

Titel:

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

Normenketten:

IfSG § 56

EFZG § 3

Schlagworte:

Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung verauslagter Verdienstauffallentschädigung (verneint), 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 einen Beschäftigten, der sich wegen einer Infektion mit SARS-CoV-2 auf behördliche Anordnung in häusliche Absonderung begeben musste und daher seine Arbeitsleistung nicht erbringen konnte.

2

Die Klägerin beschäftigte den Arbeitnehmer B* ... als Gesundheits- und Krankenpfleger. Die von ihm ausgeübte Pflēgetätigkeit war nur vor Ort möglich und konnte nicht im Homeoffice ausgeübt werden. Gemäß der behördlichen Anordnung des Gesundheitsamts des Landratsamts M. vom 3. März 2022 war der Arbeitnehmer als positiv auf SARS-CoV-2 getestete Person für den Zeitraum vom 19. bis 28. Februar 2022 zur häuslichen Absonderung verpflichtet und konnte daher seiner Tätigkeit bei der Klägerin nicht nachgehen.

3

In der Folgezeit beantragte die Klägerin beim Beklagten die Erstattung der für den Absonderungszeitraum dem Arbeitnehmer ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 216,23 Euro sowie die Erstattung der auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 169,15 Euro, somit eine Gesamterstattung von 385,38 Euro (Bl. 1 ff. der Behördenakte). Mit dem Antrag vorgelegt wurden unter anderem die behördliche Absonderungsanordnung (Bl. 30 f. der Behördenakte) sowie die den Absonderungszeitraum betreffende Entgeltabrechnung für den Arbeitnehmer (Bl. 56 f. der Behördenakte). Im Antrag ist angegeben, der Arbeitnehmer sei im Absonderungszeitraum „nicht krankgeschrieben oder arbeitsunfähig erkrankt“ gewesen.

4

Mit Bescheid vom 22. Mai 2024 lehnte der Beklagte den Antrag vollumfänglich ab. Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Erstattung einer Entschädigung eines Verdienstauffalls nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) seien nicht erfüllt, da es an einem Verdienstauffall des Arbeitnehmers fehle. Ein Verdienstauffall 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.

5

Hiergegen erhob die Klägerin am 19. Juni 2024 Klage, die unter dem Aktenzeichen M 26b K 24.3577 geführt wurde. Mit Beschluss vom 27. Januar 2025 wurde zunächst das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Auf Antrag des Beklagten vom 3. November 2025 wurde das Verfahren unter dem vorliegenden Aktenzeichen M 26b K 25.7588 fortgeführt.

6

Mit Schreiben vom 5. November 2025 hat das Gericht die Klägerin auf die ständige Rechtsprechung der Kammer sowie auf die einschlägige Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, U.v. 9.10.2025 – 3 C 14.24 – Pressemitteilung Nr. 78/2025) hingewiesen.

7

Mit Schriftsatz vom 17. November 2025 teilte die Bevollmächtigte der Klägerin mit, die Klage aufrecht erhalten zu wollen. Zur Klagebegründung führte sie aus, dass im vorliegenden Arbeitsverhältnis nach dem einschlägigen Tarifvertrag (MTV BAP) § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) tarifvertraglich abbedungen sei. Sinngemäß stellt die Klägerin den Antrag,

8

den Beklagten unter Aufhebung des ablehnenden Bescheids vom 24. Mai 2024 zu verpflichten, der Klägerin die für den Absonderungszeitraum dem Arbeitnehmer ausgezahlte Verdienstauffallentschädigung in Höhe von 216,23 Euro sowie die auf diesen Zeitraum entfallenden Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von 169,15 Euro, somit einen Gesamtbetrag von 385,38 Euro, zu erstatten.

9

Der Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 20. November 2025

10

die Klage abzuweisen.

11

Er ist der Auffassung, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Erstattung einer ausgezahlten Verdienstauffallentschädigung, da es sich bei der von ihr an den Arbeitnehmer geleisteten Zahlung nicht um eine erstattungsfähige Entschädigung gehandelt habe. Der Arbeitnehmer sei nicht entschädigungsberechtigt gewesen, da er keinen Verdienstauffall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG erlitten habe. An einem Verdienstauffall 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.

12

Mit Beschluss vom 18. November 2025 wurde der Rechtsstreit zur Entscheidung auf den Einzelrichter übertragen. Die Parteien haben mit Schriftsätzen vom 17. bzw. 20. November 2025 auf mündliche Verhandlung verzichtet.

13

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Gerichtsakten sowie die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

14

Die Klage hat keinen Erfolg.

15

1. Die Entscheidung konnte gemäß § 101 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung ergehen.

16

2. Die Klage bleibt ohne Erfolg.

17

Die als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 2 Var. 1 VwGO zulässig, insbesondere fristgerecht (§ 74 Abs. 1 und 2 VwGO) erhobene Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung bzw. auf Erstattung abgeführter Sozialleistungsbeiträge (§ 113 Abs. 5 VwGO).

18

2.1. Anspruchsgrundlage für die geltend gemachten Ansprüche auf Erstattung von Verdienstausfallentschädigung und Sozialversicherungsbeiträgen 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 im Zeitraum der Absonderung gültige Gesetzesfassung vom 10. Dezember 2021 (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.).

19

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.

20

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 hat der Arbeitnehmer gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG unter anderem dann, wenn er gemäß § 30 IfSG abgesondert wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet (BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8.23 – juris Rn. 11).

21

2.2.1. Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer gemäß § 30 Abs. 1 IfSG aufgrund einer behördlichen Anordnung abgesondert.

22

Auf die Rechtmäßigkeit der Absonderungsanordnung kommt es nicht an, da in jedem Fall eine wirksame (Art. 43 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz – BayVwVfG) Anordnung gegeben ist. Insbesondere sind weder Anhaltspunkte für die Nichtigkeit der Anordnung (Art. 44 BayVwVfG) vorgetragen noch sind solche für das Gericht ersichtlich.

23

2.2.2. Allerdings fehlt es bei dem Arbeitnehmer an einem Verdienstaussfall.

24

2.2.2.1. Ein Verdienstaussfall 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. 9.10.2025 – 3 C 14.24 – bisher nur Pressemitteilung Nr. 78/2025; 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).

25

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.).

26

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 des Arbeitnehmers 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.

27

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

28

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.

29

Der Arbeitnehmer war im Zeitraum der Absonderung an einer Infektion mit SARS-CoV-2 arbeitsunfähig erkrankt, auch wenn er nicht an Krankheitssymptomen gelitten haben sollte. 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 wurde bei dem Arbeitnehmer durch einen positiven Test auf SARS-CoV-2 eine

Infektion mit dem Coronavirus festgestellt. Die Infektion stellt einen regelwidrigen körperlichen Zustand und damit eine Krankheit 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 der Krankheit wurde der Arbeitnehmer zur häuslichen Absonderung verpflichtet und war, 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.

30

Anhaltspunkte dafür, dass der Arbeitnehmer die Krankheit verschuldet hat, 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 Absonderungsanordnung erbracht, da aus dieser hervorgeht, dass sich der Arbeitnehmer wegen einer SARS-CoV-2-Infektion in häusliche Isolation zu begeben hatte und daher krankheitsbedingt ihre Arbeitsleistung nicht erbringen konnte (BAG, U.v. 24.3.2024 – 5 AZR 234/23 – juris Rn 32).

31

Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Arbeitnehmer nicht als Kranke oder Krankheitsverdächtige (§ 2 Nr. 4 bzw. § 2 Nr. 5 IfSG) ausgesondert worden sei, sondern als Ausscheider (§ 2 Nr. 6 IfSG). Wie gezeigt kommt es auf den infektionsschutzrechtlichen Krankheitsbegriff im Kontext des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht an.

32

Im Zeitraum der Absonderung war daher die Klägerin zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, so dass dem Arbeitnehmer ein Verdienstaussfall nicht entstanden ist.

33

2.2.3.2. Der Einwand der Klagepartei, § 616 BGB sei tarifvertraglich abbedungen, bleibt ohne Erfolg, da die Entgeltfortzahlungspflicht der Klägerin auf § 3 EFZG beruht und es auf § 616 BGB im vorliegenden Fall nicht ankommt.

34

3. Die Klägerin hat schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der 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).

35

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

36

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