VG Augsburg, Urteil v. 12.05.2025 – Au 9 K 25.208

Titel:

Voraussetzungen und Ausschlussgründe der infektionsschutzrechtlichen Entschädigung - Arbeitgebererstattung und unterlassene Schutzimpfung

Normenketten:

BayVwVfG Art. 39
IfSG § 20 Abs. 3, § 31 S. 2, § 56 Abs. 1 S. 3, S. 4, Abs. 3 S. 1, Abs. 5
VwGO § 113 Abs. 1, Abs. 5

Leitsätze:

1. Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung von Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 5 IfSG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG hat. Fehlt dieser, scheidet auch ein Anspruch des Arbeitgebers aus. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ist gem. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG ausgeschlossen, wenn der Verdienstausfall durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen und zumutbaren Schutzimpfung hätte vermieden werden können. (Rn. 29 – 30) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die abschließenden spezialgesetzlichen Regelungen des Infektionsschutzgesetzes schließen einen Rückgriff auf allgemeine Entschädigungs- oder Erstattungsregelungen aus. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Verdienstausfallentschädigung, häusliche Quarantäne, Ausschlusstatbestand, Möglichkeit einer Impfung zur Vermeidung der Quarantäne, fehlende Selbstauskunft des betroffenen Arbeitnehmers, Austausch der Begründung des Bescheids (zulässig), Coronavirus, SARS-CoV-2, Anspruchsausschluss, Beweislast, Impfempfehlung, Mitwirkungspflicht, Obliegenheitsverletzung, Quarantäneanordnung, Verwaltungsakt

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Verfahrens hat die Klägerin zu tragen.

III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung in Höhe des zu vollstreckenden Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1
Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr an ihren Mitarbeiter ... während seiner Absonderung (Isolation, Quarantäne) geleisteten Lohnzahlung i.H.v. 173,21 EUR.

2
Die Klägerin ist auf dem Gebiet der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) tätig. Der Arbeitnehmer ... war im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als Helfer in der Textilverarbeitung eingesetzt.

3
Der betroffene Arbeitnehmer befand sich zwischen dem 14. Dezember 2021 und dem 21. Dezember 2021 in Quarantäne. Die Absonderung wurde behördlich von Seiten des Landratsamts Y. am 30. Dezember 2021 bestätigt.

4
Mit Formblatt vom 27. Februar 2023 beantragte die Klägerin die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) und §§ 57, 58 IfSG. Die Entschädigung wurde dabei für den Zeitraum zwischen dem 14. Dezember 2021 und dem 15. Dezember 2021 beantragt. Am 15. Dezember 2021 hat der betroffene Arbeitnehmer das Unternehmen der Klägerin verlassen. Im

Formblattantrag ist u.a. weiter ausgeführt, dass der betroffene Arbeitnehmer die ausgeübte Tätigkeit nicht im „Homeoffice“ habe ausüben können. Aufgrund der Art der Tätigkeit sei eine Ausübung im „Homeoffice“ nicht möglich gewesen. Die im Formblatt beantragte Entschädigungssumme betrug 173,21 EUR.

5
Um der Klägerin die Möglichkeit zu geben, weitere Unterlagen betreffend den Impfstatus des Arbeitnehmers aufzuklären, wurde das Verfahren vom Beklagten zwischenzeitlich ruhend gestellt.

6
Mit am 2. Januar 2024 beim Beklagten eingegangener Erklärung führte der betroffene Arbeitnehmer ... aus, dass er vollständig gegen COVID-19 geimpft gewesen sei. Gleichzeitig erklärte er jedoch im selben Formblatt, dass er bis zum Zeitpunkt des die Absonderung auslösenden Ereignisses nicht die Möglichkeit gehabt habe, sich vollständig gegen COVID-19 impfen zu lassen.

7
Aufgrund dieser Unschlüssigkeit forderte der Beklagte die Klägerin auf, weitere Nachweise über die vom Arbeitnehmer ... angegebene Impfung vorzulegen. Dem kam die Klägerin nachfolgend nicht nach.

8
Mit Bescheid der Regierung von Z. vom 5. November 2024 (Gz. . .) wurde der Antrag auf Erstattung der Verdienstausfallentschädigungen der Beiträge zur Sozialversicherung abgelehnt.

9
Zur Begründung seiner Entscheidung führt die Regierung von Z. aus, dass nach § 56 Abs. 1 IfSG eine Entschädigung erhalte, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i.S.v. § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliege oder unterworfen werde und dadurch einen Verdienstausfall erleide. Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen seien vorliegend bei der Klägerin nicht gegeben. Ein Anspruch setze voraus, dass zum Zeitpunkt, in dem das Tätigkeitsverbot oder die Absonderungsanordnung wirksam werde, bereits eine Erwerbstätigkeit ausgeübt werde. Eine erst künftige Erwerbstätigkeit genüge nicht. Ausgeübt i.S.d. Vorschrift sei eine Erwerbstätigkeit, wenn bereits ein Arbeitseinkommen erzielt worden sei, also Lohn für geleistete Arbeit gezahlt worden sei. Folge die Aufnahme der Erwerbstätigkeit erst später, so handle es sich nicht um die „bisherige“ Erwerbstätigkeit und es bestehe kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG.

10
Auf die weiteren Ausführungen im Bescheid der Regierung von Z. vom 5. November 2024 wird ergänzend verwiesen.

11
Die Klägerin hat mit Schriftsatz vom 22. Januar 2025 Klage zum Bayerischen Verwaltungsgericht Augsburg erhoben und sinngemäß beantragt,

12
den Bescheid der Regierung von Z. vom 5. November 2024 aufzuheben und den Beklagten zu verpflichten, die beantragte Verdienstausfallentschädigung i.H.v. 173,21 EUR der Klägerin zu erstatten.

13
Zur Begründung ist ausgeführt, dass der betroffene Arbeitnehmer ... vom 29. November 2021 bis einschließlich 15. Dezember 2021 bei der Klägerin in einem Arbeitsverhältnis mit Lohnansprüchen gewesen sei. Aufgrund der häuslichen Quarantäneanordnung bestehe ein Verdienstausfall nach § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG. Der Arbeitnehmer habe für den Zeitraum seiner bisherigen Erwerbstätigkeit durch die behördliche Quarantäneanordnung einen Verdienstausfall vom 14. Dezember 2021 bis zum Beschäftigungsende am 15. Dezember 2021 erlitten. Dem Arbeitnehmer sei für den Zeitraum seiner Beschäftigung der entstandene Verdienstausfall ausbezahlt und ein Antrag auf Erstattung gestellt worden. Die Voraussetzungen nach § 56 IfSG seien gegeben. Der betroffene Arbeitnehmer sei im beantragten Zeitraum bei der Klägerin beschäftigt gewesen.

14
Die Regierung von Z. ist für den Beklagten der Klage mit Schriftsatz vom 31. Januar 2025 entgegengetreten und beantragt,

15
die Klage abzuweisen.

16
Nach Ansicht des Beklagten sei die Ablehnung des Antrags auf Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG rechtmäßig erfolgt. Die Anspruchsvoraussetzungen hätten nicht vollständig geprüft werden können. Daher scheide eine Rechtsverletzung der Klägerin aus. Dem Antrag vom 27. Februar 2023 sei keine Arbeitnehmererklärung beigefügt worden, aus der sich notwendige Informationen über den Impfstatus des betroffenen Arbeitnehmers ergeben hätten. Unter dem 3. August 2023 und dem 20. September 2023 sei die Klägerin aufgefordert worden, die fehlenden Unterlagen nachzureichen. Zwischenzeitlich sei das Verfahren am 26. Oktober 2023 ruhend gestellt worden. Am 3. Januar 2024 sei durch die Klägerin eine Arbeitnehmererklärung nachgereicht worden, in der der betroffene Arbeitnehmer angegeben habe, er sei zum Zeitpunkt der Quarantäne vollständig geimpft gewesen, habe aber gleichzeitig keine Möglichkeit zur Impfung gehabt. Die Klägerin sei gebeten worden, die Widersprüche aufzuklären. Weitere Nachweise der Klägerin seien nicht erfolgt. Die Ablehnung des Antrags sei aufgrund der fehlenden Angaben zum Impfstatus des Arbeitnehmers erfolgt. Eine öffentliche Empfehlung für die Schutzimpfung gegen COVID-19 habe bereits seit Anfang Januar 2021 bestanden. Ab dem 7. Juni 2021 sei eine Priorisierung aufgrund des Impffortschritts aufgehoben worden, so dass ab diesem Zeitpunkt eine allgemeine Impfempfehlung bestanden habe und die Schutzimpfung von „Jedermann“ in Anspruch genommen werden konnte. Für den betroffenen Arbeitnehmer ... habe nicht festgestellt werden können, ob zum Zeitpunkt der Anordnung als enge Kontaktperson ein Genesenenstatus oder eine vollständige Schutzimpfung vorgelegen habe. Folglich habe der Ausschlusstatbestand nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG nicht geprüft werden können. Der Antrag sei daher abzulehnen gewesen.

17
Auf die weiteren Ausführungen im Klageerwiderungsschriftsatz vom 31. Januar 2025 wird ergänzend Bezug genommen.

18
Der Beklagte hat im Schriftsatz vom 31. Januar 2025 sein Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

19
Die Klägerin hat sich mit Schriftsatz vom 5. März 2025 ebenfalls mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

20
Mit Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts Augsburg vom 7. März 2025 wurde der Rechtsstreit dem Einzelrichter zur Entscheidung übertragen.

21
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und auf die von der Beklagten vorgelegte elektronische Verfahrensakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

22
Der Einzelrichter (§ 6 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO) konnte über die Klage der Klägerin im Wege des schriftlichen Verfahrens (§ 101 Abs. 2 VwGO) entscheiden, da sich die Beteiligten hiermit jeweils einverstanden erklärt haben.

23
Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber unbegründet.

24
Die Klägerin besitzt keinen Anspruch auf Erstattung der von ihr an ihren Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausfallentschädigung sowie abgeführter Sozialversicherungsbeiträge (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Der diesen Anspruch versagende Bescheid der Regierung von Z. vom 5. November 2024 ist im Ergebnis rechtmäßig und nicht geeignet, die Klägerin in ihren Rechten zu verletzen.

25

1. Für die Sach- und Rechtslage des geltend gemachten Anspruchs ist auf die Fassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom 12. Dezember 2021 abzustellen, die Gültigkeit bis zum 27. Januar 2022 beanspruchte.

26
Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts richtet sich die Frage des richtigen Zeitpunkts für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage nach dem Prozessrecht, so dass die Klägerin im verwaltungsgerichtlichen Verfahren mit einem Aufhebungsbegehren wie mit einem Verpflichtungsbegehren nur dann Erfolg haben kann, wenn sie im Zeitpunkt der letzten gerichtlichen Entscheidung einen Anspruch auf die erstrebte Aufhebung des Verwaltungsakts bzw. einen Anspruch auf die erstrebte Leistung hat. Ob ein solcher Anspruch jedoch besteht, das heißt, ob ein belastender Verwaltungsakt die Klägerin im Sinne des § 113 Abs. 1 VwGO rechtswidrig in ihren Rechten verletzt oder die Ablehnung eines begehrten Verwaltungsakts im Sinne des § 113 Abs. 5 VwGO rechtswidrig ist, beurteilt sich nach dem materiellen Recht, dem nicht nur die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Ermächtigungsgrundlage oder eines Anspruchs selbst, sondern auch die Antwort auf die Frage zu entnehmen ist, zu welchem Zeitpunkt diese Voraussetzungen erfüllt sein müssen (stRspr., vgl. BVerwG, U.v. 31.3.2004 – 8 C 5.03 – juris Rn. 35). Insbesondere bei zeitgebundenen Ansprüchen, d.h. bei Ansprüchen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt entstehen oder die sich auf einen bestimmten Zeitraum beziehen, ergibt sich der zeitliche Bezugspunkt nach dem Fachrecht, weil es andernfalls die Behörde oder das Gericht allein durch die Steuerung der Bearbeitungszeit in der Hand hätte, einen zunächst begründeten Antrag unbegründet werden zu lassen oder umgekehrt (vgl. VG Hannover, U.v. 1.10.2008 – 11 A 7719.06 – juris).

27
2. Gemäß § 56 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 56 Abs. 5 Satz 1 i.V.m. § 56 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 IfSG in der zum Zeitpunkt der Quarantäne im Dezember 2021 maßgeblichen Fassung mit Gültigkeit vom 12. Dezember 2021 bis zum 27. Januar 2022 erhält ein Arbeitgeber, der für die zuständige Behörde die Entschädigung an seinen Arbeitnehmer auszahlt, auf Antrag eine entsprechende Erstattung, wenn sein Arbeitnehmer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder 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 für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtigte abgesondert wurden oder werden. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG ist ein vorrangiger, dem Arbeitnehmer der Klägerin zustehender Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG, der dann aufgrund der im maßgeblichen Zeitpunkt geltenden Vorschrift des § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG auf die Klägerin übergegangen ist.

28
a) In der Zeit der behördlichen Absonderung (Quarantäne) zahlte die Klägerin ausweislich der vorgelegten Lohnabrechnungen des Arbeitnehmers ... für den Monat Dezember 2021 auch die diesem zustehende anteilige arbeitsvertragliche Vergütung.

29
b) Das Gericht ist jedoch der Auffassung, dass die Anspruchsvoraussetzungen der §§ 56 Abs. 1, 5 IfSG i.V.m. § 57 IfSG zugunsten der Klägerin nicht erfüllt sind, da zu Lasten der Klägerin aufgrund fehlender Mitwirkung davon ausgegangen werden muss, dass dieser Anspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 IfSG ausgeschlossen ist.

30
aa) Nach dem durch das MasernschutzG vom 10. Februar 2020 (BGBl. I S. 148) als damaliger § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG angefügten und durch das 3. BevSchG vom 18. November 2020 (BGBl. I S. 2397) um die Reisekonstellation erweiterten jetzigen § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG erhält derjenige keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 IfSG, der (Alt. 1) durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder einer anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. Hintergrund dieser Ausschlussregelung ist ausweislich der Beschlussempfehlung zum MasernschutzG der Grundsatz, dass derjenige, der das schädigende Ereignis (Tätigkeitsverbot/Absonderung) in vorwerfbarer Weise verursacht hat, nicht auf Kosten der Allgemeinheit Entschädigung erhalten soll, wenn er Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird (BT-Drs. 19/15164, 59 f.). Grundsätzlich

ist es im Schadensersatzrecht anerkannt, dass es jedem obliegt, die Sorgfalt zu beachten, die nach Lage der Sache erforderlich ist, um sich selbst vor Schaden zu bewahren. Auch wenn keine Pflicht zur Einhaltung einer solchen Sorgfalt besteht, so folgt dennoch aus der Verletzung dieser Obliegenheit die Kürzung bzw. der Ausschluss des jeweiligen Ersatzanspruches.

Dieser Systematik folgt § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG, der in der Sache den Fall einer Obliegenheitsverletzung betrifft. Obliegenheitsverletzungen, welche im Schadensersatzrecht teilweise als „Verschulden gegen sich selbst“ bezeichnet werden, sind in § 254 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unter dem Begriff des

„Mitverschuldens“ geregelt (vgl. zum Ganzen Gerhardt in Gerhardt, Infektionsschutzgesetz, 6. Aufl. 2022, § 56 Rn. 14a; Kümper in Kießling, Infektionsschutzgesetz, IfSG, 3. Aufl. 2022, § 56 Rn. 28, 29).

31
Wurde eine gemäß § 20 Abs. 3 IfSG von den obersten Landesgesundheitsbehörden empfohlene Schutzimpfung gegen COVID-19 nicht in Anspruch genommen, führt dies zum Anspruchsausschluss, wenn die Impfung der konkreten Person möglich sowie auch unter gesundheitlichen Gesichtspunkten zumutbar war und sie im Falle der Impfung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit nicht abgesondert worden wäre (vgl. Eckart-Kruse in: Beck-OK Infektionsschutzgesetz, Stand: 1. April 2024, § 56 Rn. 39.1).

32
bb) Die Klägerin muss sich vorliegend im Ergebnis den Ausschluss eines auf sie übergegangenen Verdienstausfallanspruchs ihres Arbeitnehmers wegen fehlender Mitwirkung entgegenhalten lassen. Es lag für den betroffenen Arbeitnehmer eine öffentliche Impfempfehlung vor (1.), die Schutzimpfung war für den Arbeitnehmer auch möglich (2.) und die Impfung hätte nach den in Bayern geltenden Regelungen der AV Isolation vom 14. April 2021 eine Absonderungsanordnung verhindert (3.).

33
(1) Die Ständige Impfkommission (STIKO) empfahl bereits am 23. Dezember 2020 für Erwachsene die Schutzimpfung gegen COVID-19.

34
(2) Für den betroffenen Arbeitnehmer, der den entsprechenden Verdienstausfall erlitten hat, war im Zeitpunkt der Absonderung (14. Dezember 2021 bis 15. Dezember 2021) in Bayern auch eine Grundimmunisierung gegen das Virus SARS-CoV-2 möglich und erreichbar. Nach dem Beginn der Impfkampagne gegen COVID-19 am 27. Dezember 2020 wurde die Impfung zwar zunächst wegen der nur begrenzten Impfstoffverfügbarkeit lediglich Personen angeboten, die ein besonders hohes Risiko für schwere oder tödliche Verläufe haben oder die beruflich entweder besonders exponiert waren oder engen Kontakt zu vulnerablen Personengruppen hatten (Priorisierung). Am 28. Juni 2021 wurde in den Impfzentren Bayerns jedoch die Priorisierung einzelner Personengruppen aufgehoben, so dass spätestens ab diesem Zeitpunkt jedem Bewohner Bayerns die Möglichkeit einer Impfung offenstand (https://www.br.de/nachrichten/bayern/priorisierung-inimpfzentren-wird-aufgehoben,SbcgY0C).

35
(3) Nach der in Bayern geltenden Rechtslage zum Zeitpunkt der Quarantäne im Dezember 2021 hätte der Arbeitnehmer der Klägerin bei entsprechendem Nachweis einer vorgenommenen Schutzimpfung nicht abgesondert werden müssen.

36
In Bayern bestand seit dem 14. April 2021 und damit auch im maßgeblichen Quarantänezeitpunkt die Allgemeinverfügung zur Quarantäne von Kontaktpersonen und von Verdachtspersonen, Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getesteten Personen (AV Isolation) (Az. G51s-G8000-2021/505-38; BayMBl. 2021 Nr. 276) nach dessen Nr. 2.1.1.2 die Quarantänepflicht nicht für enge Kontaktpersonen gilt, die vollständig gegen COVID-19 geimpft sind (ab Tag 15 nach der abschließenden Impfung) (Buchst. a). Damit hätte eine vom betroffenen Arbeitnehmer durchgeführte Schutzimpfung die gegen ihn ab dem 14. Dezember 2021 angeordnete Absonderung verhindern und ein der Regelung in § 56 Abs. 1 IfSG zugrundeliegender Verdienstausfall als Auslöser für die Billigkeitsentschädigung vermieden werden können.

37
Die Klägerin hat gegen ihre Mitwirkungspflichten im Verfahren insoweit verstoßen, als sie unter dem 4. Januar 2023 zwar eine Selbstauskunft des betroffenen Arbeitnehmers ... vorgelegt hat, diese aber in den

darin getroffenen Aussagen zum Impfstatus widersprüchlich ist. So hat der betroffene Arbeitnehmer mit seiner Unterschrift zwar erklärt, dass er einerseits vollständig gegen COVID-19 geimpft sei, andererseits aber bis zum Zeitpunkt des die Absonderung auslösenden Ereignisses keine Möglichkeit zur vollständigen Impfung gegen COVID-19 gehabt habe (Behördenakte Bl. 21). Die Klägerin wurde vom Beklagten auf diesen inhaltlichen Widerspruch hingewiesen und die Klägerin aufgefordert, weitere Nachweise zum tatsächlichen Impfstatus des betroffenen Arbeitnehmers vorzulegen. Weitere Nachweise zu einer tatsächlich bestehenden Impfung wurden seitens der Klägerin daraufhin nicht erbracht.

38
cc) Die Klägerin konnte trotz wiederholter Aufforderung des Beklagten nicht darlegen, ob der Arbeitnehmer ... eine gemäß § 20 Abs. 3 IfSG von den obersten Landesgesundheitsbehörden empfohlenen Schutzimpfung gegen COVID-19 in Anspruch genommen hatte, oder nicht. Werden entsprechende Nachweise – ggf. auf entsprechenden behördlichen oder gerichtlichen Hinweis – nicht vorgelegt, so trägt im Falle einer Nichterweislichkeit der diesen Anspruch geltend machende Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast (vgl. VG Karlsruhe, U.v. 16.11.2022 – 2 K 3290/21 – BeckRS 2022, 43834 Rn. 45). Die Klägerin ist für diesen in ihrer Sphäre liegenden Umstand beweispflichtig. Trotz mehrfacher Aufforderung ist sie ihrer Darlegungs- und Beweislast betreffend dem tatsächlichen Impfstatus des Arbeitnehmers ... nicht genügend nachgekommen. Aufgrund der Mitwirkungspflicht der Klägerin für in ihrer Sphäre gelegene Umstände, waren auch keine weitergehenden Ermittlungen des Beklagten zum Impfstatus des betroffenen Arbeitnehmers im Massenverfahren der Entschädigungen nach § 56 IfSG veranlasst. Der Umstand der fehlenden abschließenden Prüffähigkeit des Ausschlusses des Anspruchs gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG geht aus den dargestellten Gründen zu Lasten der Klägerin.

39
c) Nicht zum Erfolg der Klage führt der Umstand, dass die Begründung im Ablehnungsbescheid der Regierung von Z. vom 5. November 2024 tatsächlich unzutreffend ist. Der Beklagte hat damit seine Pflicht zur Begründung der Anordnung gemäß Art. 39 Abs. 1 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) nicht verletzt. Danach ist der Verwaltungsakt mit einer Begründung zu versehen, in der die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen sind, die die Behörde zu ihrer Entscheidung bewogen hat. Art. 39 BayVwVfG ist eine Verfahrensvorschrift, die sich auf die im konkreten Einzelfall für die Behörde maßgeblichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe bezieht. Ausgehend von Art. 45 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 2 BayVwVfG ist eine Behörde nicht daran gehindert, eine gegebene (unzutreffende) Begründung des Verwaltungsakts noch während des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens zu ergänzen oder zu ändern (vgl. BVerwG, U.v. 19.8.1982 – 3 C 47.81 – juris; BVerwG, B.v. 5.2.1993 – 7 B 107/92 – juris Rn. 4). Überdies ist die Tragfähigkeit der Begründung keine Frage des Begründungserfordernisses, sondern der materiellen Rechtmäßigkeit des Verwaltungsakts an sich (vgl. BVerwG, U.v. 14.3.2023 – 8 A 2/22 – juris Rn. 24; BVerwG, U.v. 29.9.1998 – 1 C 8.96 – juris). Vorliegend begegnet die Auswechslung der tatsächlichen Begründung des ablehnenden Verwaltungsakts keinen rechtlichen Bedenken, da es sich bei der Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG um eine rechtlich gebundene Entscheidung handelt. Es kommt deshalb auch nicht auf die Frage an, ob der Verwaltungsakt durch die geänderte Begründung eine Wesensänderung erfahren hat (vgl. BVerwG, B.v. 21.9.1987 – 8 B 55.87 – juris).

40
d) Da es folglich bereits an einem Anspruch des Arbeitnehmers aus § 56 Abs. 1 IfSG fehlt, kann ein solcher begrifflich auch nicht gem. § 56 Abs. 5 IfSG auf die Klägerin als Arbeitgeberin übergehen.

41
3. In der Konsequenz besteht somit auch kein Anspruch auf Erstattung der für den Arbeitnehmer ... im Dezember 2021 abgeführten Sozialversicherungsbeiträge gemäß § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 IfSG, da hierfür ein Anspruch gem. § 56 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 56 Abs. 1 IfSG zwingende Voraussetzung wäre (vgl. VG Würzburg, U.v. 15.11.2021 – W 8 K 21.864 – juris Rn. 32). Wie bereits ausgeführt, hat der betroffene Arbeitnehmer der Klägerin gerade keinen Anspruch auf eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, sodass in der Folge auch kein Erstattungsanspruch der Klägerin nach § 57 Abs. 1 IfSG besteht.

42
4. Weitere Anspruchsgrundlagen kommen nicht Betracht, da ein Rückgriff auf allgemeine Entschädigungs- bzw. Erstattungsregelungen aufgrund der abschließenden Regelungen im Infektionsschutzgesetz ausscheidet.

43
5. Nach allem war die Klage daher mit der Kostenfolge aus § 154 Abs. 1 VwGO abzuweisen. Als im Verfahren unterlegen hat die Klägerin die Kosten des Verfahrens zu tragen.

44
Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 Abs. 2 i.V.m. § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11 ZPO.