VG Augsburg, Urteil v. 24.03.2025 – Au 9 K 24.1719

Titel:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Verdienstausfallentschädigung, Isolation, symptomlose Corona-Erkrankung, vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, Subsidiarität, Grundsatz der Monokausalität, Billigkeitsentscheidung, Entschädigungsanspruch, Verdienstausfall, Lohnfortzahlung, Arbeitsunfähigkeit, Subsidiaritätsprinzip, Beschäftigungsverbot, Erstattungsanspruch

Normenketten:

VwGO § 101 Abs. 2
VwGO § 113 Abs. 5 S. 1
IfSG § 56
IfSG § 57
EFZG § 3

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Verdienstausfallentschädigung, Isolation, symptomlose Corona-Erkrankung, vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, Subsidiarität, Grundsatz der Monokausalität, Billigkeitsentscheidung, Entschädigungsanspruch, Verdienstausfall, Lohnfortzahlung, Arbeitsunfähigkeit, Subsidiaritätsprinzip, Beschäftigungsverbot, Erstattungsanspruch

Vorinstanz:

VG Augsburg, Gerichtsbescheid vom 26.09.2024 – 9 K 24.1719

Rechtsmittelinstanz:

VGH München, Beschluss vom 28.08.2026 – 20 BV 25.782

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.

IV. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr an einen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 820,82 EUR.

2
Die Klägerin ist ein überregional tätiges Logistikunternehmen. Der Arbeitnehmer * ist bei der Klägerin als Briefzusteller beschäftigt. Am 24. Mai 2022 erhielt er das Ergebnis einer Positiv-Testung auf das Virus SARS-CoV-2.

3
Der Arbeitnehmer befand sich aufgrund der festgestellten Infektion mit dem Virus SARS-Cov-2 aufgrund der AV Isolation vom 12. April 2022 (BayMBl 2022 Nr. 225) im Zeitraum vom 24. Mai 2022 bis zum 1. Juni 2022 in Isolation.

4
Mit Formblattantrag vom 19. April 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten für den Zeitraum vom 24. Mai 2022 bis zum 1. Juni 2022 die Erstattung der von ihr an den Arbeitnehmer gezahlten

Verdienstausfallentschädigung in Höhe von 524,17 EUR (Nettolohn) und in Höhe von 296,65 EUR für abgeführte Sozialversicherungsbeiträge (Gesamtsumme der beantragten Entschädigungen 820,82 EUR). Die Klägerin gab an, dass sie für diese Beträge als Arbeitgeberin in Vorleistung getreten ist. Weiter ist im Antrag ausgeführt, dass die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit nicht im Homeoffice ausgeübt werden konnte.

5
Mit Bescheid der Regierung von * vom 19. April 2024 (X*) wurde der Antrag auf Erstattung des Verdienstausfalls und der Beiträge zur Sozialversicherung abgelehnt.

6
Zur Begründung ist ausgeführt, dass nach § 56 Abs. 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Entschädigung in Geld erhalte, wer aufgrund dieses Gesetzes Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger 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 Entschädigung bemesse sich gemäß § 56 Abs. 2 Satz 1 IfSG nach dem Verdienstausfall. Als Verdienstausfall im Sinne der Vorschrift gelte gemäß § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt). Die Voraussetzungen des § 56 IfSG für eine Verdienstausfallentschädigung seien nicht gegeben, so dass der Antrag abzulehnen gewesen sei. Es fehle an einem Verdienstausfall i.S.d.§ 56 Abs. 1 IfSG. Ein Verdienstausfall i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG liege nur dann vor, wenn der Arbeitgeber während der Absonderung nicht nach anderen arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist. Bei der Entschädigung nach § 56 IfSG handle 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 (BAG) bestehe ein vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) selbst dann, wenn lediglich eine symptomlose Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus vorgelegen habe. Eine solche Infektion stelle nach Ansicht des BAG auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht komme. Für eine subsidiäre Entschädigung nach § 56 IfSG bleibe insoweit kein Raum.

7
Auf die weiteren Ausführungen im Bescheid der Regierung von * vom 19. April 2024 wird ergänzend verwiesen.

8
Die Klägerin hat gegen den Bescheid mit Schriftsatz vom 17. Mai 2024 Klage zum Bayerischen Verwaltungsgericht Augsburg erhoben und beantragt,

9
den Beklagten zu verpflichten, der Klägerin die Entschädigungssumme in Höhe von 820,82 EUR zu bewilligen sowie Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu gewähren.

10
Zur Begründung der Klage ist mit Schriftsatz vom 26. August 2024 ausgeführt, die Klägerin besitze einen Anspruch auf Erstattung der beantragten Entschädigung. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könne nicht ohne nähere Detailprüfung dem Anspruch entgegengehalten werden. Der Arbeitnehmer sei nicht als Erkrankter i. S.v. § 30 IfSG, sondern lediglich als positiv getestete Person abgesondert worden. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beziehe sich lediglich auf die Absonderung von Kranken. Nur bei dieser Personengruppe solle eine Entgeltfortzahlung geleistet werden, wenn sie nur wegen der Infektion und nicht aus anderen Gründen arbeitsunfähig seien. Der Klägerin stehe der Entschädigungsanspruch auch unabhängig von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu. Der Anspruch ergebe sich schon aus § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG, wonach die ausgezahlten Beträge erstattet würden. Allein die Auszahlung der Bezüge durch die Klägerin reichten für den Erstattungsanspruch aus. Etwas anderes würde nur gelten, wenn die

Auszahlung rechtsmissbräuchlich gewesen sei, was angesichts der Rechtslage bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht der Fall gewesen sei. Dem Arbeitgeber könne das Risiko einer geänderten Rechtsprechung nicht aufgebürdet werden. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sei für die Verwaltungsgerichte nicht bindend. Das Vorliegen einer Krankheit sei durch das Vorliegen allein eines positiven Tests nicht nachgewiesen. Auch die qualitativ hochwertigen PCR-Tests hätten oft zu falsch positiven Ergebnissen geführt.

Gerade bei symptomlosen Personen sei von einer nicht unerheblich hohen Zahl von falsch positiven Tests auszugehen. Das Bundesarbeitsgericht habe das Vorliegen einer Corona-Infektion nicht geprüft, sondern sei aus prozessrechtlichen Gründen von einer solchen ausgegangen. Es könne nicht angenommen werden, dass das Bundesarbeitsgericht bei eigener Prüfung von einer Infektion ausgegangen wäre. Wegen der zu geringen Aussagekraft der Tests müssten noch weitere Umstände vorliegen, um von einer Krankheit sprechen zu können. Die Nichterweislichkeit einer Krankheit trage das beklagte Land. Das Bundesarbeitsgericht habe zu Unrecht einen Entgeltfortzahlungsanspruch anerkannt. Eine symptomlose SARS-CoV-2 Infektion stelle keine Krankheit i.S.v. § 3 EFZG dar. Auch sei eine Kausalität von Krankheit und Verhinderung zur Arbeitsleistung nicht gegeben. Zumindest fehle es an einer Monokausalität. Mit der Auszahlung habe die Klägerin eine eindeutige Tilgungsbestimmung dahingehenggetroffen, dass die entsprechende Zahlung eine Entschädigung nach § 56 IfSG darstelle. Die Auslegung von § 56 IfSG führe dazu, dass auch der symptomlos Erkrankte einen Verdienstausfall erleide. Die Norm beschreibe durch eine Fiktion, was als Verdienstausfall gelte. Es sei unklar, ob der Gesetzgeber Regelungen zum Verdienst oder zum Verdienstausfall treffen wollte. Unterstelle man die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Entgeltfortzahlung, sei der Begriff des zu erstattenden Verdienstausfalls verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass ein Anspruch auf Erstattung geleisteter Verdienstausfallentschädigung auch bei symptomlos Erkrankten bestehe. Die entgegenstehende Auffassung stelle einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die Berufsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber der bisherigen Vollzugspraxis dar.

11
Bezüglich der Einzelheiten wird auf den Klagebegründungsschriftsatz und die beifügten Anlagen verwiesen.

12
Der Beklagte ist der Klage nicht entgegengetreten.

13
Mit Schriftsätzen vom 8. August 2024 wurden die Klägerin und der Beklagte zum Erlass einer Entscheidung mittels Gerichtsbescheid angehört.

14
Mit Gerichtsbescheid vom 26. September 2024 wurde die Klage abgewiesen. Gegen die am 4. Oktober 2024 zugestellte Entscheidung beantragte die Klägerin am 17. Oktober mündliche Verhandlung. Mit Schreiben vom 10. Februar 2025 (Klägerin) bzw. vom 13. Februar 2025 (Beklagter) erklärten sich die Beteiligten mit der vom Gericht vorgeschlagenen Vorgehensweis der Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden.

15
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakte und auf die vom Beklagten vorgelegte elektronische Verfahrensakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

16
Über die Klage konnte ohne mündliche Verhandlung entschieden werden, da die Beteiligten ihr Einverständnis hierzu erteilt hatten (§ 101 Abs. 2 VwGO).

II.

17
Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber unbegründet.

18
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 des Beklagten vom 19. April 2024 ist rechtmäßig und nicht geeignet, die Klägerin in ihren Rechten zu verletzen.

19
1. Für die Sach- und Rechtslage des geltend gemachten Anspruchs ist auf die Fassung des § 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom 19. März 2022 mit Gültigkeit bis zum 16. September 2022 abzustellen.

20
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). Maßgeblich ist somit die Rechtslage im Zeitpunkt der Absonderungsanordnung (Quarantäne bzw. Isolation), weil zu diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung entsteht, der im Fall der Auszahlung des Arbeitslohns durch den Arbeitgeber gemäß § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG kraft Gesetzes auf den Arbeitgeber übergeht.

21
2. Gemäß § 56 Abs. 5 Satz 3 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 Isolation maßgeblichen Fassung mit Gültigkeit vom 19. März 2022 bis zum 16. September 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 des Arbeitsgebers ist ein vorrangiger, dem Arbeitnehmer zustehender Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, der dann aufgrund der im maßgeblichen Zeitpunkt geltenden Fassung des § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG auf die Klägerin übergegangen ist.

22
a) Während der Isolation des Arbeitnehmers zahlte die Klägerin die dem Arbeitnehmer zustehende anteilige arbeitsvertragliche Vergütung.

23
b) Die Voraussetzungen des geltend gemachten Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 3 IfSG liegen jedoch für den geltend gemachten Zeitraum nicht vor. Bei dem von der Klägerin an den Arbeitnehmer ausgezahlten Betrag handelt es sich nicht um eine Entschädigung i.S.v. § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 IfSG, da dies voraussetzt, dass dem Arbeitnehmer selbst ein – zunächst vom Arbeitgeber (Klägerin) für die zuständige Behörde zu erfüllender – Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG – zustand. Dies war vorliegend jedoch nicht der Fall.

24

aa) Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG erhält eine Entschädigung in Geld, wer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i.S.v. § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet. Das Gleiche gilt für eine Person, die nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG, abgesondert wird oder sich aufgrund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 IfSG erlassenen Rechtsverordnung absondert. Nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen, die ihm auf Antrag erstattet wird (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG).

25
bb) Im vorliegenden Fall fehlt es jedoch an dem für den geltend gemachten Erstattungsanspruch erforderlichen Entschädigungsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG im Zeitraum zwischen dem 24. Mai 2022 und 1. Juni 2022, da der Arbeitnehmer aufgrund des ihm gegenüber der Klägerin zustehenden Lohnfortzahlungsanspruchs aus § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EFZG) keinen Verdienstausfall erlitten hat, der einen Entschädigungsanspruch zugunsten der Klägerin begründen könnte.

26
(1) Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht nur, wenn der jeweilige Arbeitnehmer aufgrund eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung einen Verdienstausfall erlitten hat. Bei § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG handelt es sich um eine Billigkeitsregelung, die Störern im infektionsschutzrechtlichen Sinn (Ausscheider, Ansteckungsverdächtige u.a.) ausnahmsweise, um eine gewisse Sicherung vor materieller Not zu erreichen, eine Entschädigung gewährt, wenn sie auf Grund ihrer Störereigenschaft einem gezielt personenbezogenen Erwerbsverbot unterworfen worden sind. Ein Verdienstausfall ist hingegen zu verneinen, wenn dem Arbeitnehmer für den maßgeblichen Zeitraum ein vertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung seines Lohnes gegen den Arbeitgeber zugestanden hat, obwohl der Arbeitnehmer nicht in der Lage gewesen ist, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen (vgl. VG Göttingen, U.v. 20.7.2023 – 4 A 150/21 – juris Rn. 20; Kümper in Kießling, IfSG, Kommentar, 3. Auflage 2022, § 56 Rn. 25 ff.). Das Nichtbestehen anderweitiger Ansprüche ist negatives Tatbestandsmerkmal für den geltend gemachten Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. IfSG (vgl. VG Düsseldorf, U.v. 10.10.2024 – 29 K 6557/24 – juris Rn. 27; NdsOVG, B.v.2.4.2024 – 14 LC 156/22 – juris Rn. 32; OLG Hamm, U.v. 29.10.2021 – 11 U 60/21 – juris Rn. 5; VG Münster, U.v. 23.4.2024 - 5 K 2977/22 – juris Rn. 33; VG Karlsruhe, U.v. 10.5.2021 – 9 K 67/21 – juris Rn. 67). Bei § 56 IfSG handelt es sich nach der gesetzlichen Konzeption um eine subsidiäre Entschädigungsregelung (vgl. Sangs in Sangs/Eibenstein, Infektionsschutzgesetz, Kommentar, 2022, § 56 Rn. 72). Neben dem Wortlaut spricht auch der Sinn und Zweck der Vorschrift für diese Auslegung. Denn § 56 IfSG soll vor materieller Not schützen, wenn allgemeine Lohnfortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers wird von der Norm nicht bezweckt (vgl. NdsOVG, B.v. 2.7.2021 – 13 LA 258/21 – juris Rn. 9; Eckart/Win-kelmüller, BeckOK Infektionsschutzrecht, IfSG, 20. Edition, Stand: 1.4.2024, § 56 Rn. 37 m.w.N.). Ein Anspruch nach § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 IfSG erfordert damit einen Verdienstausfall, der nicht eintritt, soweit eine Entgeltersatzleistung gewährt wird bzw. ein Anspruch auf eine solche besteht bzw. bestanden hat. Dies zugrunde gelegt besteht ein Entschädigungsanspruch nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und über § 3 EFZG einen Anspruch auf Lohnfortzahlung besitzt.

27
Der Auffassung der Klägerin, der von ihr geltend gemachte Erstattungsanspruch bestehe aufgrund der geleisteten Zahlung bereits allein nach dem Wortlaut aus § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG, nach dem „die ausgezahlten Beträge“ dem Arbeitgeber erstattet werden, kann nicht gefolgt werden. Anspruchsbegründend für den Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG ist nicht allein die Zahlung der Beträge durch den Arbeitgeber. Ein Erstattungsanspruch besteht nur dann, wenn dem Arbeitnehmer selbst ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG tatsächlich zustand. Bei dem Erstattungsanspruch des Arbeitgebers handelt es sich lediglich um einen auf diesen übergeleiteten Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Staat. Besitzt der Arbeitnehmer seinerseits keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG, kann dieser auch nicht gemäß § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 3 IfSG auf den Arbeitgeber übergehen. Zahlt ein Arbeitgeber fälschlicherweise einen zu hohen Betrag aus oder bestand der Anspruch nicht, so besteht insoweit kein Anspruch des Arbeitgebers nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG. Derart ausgezahlte Beträge muss sich der Arbeitgeber vielmehr grundsätzlich vom Arbeitnehmer erstatten

lassen (Gerhardt, Infektionsschutzgesetz, 6. Aufl. 2022, IfSG § 56 Rn. 25b; Kießling/Kümper, 3. Aufl. 2022, IfSG § 56 Rn. 45).

28
(2) Ein Verdienstausfall des betroffenen Arbeitnehmers liegt jedoch deshalb nicht vor, weil dieser gegenüber der Klägerin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat. Der betroffene Arbeitnehmer der Klägerin war im Zeitraum seiner Isolation vom 24. Mai 2022 bis zum 1. Juni 2022 arbeitsunfähig erkrankt. Ein die geltend gemachte Entschädigung ausschließender, vorrangiger Anspruch auf Lohnfortzahlung ist im vorliegenden Fall daher gegeben. Das Gericht schließt sich den überzeugenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in seinen Urteilen vom 20. März 2024 (5 AZR 234/23 und 5 AZR 235/23) an. Das Gericht sieht keinen Anlass, von der Rechtsprechung des u.a. für entgeltfortzahlungsrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen obersten Bundesgerichts abzuweichen, zumal die Vorschrift in § 56 IfSG keine eigenständige Regelung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs enthält. Maßgebend für den Anspruch ist allein das Entgeltfortzahlungsgesetz.

29
Krankheit i.S.d. § 3 EFZG setzt einen regelwidrigen, körperlichen oder geistigen Zustand des Arbeitnehmers voraus. Regelwidrig ist der Zustand, wenn er nach allgemeiner Erfahrung unter Berücksichtigung eines natürlichen Verlaufs des Lebensgangs nicht bei jedem anderen Menschen gleichen Alters und Geschlechts zu erwarten ist. Maßgeblich ist hierbei der jeweilige Stand der Wissenschaft. Bei einer behördlich angeordneten Absonderung wegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus kommt es weder darauf an, ob der Arbeitnehmer auch aus gesundheitlichen Gründen – etwa weil er Symptome hatte – die Arbeitsleistung nicht erbringen konnte noch ob eine Behandlungsbedürftigkeit besteht. Die Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 stellt dem folgend eine Krankheit i.S.v. § 3 Abs. 1 EFZG dar (BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – juris Rn. 11 m.w.N; LAG SH, U.v. 6.7.2023 – 4 Sa 39 öD/23 – juris Rn. 52). Die Kammer schließt sich den überzeugenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 20. März 2024 an. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den vorliegenden Anspruch aus § 56 IfSG anwendbar. Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lag die gleiche Fallkonstellation zugrunde, wie in dem hier zu entscheidenden Fall, nämlich eine symptomlos verlaufende Infizierung mit dem SARS-CoV-2 Virus. Die Vermutung der Klägerin, das Bundesarbeitsgericht wäre zu einem anderen Ergebnis gekommen, wenn es nicht die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen aus prozessrechtlichen Gründen hätte übernehmen müssen, ist unbehilflich und spekulativ. Angesichts der unterschiedlichen Krankheitsbilder und -verläufe kommt es lediglich darauf an, ob eine vorhandene Infektion im Ergebnis zur Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geführt hat.

30
(3) Die bei dem betroffenen Arbeitnehmer der Klägerin diagnostizierte Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 hat auch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers im Zeitraum der Isolation zur Folge.

31
Arbeitsunfähigkeit besteht zunächst, wenn der Arbeitnehmer in Folge Krankheit seine vertragliche geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde. In Fällen, in denen der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeitsleistung objektiv nicht ausüben kann, wird ihm die Erbringung der Leistung unmöglich i.S.v. § 275 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

32
Arbeitsunfähigkeit liegt aber nicht nur dann vor, wenn der betroffene Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann, sondern auch, wenn aus rechtlichen Gründen wegen einer Erkrankung ein Beschäftigungsverbot für den betroffenen Arbeitnehmer besteht. Die behördliche Anordnung einer Isolation bzw. häuslichen Quarantäne begründet ein Beschäftigungsverbot und hat die (rechtliche) Arbeitsunfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers zur Folge, unabhängig davon, ob die Erkrankung symptomlos verläuft oder mit Krankheitssymptomen verbunden ist. Die behördlich angeordnete Absonderung (Isolation) führt dazu, dass dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung wegen seiner Erkrankung mit dem Virus SARS-CoV-2 objektiv unmöglich wird, zumal eine Zuwiderhandlung gegen eine behördlich angeordnete Absonderung nach § 73 Abs. 1a IfSG zumindest

bußgeldbewehrt ist (vgl. zum Ganzen BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – juris Rn. 14; LAG SH, U.v. 6.7.2023 – 4 Sa 39 öD/ 23 – juris Rn. 54).

33
Die von der Klägerin aufgeworfene Diskussion zu sogenannten falschpositiven Testungen führt zu keinem anderen Ergebnis. Aufgrund des positiven Testergebnisses vom 24. Mai 2022 ist von einer Infizierung mit dem Corona-Virus auszugehen. Es wäre Sache des Arbeitnehmers, gegebenenfalls bestehende Zweifel an der Richtigkeit des Testergebnisses durch die Vornahme eines weiteren Tests überprüfen zu lassen. Dies ist aber vorliegend nicht geschehen. Die allgemeinen Vermutungen zur Aussagekraft von Coronatests sind nicht geeignet, das Fehlen einer Infizierung trotz positiver Testung im Einzelfall zu belegen.

34
Die Annahme einer Arbeitsunfähigkeit in Fällen der behördlichen Isolationsanordnung und einer symptomlos verlaufenden SARS-CoV-2-Infektion erscheint auch aus Gründen des Schutzes der übrigen beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer sachlich geboten, da auch bei einem asymptomatischen Verlauf einer Corona-Infektion der Betroffene Träger einer Viruslast ist, welche auch bei symptomlosem Verlauf ein Erkrankungsrisiko für Dritte darstellen kann (vgl. Robert Koch-Institut, Epidemiologischer Steckbrief Coronavirus SARS-CoV-2, Nr. 3 Übertragung durch asymptomatische, präsymptomatische und symptomatische Infizierte). Aus diesem Grund dient die abstrakte Annahme der (rechtlichen) Arbeitsunfähigkeit auch dem Schutz des betroffenen Arbeitgebers und seiner weiteren Arbeitnehmer. Wie die Klägerin selbst vorträgt, dient das Infektionsschutzgesetz der Vorbeugung übertragbarer Krankheiten beim Menschen, der frühzeitigen Erkennung von Infektionen und der Verhinderung der Weiterverbreitung.

35
cc) Damit liegt aber bei dem betroffenen Arbeitnehmer trotz des geltend gemachten symptomlosen Verlaufs der Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG vor, die die Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, da es dem betroffenen Arbeitnehmer, der bei der Klägerin als Briefzusteller beschäftigt ist, in Folge der Isolation aufgrund der geltenden Bestimmungen der AV Isolation zumindest rechtlich unmöglich war, seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit bei der Klägerin zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung (Homeoffice) nicht möglich war. Damit bestand aber für die Klägerin wegen einer rechtlichen Arbeitsunfähigkeit ihres Arbeitnehmers auch für den Zeitraum ab dem 24. Mai 2022 aus § 3 Abs. 1 EFZG die gesetzliche Verpflichtung zur Fortzahlung der arbeitsvertraglichen Vergütung. Dieser Anspruch ist vorrangig zu einem Anspruch aus § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 3 IfSG (vgl. BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – juris Rn. 20) und schließt einen Erstattungsanspruch der Klägerin aus. Die entspricht auch den FAQ des Bundesministeriums für Gesundheit vom 25. März 2022 (dort S. 4 Nr. 2), wonach ein anspruchsbegründender Verdienstausfall dann nicht besteht, wenn der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

36
Der Einwand der Klägerin, ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG bestehe nicht, weil die Klägerin die Zahlung an den Arbeitnehmer durch einseitige Tilgungsbestimmung als Entschädigung nach § 56 IfSG qualifiziert hat, greift nicht. Maßgeblich für das Entstehen des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers ist, dass dieser einen rechtlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Eine einseitige und zudem nachträgliche Erklärung des Arbeitgebers über den Zahlungszweck ist nicht geeignet, die Voraussetzungen eines öffentlichrechtli-chen Anspruchs gegenüber dem Staat zu begründen. Insoweit erfährt die im privatrechtlichen Vertragsrecht geltende Parteiautonomie Einschränkungen.

37
dd) Die in der Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 liegende Erkrankung des Arbeitnehmers stellt auch die alleinige Ursache (Monokausalität) des Arbeitsausfalls dar (vgl. zum Anspruchskriterium der Monokausalität bei § 3 EFZG LAG Hessen, U.v. 18.8.2023 – 10 Sa 1361/22 – juris Rn. 34). Die Annahme, dass ein Anspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG mangels erforderlicher Monokausalität entfalle, weil bereits die behördlich getroffene Isolationsanordnung zum Verdienstausfall führe, vermag nicht zu überzeugen. Die behördliche Absonderungsanordnung tritt nämlich nicht isoliert neben die Erkrankung, sondern ist vielmehr unmittelbare Folge der beim betroffenen Arbeitnehmer festgestellten Virus-Infektion. Aufgetretene und nachgewiesene Erkrankung und behördliche Anordnung der Isolation bilden eine untrennbare gedankliche Einheit und begründen den vorrangigen Anspruch aus§ 3 Abs. 1 EFZG (vgl. BAG, U.v. 20.3.2024 – 4 AZR 234/23 – juris Rn. 21). Die gegenteilige Auffassung würde hingegen eine lebensfremde Aufspaltung eines

einheitlichen durch die jeweilige Erkrankung ausgelösten Vorgangs darstellen. Es verbleibt auch ein relevanter Anwendungsbereich für die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG, nämlich für die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer – ohne erkrankt bzw. positiv getestet zu sein – als Kontaktperson einer positiv mit dem SARS-CoV-2-Virus getesteten Person einer behördlichen Quarantäneanordnung und somit einem Arbeitsverbot unterworfen ist.

38
ee) Ein Anspruch der Klägerin lässt sich auch nicht aufgrund des in Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) und Art. 20 Abs. 3 GG wurzelnden Grundsatzes der Selbstbindung der Verwaltung begründen. Der Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung verpflichtet lediglich zu einer Behandlung aller vergleichbaren Fälle nach den gleichen Maßstäben, er verbietet aber keine Änderung einer als rechtswidrig erkannten Praxis für die Zukunft (vgl. BVerwG, U.v. 13.10.2021 – 2 C 6.20 – BVerwGE 173, 361 – juris Rn. 23). Damit war es dem Beklagten unbenommen, der höchstrichterlichen arbeitsrechtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu folgen und zu diesem Zeitpunkt noch anhängige Anträge auf Verdienstausfallentschädigung entsprechend der gesetzlichen Systematik des § 56 IfSG abzulehnen. Überdies ist an dieser Stelle darauf zu verweisen, dass der Beklagte als Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits Bescheide zur Aufhebung in der Vergangenheit gewährter Verdienstausfallentschädigungen auf der Grundlage des Art. 48 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) initiiert hat. Auch besteht ein Anspruch der Klägerin im Rahmen der erhobenen Verpflichtungsklage nur dann, wenn ein solcher im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung aufgrund der dann geltenden Rechtslage entspricht. Dies ist vorliegend aus den dargestellten Gründen nicht der Fall.

39
ff) Einen ungerechtfertigten Eingriff in die Berufsfreiheit der Klägerin aus Art. 12 Abs. 1 GG vermag die Kammer ebenfalls nicht zu erkennen. Die in § 56 IfSG geregelte Entschädigung aus Billigkeitsgründen dient dazu, den Arbeitnehmer vor materieller Not zu schützen und entfaltet keine berufsregelnde Wirkung gegenüber der Klägerin. Im Übrigen handelt es sich bei dem geltend gemachten Anspruch aus § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG um einen lediglich auf den Arbeitgeber übergeleiteten Anspruch. Normbegünstigter ist der betroffene Arbeitnehmer. Der Anwendungsbereich des § 56 IfSG lässt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nicht allein auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie reduzieren, sondern hat vielmehr für die Fälle krankheitsbedingter Verhinderung einen allgemeinverbindlichen Charakter.

40
c) Da es folglich bereits an einem Anspruch des Arbeitnehmers aus § 56 Abs. 1 IfSG für den geltend gemachten Zeitraum fehlt, kann ein solcher begrifflich auch nicht gem. § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG auf die Klägerin als betroffene Arbeitgeberin übergehen.

41
3. In der Konsequenz besteht somit auch kein Anspruch auf Erstattung der für den Arbeitnehmer ab dem 24. Mai 2022 abgeführten Sozialversicherungsbeiträge gem. 3. § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 IfSG, da hierfür ein Anspruch gem. § 56 Abs. 5 Satzi.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 (subsidiäre) 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 in 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 § 84 Abs. 1 Satz 3, § 167 Abs. 2 i.V.m. § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 Zivilprozessordnung (ZPO).

III.

45
Die Berufung wird nach § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO zugelassen, da die Rechtssache im Hinblick auf die Vielzahl der beim Verwaltungsgericht anhängigen Verfahren, die die Frage betreffen, ob im Fall einer symptomlos verlaufenden SARS-CoV-2-Infektion, die eine Absonderungspflicht nach sich zieht, ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG besteht, der einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers und damit einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ausschließt, grundsätzliche Bedeutung hat.