E 21.5489 – juris Rn. 45; VG Bayreuth, Gerichtsbescheid v. 24.2.2022 – B 1 K 20.470 – juris Rn. 129; VG Bayreuth, U.v. 13.4.2021 – B 5 K 19.830 – juris Rn. 38).

43

Darüber hinaus handelt es sich bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht um eine Änderung der Rechtslage zu Lasten der Klägerin. Stattdessen stellte das Bundesarbeitsgerichts lediglich in letzter Instanz klar, wie die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes im Falle einer symptomlosen Infektion des Arbeitnehmers zu beurteilen sind (so auch VG Neustadt (W.straße), U.v. 1.8.2025 – 5 K 211/25.NW – jurisRn. 36).

44

3.3. Die Klägerin hat schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die 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).

45

3.4. Der hilfsweise gestellte Antrag, den Beklagten zu einer erneuten Verbescheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu verpflichten besteht schon deshalb nicht, weil es sich bei § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG um einen gebunden Anspruch handelt, dessen tatbestandlichen Voraussetzungen hier nicht vorliegen, und der keinen Ermessensspielraum vorsieht.

46

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

47

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