

Titel:

Infektionsschutzrechtliche Verdienstaufallentschädigung; Auslegung des Begriffs der „bisherigen Erwerbstätigkeit“, Absonderungsanordnung vor erstmaligem Antritt der Erwerbstätigkeit, Vorrang eines Lohnfortzahlungsanspruchs bei einer in Probezeit befindlichen Arbeitnehmerin, Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung bei geringfügig Beschäftigten, Rückwirkung

Normenketten:

IfSG § 56 Abs. 1

IfSG § 57 Abs. 1, 2

BGB § 616 Satz 1

Schlagworte:

Infektionsschutzrechtliche Verdienstaufallentschädigung; Auslegung des Begriffs der „bisherigen Erwerbstätigkeit“, Absonderungsanordnung vor erstmaligem Antritt der Erwerbstätigkeit, Vorrang eines Lohnfortzahlungsanspruchs bei einer in Probezeit befindlichen Arbeitnehmerin, Erstattung von Beiträgen zur Krankenversicherung bei geringfügig Beschäftigten, Rückwirkung

Tenor

1. Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin die Erstattung einer Verdienstaufallentschädigung in Höhe von 107,53 EUR sowie die Erstattung von Rentenversicherungsbeiträgen in Höhe von 21,19 EUR für Frau ... zu gewähren. Der Bescheid der Regierung von Mittelfranken vom 18. Oktober 2021 wird insoweit aufgehoben.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens zu 9/10, die Klägerin zu 1/10.

3. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Beteiligten können die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe der festgesetzten Kosten abwenden, wenn nicht der jeweilige Kosten- gläubiger vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Die Klägerin begehrt die Verpflichtung des Beklagten, ihr eine Verdienstaufallentschädigung für ihre Arbeitnehmerin Frau ... sowie eine damit einhergehende Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nach §§ 56 ff. des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zu gewähren.

2

Bei der Klägerin handelt es sich um ein Unternehmen, welches im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels tätig ist. Mit Antrag vom 16. März 2021 beantragte die Klägerin mittels Formblattes bei der Regierung von Mittelfranken die Gewährung einer Verdienstaufallentschädigung nach §§ 56 ff. IfSG für ihre Arbeitnehmerin Frau ... (wohnhaft: ..., ...*) für den Zeitraum 2. November 2020 bis 11. November 2020. Die Arbeitnehmerin sei bei der Klägerin seit 2. November 2020 als Verkäuferin auf geringfügiger Basis tätig. Vom 28. Oktober 2020 bis zum 11. November 2020 sei sie verpflichtet gewesen, sich als Kontaktperson der Kategorie I in häusliche Isolation zu begeben. Diesbezüglich wurde ein dies bestätigendes Schreiben des Landratsamtes ...vom 31. Oktober 2020 vorgelegt. Eine Tätigkeit im Homeoffice sei nicht möglich, da die Anwesenheit in der Filiale erforderlich sei. Weiter gab die Klägerin an, dass die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung habe, weil § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sei. Insoweit wurde dem Antrag eine „Anlage 1 § 616 BGB Bescheinigung für Frau* ...“ beigefügt, in der es auszugsweise heißt:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

die im Antrag genannte Mitarbeiterin hat keinen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB. § 616 BGB bildet keine Rechtsgrundlage für einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung im vorliegenden Fall. Gemäß § 616 S. 1 BGB verliert der zur Dienstleistung Verpflichtete den Anspruch auf die Vergütung nicht dadurch, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Wegen der allgemeinen Pandemie aufgrund des neuartigen Corona-Virus bestand ein objektives Leistungshindernis und nicht ein spezifisch in der Person der Betroffenen liegender Verhinderungsgrund. Des Weiteren ist der vorliegende Zeitraum von 02.11.2020 bis 11.11.2020 mit 10 Kalendertagen keineswegs als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne oben genannter Vorschrift anzusehen.

§ 616 BGB betrifft nur Minimal-Zeiträume von wenigen Tagen. Ein Zeitraum von 02.11.2020 bis 11.11.2020 ist nicht unerheblich (K.-S. Hohenstatt/C. Krois, Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie, NZA 2020, S. 412 ff.).“

3

Mit per E-Mail versandtem Bescheid vom 18. Oktober 2021 lehnte die Regierung von Mittelfranken den Antrag auf Verdienstauffällenschädigung sowie auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Frau ... ab. Zur Begründung führte sie aus, dass ein Anspruch vorliegend nicht gegeben sei, weil kein Verdienstauffall vorliege. Ausweislich des Gesetzeswortlauts des § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG würden nur Personen eine Verdienstauffällenschädigung erhalten, die einem Verbot in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit, die zum Zeitpunkt des Eintritts des Verbots ausgeübt wurde, unterliegen. Die Absonderungsanordnung sei vorliegend für den Zeitraum 28. Oktober 2020 bis 11. November 2020 erlassen worden; das Arbeitsverhältnis habe erst zum 2. November 2020 begonnen. Somit habe die Arbeitnehmerin nicht einem Verbot in ihrer bisherigen Tätigkeit unterlegen, da sie zu Beginn der Absonderungsanordnung am 28. Oktober 2020 noch keiner Tätigkeit nachgegangen sei.

4

Mit Schriftsatz vom 18. November 2021 erhob die Klägerin Klage gegen den Bescheid vom 18. Oktober 2021 und führte zu deren Begründung aus, dass Gegenstand der Klage der Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten auf Erstattung von Netto-Arbeitsentgelt in Höhe von 107,53 EUR sowie auf Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 36,00 EUR sei.

5

Mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 26. Januar 2022 stellte die Klägerin sodann die folgenden Anträge:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, für den Zeitraum der gegenüber der Arbeitnehmerin Frau ... behördlich angeordneten Quarantäne 02.11.2020 bis 11.11.2020 der Klägerin gezahltes Netto-Arbeitsentgelt in Höhe von 107,53 EUR zu erstatten.

2. Der Beklagte wird verpflichtet, für den Zeitraum der gegenüber der Arbeitnehmerin Frau ... behördlich angeordneten Quarantäne 02.11.2020 bis 11.11.2020 der Klägerin gezahlte Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 36,00 EUR zu erstatten.

3. Der Bescheid der Regierung von Mittelfranken vom 18.10.2021, Az.: ..., wird aufgehoben, soweit er dem entgegensteht.

6

Zur Begründung wurde ergänzend wie folgt vorgetragen: Die von der Regierung von Mittelfranken vertretene Rechtsauffassung sei nach Auffassung der Klägerin unzutreffend. Die Arbeitnehmerin der Klägerin sei vorliegend gemäß §§ 56 Abs. 1 Satz 2, 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG i. V. m. der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 18. August 2020, Az.: GZ6a-G8000-2020/572, abgesondert worden. Dies sei dem Bescheid des Landratsamtes ... vom 31. Oktober 2020 zu entnehmen. Man gehe dabei davon aus, dass eine Kontaktperson der Kategorie I als Ansteckungsverdächtiger im Sinne von § 2 Nr. 7 IfSG zu qualifizieren sei. Der Passus „[...] seiner bisherigen Tätigkeit [...]“, auf den sich die Regierung von Mittelfranken berufe, finde sich explizit in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, nicht aber in § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG, welcher hier inmitten stehe. Die Verweisung in § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG erfasse nicht den Begriff der „bisherigen Erwerbstätigkeit“ in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG. Es handle sich um eine Rechtsfolgenverweisung, nicht aber um eine Rechtsgrundverweisung. Selbst wenn man den Passus in § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG („Das Gleiche gilt für eine Person, die [...]“) als Verweisung

auch auf den Begriff der bisherigen Erwerbstätigkeit in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG verstehen wollte, würde dies nicht dazu führen, dass damit einer Person der infektionsschutzrechtliche Entschädigungsanspruch allein aufgrund des zufälligen Umstands vorenthalten wäre, weil der rechtliche Beginn des Arbeitsverhältnisses in den Zeitraum der Absonderung fällt. Das Adjektiv „bisherige“ in der Wendung „bisherige Erwerbstätigkeit“ in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG sei keineswegs zwingend dahingehend zu verstehen, dass zu Beginn der Absonderungsphase bereits ein Arbeitsverhältnis im Rechtssinne bestanden haben müsse. Dieses Adjektiv könne auch so verstanden werden, dass zumindest bei Ende der Absonderungsphase ein Arbeitsverhältnis bestanden haben müsse. Auch dann handle es sich um die bisherige Erwerbstätigkeit. So meine „bisherig“ im Wortsinn „bis zu einem bestimmten Zeitpunkt“, wobei allein aufgrund der Wortbedeutung offenbleibe, um welchen Zeitpunkt es sich handle. Schlussendlich sei die von der Regierung von Mittelfranken vorgenommene Auslegung an verfassungsrechtlichen Kriterien zu messen, namentlich an Art. 3 Abs. 1 GG. Der allgemeine Gleichheitssatz gebiete dem Gesetzgeber, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Es bestehe keine wesentliche Ungleichheit zwischen der Konstellation, in der ein Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses einer infektionsschutzrechtlichen Absonderung unterliegt und der Konstellation, in der der Beginn des Arbeitsverhältnisses in den bereits begonnenen Zeitraum einer infektionsschutzrechtlichen Absonderung fällt. In beiden Fällen erbringe der Arbeitnehmer zu Gunsten der Gesellschaft ein Sonderopfer, indem er in dem Zeitraum der Absonderung seiner Erwerbstätigkeit nicht nachgehe. In beiden Fällen treffe den Staat die Verpflichtung, diese Sonderopfer durch eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG auszugleichen. Einer etwaigen missbräuchlichen Inanspruchnahme des Entschädigungsanspruchs zum Beispiel in der denkbaren theoretischen Fallkonstellation, dass während des Zeitraums der infektionsschutzrechtlichen Quarantäne „noch schnell“ ein Arbeitsverhältnis begründet werde, könne ohne Weiteres durch eine aufmerksame Verwaltungspraxis begegnet werden, bedeute aber keineswegs eine wesentliche Ungleichheit und rechtfertige somit keine einschränkende Auslegung von § 56 Abs. 1 IfSG.

7

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und trug zur Klageerwiderung mit Schriftsatz vom 9. März 2022 Folgendes vor: Die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 IfSG seien vorliegend nicht gegeben, weil die Mitarbeiterin der Klägerin keinem Verbot in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit unterlegen habe. Auch wenn das Beschäftigungsverhältnis der Mitarbeiterin während des Absonderungszeitraums – am 2. November 2020 – beginnen sollte, sei sie nicht an der Ausübung einer bisherigen Tätigkeit gehindert gewesen, denn sie habe diese Tätigkeit noch zu keinem Zeitpunkt aufgenommen gehabt. Der Gesetzgeber habe bezweckt, Fallkonstellationen wie die vorliegende bewusst vom Entschädigungsanspruch auszunehmen; andernfalls hätte das Wort „bisherige“ keine Relevanz. Insoweit werde auf die Begründung im angefochtenen Bescheid verwiesen. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG erweitere den Kreis der aus verschiedenen Gründen Abgesonderten, habe im Übrigen jedoch dieselben Voraussetzungen wie § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG („Das gleiche gilt...“). Diese Verweisung des Satzes 2 auf Satz 1 könne nur als Rechtsgrundverweisung zu verstehen sein, da Satz 2 keine Anspruchsvoraussetzungen regle, sondern lediglich den Kreis der Berechtigten erweitere.

8

Darüber hinaus lasse sich ein Anspruch auch nicht aus Art. 3 Abs. 1 GG herleiten. Es fehle an einer Ungleichbehandlung vergleichbarer Fallgruppen ohne sachlichen Grund. Es sei in diesem Zusammenhang zunächst darauf hingewiesen, dass die Entschädigungszahlungen nach § 56 Abs. 1 IfSG subsidiären Charakter haben. Die auf dem Billigkeitsgedanken beruhende Sondervorschrift solle vor materieller Not schützen, wo andere Entgeltfortzahlungsansprüche nicht greifen. Angesichts dieses Normzwecks bestehe kein Zweifel daran, dass § 56 Abs. 1 IfSG den Ausfall eines Verdienstes voraussetze, auf dessen Erhalt die Mitarbeiterin vertraut habe, den sie also insbesondere zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten eingeplant habe. Dies könne nur der Fall sein, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor Quarantänebeginn aufgenommen worden sei. Vor diesem Hintergrund könne schon nicht angenommen werden, dass es sich bei einer Absonderung vor und nach Beginn des Arbeitsverhältnisses um vergleichbare Sachverhaltskonstellationen handle. Auch der Gesetzgeber habe hier ausweislich des eindeutigen Wortlauts einen klaren Unterschied gesehen. Jedenfalls aber liege durch die gesetzliche Differenzierung, dass § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG eine bisherige Tätigkeit fordere – nicht etwa eine künftige – ein sachlicher Differenzierungsgrund vor, der rechtlich nicht zu beanstanden sei.

9

Die Klägerin nahm mit Schriftsatz ihres Bevollmächtigten vom 3. Juni 2022 dahingehend Stellung, dass entgegen der Ausführungen des Beklagten § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG in der für den verfahrensgegenständlichen Zeitraum maßgeblichen Fassung durchaus eine eigenständige Regelung der Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs enthalten habe, nämlich dass eine Person als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger abgesondert wurde oder wird. Die Verweisung in § 56 Abs. 1 Satz 2 beziehe sich daher ausschließlich auf die Rechtsfolge des § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG. Das Tatbestandsmerkmal „bisherige Erwerbstätigkeit“ sei im Zusammenhang mit § 31 IfSG zu lesen und daher nur für den Anspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG maßgeblich. Spätestens jedoch eine verfassungskonforme Auslegung im Lichte von Art. 3 Abs. 1 GG würde dazu führen, dass es nicht entscheidend sein könne, ob das Arbeitsverhältnis zu Beginn der Absonderung bereits bestanden habe oder erst während der Absonderung im Rechtssinne entstanden sei. Im vorliegenden Fall habe die Absonderung am 28. Oktober 2020 begonnen, das Arbeitsverhältnis von Frau ... am 2. November 2020, also lediglich sechs Kalendertage und drei Werktage nach dem Beginn der Absonderung. Der zufällige Umstand, dass der rechtliche Beginn des Arbeitsverhältnisses erst nach dem Beginn der Absonderung eingesetzt habe, dürfe generell nicht entscheidend sein. Der Arbeitsvertrag zwischen Frau ... und der Klägerin (s. Gerichtsakte Bl. 52ff.) sei beidseitig am 26. Oktober 2020 unterzeichnet worden, das Arbeitsverhältnis also bei Beginn der Quarantäne am 28. Oktober 2020 bereits begründet gewesen. Das von der Beklagten angeführte Vertrauen des Mitarbeiters auf den Erhalt des Verdienstes bestehe auch in Konstellationen wie der vorliegenden. Es könne kein Erfahrungssatz dahingehend angenommen werden, dass Arbeitnehmer wenige Tage vor dem rechtlichen Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses nicht darauf vertrauen könnten, dass sie in einem Arbeitsverhältnis stehen werden. Im Übrigen wiederholte der Klägerbevollmächtigte im Wesentlichen sein bisheriges Vorbringen.

10

Der Beklagte erwiderte hierauf mit Schriftsatz vom 10. Juni 2022, dass den Ausführungen der Klägerin, wonach es von Bedeutung sei, dass der Arbeitsvertrag bereits am 26. Oktober 2020 unterzeichnet wurde, somit „das Arbeitsverhältnis (...) also zu Beginn der Quarantäne am 28. Oktober 2020 bereits begründet (war)“, nicht gefolgt werden könne. Ausweislich des übersandten Arbeitsvertrages sollte das Arbeitsverhältnis am 2. November 2020 beginnen. Dies sei der ausdrückliche und verschriftlichte Wille der Vertragsparteien, lasse keinen Auslegungsspielraum und sei auch z.B. für Kündigungsfristen, Lohnansprüche usw. ausschlaggebend. Man gehe beispielsweise davon aus, dass die Arbeitnehmerin für Oktober 2020 kein (anteiliges) Gehalt erhalten habe.

11

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der beigezogenen Behördenakte sowie auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

12

Die zulässige Klage ist begründet, soweit die Klägerin mit ihr die Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung i. H. v. 107,53 EUR sowie die Erstattung von Rentenversicherungsbeiträgen i. H. v. 21,19 EUR für die Arbeitnehmerin Frau ... begehrt. Im Übrigen ist die Klage jedoch unbegründet und bleibt daher insoweit ohne Erfolg.

13

1. Die Klage ist zulässig. Die vorliegende Klage ist als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO) statthaft und wurde innerhalb der einmonatigen Klagefrist des § 74 Abs. 2 VwGO erhoben.

14

2. Die Klage ist teilweise begründet, weil die Klägerin einen gebundenen Anspruch gegen den Beklagten auf Erstattung einer Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 2 IfSG sowie auf Erstattung entrichteter Rentenversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Hs. 2 IfSG hat. Der Bescheid des Beklagten vom 18. Oktober 2021 erweist sich als rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten, soweit er dem entgegensteht, und war daher insoweit aufzuheben.

15

a) Rechtsgrundlagen für die geltend gemachten Erstattungsansprüche sind vorliegend § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 2 IfSG i. d. F. d. Bek. vom 22. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018), gültig für den Zeitraum 23. Mai 2020 bis 18. November 2020, sowie § 57 Abs. 1, 2 IfSG i. d. F. Bek. vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 587), gültig für den Zeitraum 30. März 2020 bis 18. November 2020 (im Folgenden IfSG a. F.). Der maßgebliche Zeitpunkt der Beurteilung der Sach- und Rechtslage ergibt sich aus dem einschlägigen materiellen Recht (BVerwG, U.v.17.12.2021 – 7 C 7.20 – juris Rn. 14). Bei dem streitgegenständlichen Anspruch aus § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 2 IfSG handelt es sich um eine Entschädigungsforderung gegen die zuständige Behörde, der zu einem bestimmten Zeitpunkt (die Absonderung) entsteht und sich auf einen bestimmten Zeitraum (den Absonderungszeitraum) bezieht. Das Gesetz verlangt die Bewertung eines zeitlich gebundenen Vorgangs nach Maßstäben, die zu dem betreffenden Zeitpunkt gelten (vgl. BVerwG, U.v. 23.1.1990 – 8 C 58.89 – juris Rn. 19; Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand 1.4.2025, § 56 Rn. 20a). Hier ergibt sich aus Sinn und Zweck der Anspruchsgrundlage, dass für die Frage ihrer Berechtigung auf den Zeitpunkt abzustellen ist, zu dem die Aufwendungen entstanden, in der Höhe bezifferbar und von der zuständigen Behörde unter Heranziehung der einschlägigen Rechtsgrundlagen auf ihre Erstattungsfähigkeit hin überprüfbar sind. Entsprechendes gilt für die Ansprüche aus § 57 Abs. 1, 2 IfSG, die jeweils auf § 56 Abs. 1 IfSG Bezug nehmen (OVG NW, U.v. 10.3.2023 – 18 A 563/22 – BeckRS 2023, Rn. 37 ff.; VGH BW, U.v. 20.2.2024 – 1 S 484/23 – BeckRS 2024, 3521 Rn. 36 ff.).

16

b) Die Anspruchsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 2 IfSG a. F. zur Erstattung der gewährten Verdienstausschüttung sind vorliegend gegeben.

17

Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F. erhält eine Entschädigung in Geld, wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschüttung erleidet. Das Gleiche gilt nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG a. F.); die ausgezahlten Beträge werden ihm sodann auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG a. F.).

18

aa) Voraussetzung für das Bestehen eines Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 IfSG a. F. ist zunächst entweder ein infektionsschutzrechtliches Tätigkeitsverbot im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG (§ 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F.) oder eine Absonderungsanordnung (§ 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F.). Eine tatbestandliche Absonderung liegt vor, wenn Personen gem. § 30 IfSG a. F. abgesondert werden, wobei dies entweder durch Verwaltungsakt, Allgemeinverfügung oder – wie das Gesetz in seiner Neufassung nunmehr auch ausdrücklich klarstellt – durch Rechtsverordnung geschehen kann. Abzugrenzen ist die Absonderung von allgemeinen kontaktreduzierenden Maßnahmen. So stellen beispielsweise Ausgangssperren, welche sich an jedermann richten und in ihrer Eingriffswirkung regelmäßig hinter der häuslichen Absonderung i. S. d. § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. bleiben, keine Absonderung i. S. d. Norm dar und sind folglich nicht nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. zu entschädigen (Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56, Rn. 26; Kümper in Kießling, Infektionsschutzgesetz: IfSG, 3. Aufl. 2022, § 56, Rn. 22).

19

Die Arbeitnehmerin der Klägerin wurde vorliegend als Kontaktperson der Kategorie I gemäß der Allgemeinverfügung „Isolation von Kontaktpersonen der Kategorie I, von Verdachtspersonen und von positiv auf das Coronavirus getesteten Personen“ des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 18. August 2020 (BayMBl. 2020 Nr. 464) und damit als Ansteckungsverdächtige i. S. d. § 2 Nr. 7 IfSG für den Zeitraum 28. Oktober 2020 bis 11. November 2020 i. S. d. § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. abgesondert. Ein Tätigkeitsverbot i. S. d. § 31 Satz 2 IfSG liegt ersichtlich nicht vor. Dies ist zwischen den Beteiligten unstrittig und ergibt sich zudem aus dem in der Behördenakte befindlichen Schreiben des Landratsamtes ... vom 31. Oktober 2020.

20

bb) Des Weiteren setzt eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. den Eintritt eines Verdienstauffalls voraus, denn bei dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. – der hier mangels Vorliegens eines Tätigkeitsverbotes einzig in Betracht kommt – handelt es sich aufgrund des klaren Wortlauts „Das Gleiche gilt...“ eindeutig um eine Rechtsgrundverweisung und nicht wie klägerseits vorgetragen um eine Rechtsfolgenverweisung. Aus der Formulierung ist deutlich zu entnehmen, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F. – mit Ausnahme des Tätigkeitsverbotes – auch für den Anspruch abgesonderter Personen erfüllt sein müssen (Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56, Rn. 22; VG Augsburg U.v. 25.9.2023 – Au 9 K 23.741 – juris Rn. 22; VG Würzburg U.v. 29.11.2021 – W 8 K 21.896 – juris Rn. 17).

21

Ein Verdienstauffall liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung hat. Denn etwaige Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers haben insoweit Vorrang gegenüber dem subsidiären Entschädigungsanspruch. Dies ergibt sich aus Entstehungsgeschichte des § 56 Abs. 1 IfSG ebenso wie aus neueren Gesetzgebungsmaterialien (BT-Drs. 19/27291 S. 61). Die ursprünglich in § 49 des Bundes-Seuchengesetzes (BSeuchG) geregelte Entschädigung sollte den entschädigungsberechtigten Personenkreis, also Ausscheider, Ausscheidungs- oder Ansteckungsverdächtige, mit Erkrankten gleichstellen, die als Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung Leistungen im Krankheitsfall erhielten. Sie war gerade nicht darauf gerichtet, Arbeitgeber zu entlasten (BT-Drs. 3/1888 S. 27f. zu § 48 BSeuchG-Entwurf). Auch von einem Tätigkeitsverbot betroffenen Ausscheidern, Ausscheidungs- oder Ansteckungsverdächtigen sollte eine Entschädigung nur für einen Verdienstauffall gewährt werden. Das zeigt, dass der Gesetzgeber Entgeltfortzahlungsansprüche auch in diesen Fällen jedenfalls für möglich hielt; Regelungsgegenstand des Bundes-Seuchengesetzes waren sie nicht. Entsprechend ist nicht zu erkennen, dass der Gesetzgeber damals durch die Unterscheidung von Kranken einerseits und Ausscheidern, Ausscheidungs- oder Ansteckungsverdächtigen andererseits letzteren einen von Ansprüchen gegen Dritte unabhängigen oder ihnen vorgehenden Entschädigungsanspruch einräumen wollte (vgl. zum Ganzen: BVerwG, U.v. 9.10.2025 – 3 C 14.24 – juris Rn. 14ff; Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56, Rn. 37; Kümper in Kießling, Infektionsschutzgesetz: IfSG, 3. Aufl. 2022, § 56, Rn. 25; Gerhardt, Infektionsschutzgesetz, 6. Aufl. 2022, § 56, Rn. 10).

22

Ein vorrangiger Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin gegenüber der Klägerin ist vorliegend nicht gegeben, insbesondere ergibt sich ein solcher nicht aus § 616 Satz 1 BGB. In der Folge ist daher ein Verdienstauffall im Sinne der Norm gegeben.

23

Nach § 616 Satz 1 BGB wird der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

24

Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht gegeben, weil das Gericht den für den Verdienstauffall maßgeblichen Absonderungszeitraum von 10 Tagen (2. November 2020 bis 11. November 2020) im konkreten Fall für die sich in Probezeit befindliche Arbeitnehmerin nicht mehr als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit i. S. d. § 616 Satz 1 BGB bewertet.

25

(1) Zwar ist das Gericht der Überzeugung, dass § 616 Satz 1 BGB entgegen der Angaben der Klägerin in ihrem Antrag gegenüber der Behörde dem Grunde nach zur Anwendung gelangt. Die Anwendbarkeit wurde vorliegend weder arbeits- noch tarifvertraglich wirksam abbedungen. Das dem Antrag beigefügte Schreiben „Anlage 1 § 616 BGB Bescheinigung für Frau ...“, welches ersichtlich lediglich von der Klägerin nicht jedoch von deren Arbeitnehmerin unterzeichnet wurde, kann als bloße Darstellung der eigenen Rechtsauffassung der Klägerin bezüglich § 616 Satz 1 BGB, nicht jedoch als rechtswirksamer Ausschluss der Anwendbarkeit der Norm gewertet werden. Entgegenstehende Anhaltspunkte liegen dem Gericht nicht vor und wurden auch vom Klägerbevollmächtigten im Rahmen der mündlichen Verhandlung nicht vorgetragen.

26

(2) Darüber hinaus ist festzustellen, dass entgegen der im behördlichen Verfahren geäußerten Rechtsansicht der Klägerin in dem unter (1) erwähnten Schreiben vom Vorliegen eines subjektiven Leistungshindernisses auszugehen ist. Innerhalb des § 616 Satz 1 BGB ist es ausreichend, wenn der Hinderungsgrund der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen und ihm im Hinblick darauf die Arbeitsleistung nicht zuzumuten ist. Eine gegenüber einem Ansteckungsverdächtigen ergangene Absonderungsanordnung wie die vorliegende stellt einen subjektiven Hinderungsgrund in diesem Sinne dar (vgl. BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 7.23 – juris Rn. 15). Sie ist gegenüber der Arbeitnehmerin der Klägerin nach § 28 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. als Ansteckungsverdächtige ergangen und ihrer persönlichen Sphäre zuzuordnen, weil sie an ihre persönlichen Verhältnisse anknüpft, nämlich an den mutmaßlichen Kontakt zu einer mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten Person und den damit einhergehenden Verdacht, dass sie dabei Krankheitserreger aufgenommen haben könnte. Unerheblich ist insoweit auch, dass die Absonderungsanordnung auf einer Allgemeinverfügung beruht (vgl. BVerwG, U.v. 5.12.2024 a.a.O. Rn. 17).

27

(3) Allerdings kann vorliegend nicht mehr von einer verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit i. S. d. § 616 Satz 1 BGB ausgegangen werden, so dass der Anspruch aus diesem Grunde scheidet. Die Entscheidung, welche Zeit einer Arbeitsverhinderung als verhältnismäßig nicht erheblich anzusehen ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Zu berücksichtigen sein können u. a. das Verhältnis der Dauer der Verhinderung zur Gesamtdauer des Dienstverhältnisses und die Art des Verhinderungsgrundes, insb. welchen Zeitraum er seiner Eigenart nach regelmäßig in Anspruch nimmt. Die Geltendmachung des Anspruchs nach § 616 Satz 1 BGB für Teilzeiträume ist nicht möglich; einem Arbeitnehmer, der für eine erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, steht auch der Vergütungsanspruch für einen verhältnismäßig nicht erheblichen Teil dieses Zeitraumes nicht zu (st.Rspr. vgl. etwa BAG, U.v. 11.8.1988 – 8 AZR 721/85 – juris Rn. 44; BGH, U.v. 30.11.1978 – III ZR 43/77 – juris Rn. 36; BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 7.23 – juris Rn. 19; Sangs in Sangs/Eibenstein, IfSG, 1. Aufl. 2022, § 56 Rn. 84). Angesichts der gebotenen Einzelfallbetrachtung und der Vielfalt möglicher Fallgestaltungen kann damit zum einen nicht angenommen werden, eine nicht erhebliche Verhinderung im Sinne des § 616 Satz 1 BGB könne stets nur wenige Tage umfassen, zum anderen kann aber nicht bei infektionsschutzrechtlichen Absonderungsanordnungen regelmäßig eine sechswöchige Verhinderung in ungekündigten unbefristeten Arbeitsverhältnissen außerhalb der Probezeit vorbehaltlich besonderer Umstände des Einzelfalles als unerheblich betrachtet werden. Eine pauschale Übertragung der Sechswochengrenze des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) etwa, der bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit eine Entgeltfortzahlung von sechs Wochen vorsieht, auf die Fälle der infektionsschutzrechtlichen Absonderung wegen eines Ansteckungsverdachts im Rahmen des § 616 Satz 1 BGB kommt nicht in Betracht. Berücksichtigung finden müssen vielmehr die Eigenarten der jeweiligen Absonderungsanordnung, das zugrundeliegende Infektionsgeschehen und die Erheblichkeit der Verhinderungsdauer im Hinblick auf den konkreten Verhinderungsgrund (BVerwG, U.v. 5.12.2024 a.a.O. Rn. 22).

28

Betrachtet man vorliegend die Eigenheiten der Absonderungsanordnung wegen des Verdachts der Infektion mit SARS-CoV-2 im Herbst 2020, ist zunächst festzuhalten, dass die Absonderung wegen eines Ansteckungsverdachts zeitlich begrenzt ist entweder durch die Bestätigung des Ansteckungsverdachts, d.h. den Eintritt der Infektion, oder aber durch den Ablauf des Zeitraumes, innerhalb dessen eine Infektion nach dem den Ansteckungsverdacht begründenden Kontakt noch eintreten könnte. In letzterem Fall maßgeblich ist damit die Inkubationszeit (Sangs in Sangs/Eibenstein, IfSG, 1. Aufl. 2022, § 30 Rn. 1), die im Fall von SARS-CoV-2 nach dem wissenschaftlichen Erkenntnisstand im Herbst 2020 bis zu 14 Tage betrug (RKI, Epidemiologisches Bulletin 39/2020 v. 24.9.2020, S. 5). Insoweit ist auch auf die jeweils einschlägigen Regelungen der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Allgemeinverfügung „Isolation von Kontaktpersonen der Kategorie I, von Verdachtspersonen und von positiv auf das Coronavirus getesteten Personen“ des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 18. August 2020 (BayMBI. 2020 Nr. 464) hinzuweisen; insbesondere deren Ziffern 2.1.1 und 6.1, die das Vorstehende entsprechend umsetzen. Auch in der Begründung der vorstehenden Allgemeinverfügung wurde auf die zum damaligen Wissensstand bestehende Inkubationszeit von bis zu 14 Tagen abgestellt (Begründung zu Nr. 2). Dies zugrunde gelegt, kann in den Fällen einer infektionsschutzrechtlichen Absonderungsanordnung wegen des Verdachts der Ansteckung mit SARS-CoV-2 im Herbst 2020 eine an der maximalen Inkubationszeit orientierte Absonderungsdauer von 14 vollen Tagen eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit i. S. d. § 616 Satz 1

BGB darstellen. Dies gilt jedoch unter Berücksichtigung der diesbezüglich ergangenen höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, U. v. 5.12.2024 – 3 C 7.23 – juris; sowie die dazu ergangene Parallelentscheidung BVerwG, U.v. 5.12.2024 – 3 C 8/23 – juris) nur vorbehaltlich der Besonderheiten des konkreten Arbeitsverhältnisses. Die den Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts zugrundeliegenden Konstellationen betrafen solche in denen sich die Arbeitnehmer in einem ungekündigten, unbefristeten Arbeitsverhältnis außerhalb der Probezeit befunden haben. Eine solche Konstellation liegt indes im hier zu entscheidenden Fall nicht vor. Zwar war der Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Arbeitnehmerin auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gerichtet. Vorliegend muss allerdings ebenfalls Berücksichtigung finden, dass sich die Arbeitnehmerin der Klägerin noch in der Probezeit befand und zum Zeitpunkt der Absonderungsanordnung faktisch noch nicht einen Arbeitstag im Betrieb der Klägerin tätig war. Wie bereits eingangs dargestellt, ist bei der Beurteilung des verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraums auch das Verhältnis der Dauer der Verhinderungszeit zur Dauer des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen. Je länger ein Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt ist, desto länger kann dem Arbeitgeber unter Hinweis auf seine arbeitsvertraglich geschuldete Fürsorgepflicht die Lohnfortzahlung nach § 616 Satz 1 BGB zugemutet werden (vgl. dazu Jousen in Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand: 1.12.2025, § 616 Rn. 46; Greiner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Aufl. 2026, § 616 Rn. 10a, 10b). Gemessen an diesen Maßstäben kann vorliegend aufgrund des Umstandes, dass sich die Arbeitnehmerin noch in der Probezeit befand, der Verhinderungszeitraum von 10 Tagen trotz der Eigenarten der Absonderungsanordnung nicht mehr als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit i. S. d. § 616 Satz 1 BGB bewertet werden. Eine dahingehende Annahme würde zu einem unbilligen und nicht mehr angemessenen Ergebnis gegenüber dem Arbeitgeber, hier der Klägerin, führen.

29

cc) Der Anspruch der Klägerin auf Erstattung der gewährten Verdienstausschüttung scheidet vorliegend auch nicht daran, dass die Arbeitnehmerin der Klägerin sich bereits ab dem 28. Oktober 2020 in Absonderung befand, sie ihre Tätigkeit hingegen erst am 2. November 2020 aufnehmen sollte. Das Gericht geht entgegen der Ansicht des Beklagten davon aus, dass die Arbeitnehmerin durch die Absonderung in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit i. S. d. § 56 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 IfSG a. F. beeinträchtigt war.

30

(1) Vor dem Hintergrund, dass es sich bei § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG a. F. um eine Rechtsgrundverweisung handelt (s. dazu bereits unter 2. b) bb)), ist Voraussetzung eines dahingehenden Anspruchs auch die Beeinträchtigung der Ausübung der bisherigen Tätigkeit.

31

(2) Es ist sowohl in der Literatur als auch in der Rechtsprechung umstritten, wie der vom Gesetzgeber in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG verwendete Begriff „bisherige Erwerbstätigkeit“ zu verstehen ist.

32

Einer sich sehr eng am Wortlaut orientierenden Auslegung zufolge stehe der Anspruch nur Personen zu, die im Zeitpunkt der Absonderungsanordnung die Erwerbstätigkeit bereits ausüben. Künftige Erwerbsaussichten würden demnach nicht genügen, weil es sich um eine eng auszulegende Billigkeitsregelung handle. Es solle nicht jeder finanzielle Nachteil ausgeglichen werden, sondern nur dann, wenn der Betroffene seiner bisherigen regelmäßigen Tagesarbeit aufgrund behördlicher Anordnung nicht mehr nachgehen kann. Der Wortlaut sei insoweit eindeutig. „Bisher“ bedeute ausweislich des Dudens „von einem unbestimmten Zeitpunkt an bis zum heutigen Tag, bis jetzt“ und könne dementsprechend nicht anders verstanden werden (Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56, Rn. 22; Kümper in Kießling, Infektionsschutzgesetz: IfSG, 3. Aufl. 2022, § 56 Rn. 17; Aligbe, Infektionsschutzrecht in Zeiten von Corona, 9. Kapitel Nr. 2; Gerhardt, Infektionsschutzgesetz, 6. Aufl. 2022, § 56 Rn. 8; VG Würzburg, U.v. 29.11.2021 – W 8 K 21.896 – juris Rn. 17; U.v. 15.1.2024 – W 8 K 23.622 – juris Rn. 23).

33

Zur Überzeugung des erkennenden Gerichts widerspricht eine derart enge Auslegung jedoch dem Sinn und Zweck der Norm. Vorzugswürdig und noch innerhalb der Grenzen des Wortlauts befindlich, erscheint vielmehr eine weitergehende Auslegung dahingehend, dass die bisherige Erwerbstätigkeit im Zeitpunkt der Schutzmaßnahme, hier der Absonderungsanordnung, zumindest vorgesehen gewesen sein muss. Die

Voraussetzung „bisherige Erwerbstätigkeit“ ist auch dann erfüllt, wenn eine vertraglich vereinbarte Pflicht zur Arbeitsaufnahme existiert (so auch Sanga in Sanga/Eibenstein, IfSG, 1. Aufl. 2022, § 56 Rn. 57; VG Augsburg, U.v. 25.9.2023 – Au 9 K 23.741 – juris Rn. 26ff.). Andernfalls kommt es sonst auf den Zufall an, ob die Tätigkeit bereits vorher ausgeübt wurde, denn die von der Absonderung betroffene Person hat keinen Einfluss auf den Zeitpunkt des Erhalts der Absonderungsanordnung. Dies widerspricht jedoch der Intention des Gesetzgebers, der mit § 56 Abs. 1 IfSG eine Billigkeitsregelung geschaffen hat, die die betroffene Person vor materieller Not schützen soll. Der Arbeitnehmer, der über eine vertraglich zugesicherte Arbeitsstelle verfügt, befindet sich grundsätzlich in derselben schutzwürdigen Situation wie ein Arbeitnehmer, der erst kurz nach Aufnahme seiner Tätigkeit eine Absonderungsanordnung erhält und danach seine Tätigkeit absonderungsbedingt vorübergehend nicht weiter ausüben kann. Hierfür spricht letztlich auch die Gesetzesbegründung zur Vorgängerregelung des § 49 BSeuchG, so dass von einem entgegenstehenden klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers, der eine diesbezüglichen Auslegung verbieten würde, gerade nicht gesprochen werden kann. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 3/1888 S. 27 zu § 48 BSeuchG-Entwurf) stellt die Entschädigungsregelung eine Billigkeitsregelung dar, die eine gewisse Sicherung der von einem Berufsverbot Betroffenen vor materieller Not bezweckt. Da sie vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen seien wie Kranke, erscheine es angezeigt, ihnen Leistungen zu gewähren, wie sie sie als Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung im Krankheitsfalle erhalten würden. Dieser vom Gesetzgeber angestellte Vergleich mit dem Kranken spricht wiederum gerade für das gefundene Auslegungsergebnis, denn auch der Arbeitnehmer der am ersten Arbeitstag erkrankt und damit seiner Tätigkeit nicht nachgehen kann, wird nicht schutzlos gestellt, sondern hat vielmehr einen Anspruch auf Bezug von Krankengeld nach § 44 Abs. 1 SGB V. Der von der Absonderungsanordnung vor der Arbeitsaufnahme betroffene Arbeitnehmer ist in gleicher Weise schutzwürdig. Einer dahingehenden Auslegung steht auch nicht wie von der Gegenansicht argumentiert der Wortlaut entgegen. Die Gegenansicht fokussiert sich bei der Auslegung einzig auf den Wortlaut des Wortes „bisher“ und berücksichtigt dabei nicht ausreichend, dass es sich vorliegend um ein zusammengehöriges Wortpaar „bisherige Erwerbstätigkeit“ handelt. Die „bisherige Erwerbstätigkeit“ i. S. d. § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F. muss vor dem Hintergrund der Intention des Gesetzgebers auch nicht gleichbedeutend mit dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses i. S. d. § 611a BGB im arbeitsrechtlichen Sinn sein, zumal auch insoweit der Zeitpunkt der tatsächlichen Beschäftigungsaufnahme zeitlich nachgelagert sein kann (vgl. dazu etwa Besgen in Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Arbeitsrecht, 78. Edition, Stand: 1.12.2025, § 2 NachwG, Rn. 16). Es ist nicht unüblich, dass selbst gleichlautende Begrifflichkeiten in unterschiedlichen Gesetzesmaterialien unterschiedlichen Definitionen unterliegen (vgl. etwa den Begriff der „Gefahr“). Lediglich ergänzend sei noch angemerkt, dass der Gesetzgeber innerhalb des § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F. gerade keine Wartezeit, wie sie etwa § 3 Abs. 3 EFZG vorsieht, geregelt hat.

34

Unter Zugrundelegung der vorstehenden Auslegung des Begriffs der „bisherigen Erwerbstätigkeit“ ist für die hier streitgegenständliche Fallkonstellation festzustellen, dass die Arbeitnehmerin der Klägerin die Voraussetzungen erfüllt. Denn der schriftliche Arbeitsvertrag wurde sowohl von der Klägerin als auch von der Arbeitnehmerin bereits am 26. Oktober 2020 unterzeichnet, mithin zwei Tage vor dem Beginn der Absonderung.

35

dd) Im Ergebnis steht der Klägerin ein Anspruch auf Erstattung der der Arbeitnehmerin gewährten Verdienstauffällentschädigung i. H. v. 107,53 EUR gemäß §§ 56 Abs. 1 Satz 2, 5 Satz 2 IfSG a. F. für den Zeitraum 2. November 2020 bis 11. November 2020 zu. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach § 56 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 IfSG a. F. nach dem Verdienstauffall und ist zwischen den Beteiligten unstreitig.

36

c) Des Weiteren liegen hinsichtlich der von der Klägerin entrichteten Rentenversicherungsbeiträge die Anspruchsvoraussetzungen des § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 IfSG a. F. vor.

37

§ 57 Abs. 1 IfSG a. F. regelt für alle Entschädigungsberechtigten i. S. d. § 56 Abs. 1 IfSG, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, den Fortbestand dieser Versicherungspflicht (§ 57 Abs. 1 Satz 1 IfSG a. F.) und die Beitragstragung entweder durch das entschädigungspflichtige Land (§ 57 Abs. 1 Satz 3 IfSG a. F.) oder durch den Arbeitgeber, soweit dieser die Entschädigung für die zuständige

Behörde auszahlt (§ 57 Abs. 1 Satz 4 IfSG a. F.), an. In letzterem Fall hat die zuständige Behörde dem Arbeitgeber gemäß § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 IfSG a. F. die entrichteten Beträge zu erstatten.

38

Für die Arbeitnehmerin der Klägerin, die wie vorstehend aufgezeigt nach § 56 Abs. 1 IfSG a. F. entschädigungsberechtigt ist, bestand vorliegend eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Zwar werden nach § 6 Abs. 1b SGB VI Personen, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder § 8a i. V. m. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit. Vorliegend ist jedoch nichts dafür ersichtlich und wurde von den Beteiligten auch nicht vorgetragen, dass ein dahingehender Antrag gestellt wurde. Insbesondere ergibt sich aus den in der Behördenakte befindlichen Verdienstabrechnungen, dass für die Arbeitnehmerin der Klägerin der volle Rentenversicherungsbeitrag von 18,6 v. H. gezahlt wurde. Folglich steht der Klägerin der geltend gemachte Erstattungsanspruch i. H. v. 21,19 EUR für die geleisteten Rentenversicherungsbeiträge zu.

39

3. Darüber hinaus erweist sich der Bescheid des Beklagten vom 18. Oktober 2021 jedoch als rechtmäßig. Die Klägerin hat vorliegend keinen Anspruch auf Erstattung des Krankenversicherungsbeitrags i. H. v. 14,81 EUR gemäß § 57 Abs. 2, Abs. 1 Satz 4 Halbs. 4 IfSG a. F.

40

Gemäß § 57 Abs. 2 Satz 1 IfSG a. F. besteht für Personen, denen nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG eine Entschädigung zu gewähren ist, eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und in der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch fort. § 57 Abs. 1 Satz 2 bis 4 IfSG gilt entsprechend (§ 57 Abs. 2 Satz 2 IfSG a. F.), so dass der Arbeitgeber auch insoweit von ihm entrichtete Beiträge von der zuständigen Behörde erstattet verlangen kann.

41

a) Ausgehend von dieser materiellen Rechtslage scheidet ein Anspruch auf Erstattung des von der Klägerin als Arbeitgeberin geleisteten Krankenversicherungsbeitrags aus. Soweit vorliegend ein Beitrag i. H. v. 14,81 EUR an die Krankenversicherung der Arbeitnehmerin der Klägerin gezahlt wurde, handelt es sich bei diesem um den Beitrag i. S. d. § 249b SGB V (s. dazu auch die Verdienstabrechnungen der betroffenen Arbeitnehmerin). Dieser knüpft jedoch gerade nicht wie erforderlich an eine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung i. S. d. § 57 Abs. 2 Satz 1 IfSG a. F. an, weshalb ein diesbezüglicher Erstattungsanspruch ausscheidet. Dazu im Einzelnen:

42

aa) Voraussetzung eines Erstattungsanspruchs nach § 57 Abs. 2 S. 2 i. V. m. Abs. 1 S. 4 IfSG a.F. ist bereits nach dem gesetzlichen Wortlaut das Bestehen einer Versicherungspflicht im jeweiligen Bereich der „gesetzlichen“ Sozialversicherung, vorliegend also in der gesetzlichen Krankenversicherung (vgl. auch Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.1.2026, IfSG § 57 Rn. 9.). Diese Versicherungspflicht muss sich aus der konkreten Tätigkeit ergeben, an deren Ausübung die betroffene Person aufgrund der behördlich angeordneten Absonderung oder des Tätigkeitsverbots gehindert ist und deshalb einen Verdienstaussfall erleidet. Nicht ausreichend ist, dass zum Zeitpunkt der Quarantäneanordnung bzw. Absonderung des Arbeitnehmers irgendeine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat. Dies ergibt sich bereits daraus, dass es sich bei den Regelungen des § 57 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 1 IfSG a.F. um einen „Annex“ zur Verdienstaussfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG handelt, der an der (Nicht-)Ausübung einer konkreten Erwerbstätigkeit anknüpft. Konsequenterweise ist auch als Ausgangspunkt der Bemessungsgrundlage der Beiträge nach § 57 Abs. 1 S. 2 (i. V. m. Abs. 2 S. 2) IfSG a.F. das der Entschädigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt definiert.

43

Daneben entspricht dieses Normverständnis auch dem Willen des historischen Gesetzgebers. Mit § 57 hat der Gesetzgeber des IfSG die früheren § 49a und § 49b BSeuchG in einer Vorschrift zusammengefasst (BT-Drs. 14/2530, S. 88). Der Grundgedanke der §§ 49a f. BSeuchG, die durch die Novelle von 1971 eingefügt wurden (Zweites Gesetz zur Änderung des BSeuchG v. 25.8.1971, BGBl. I 1401), war die Vermeidung versicherungsrechtlicher Nachteile während des Zeitraums, in dem eine Entschädigung für den Verdienstaussfall gewährt wird (BT-Drs. VI/2176, S. 2 zu §§ 49a-49c). Dieser Grundgedanke hat auch heute noch Bestand (Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.1.2026, IfSG § 57 Rn. 1). Der

Gesetzgeber hatte bei Schaffung der Regelung erkennbar die aus der abhängigen Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt resultierende Sozialversicherungspflicht (für die Krankenversicherung § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) als „typischen Pflichttatbestand“ vor Augen. Ungeachtet spezieller sozialversicherungsrechtlicher Fiktionen (§ 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV; jedoch beschränkt auf die Dauer eines Monats), entfiel mit der absonderungsbedingten Unmöglichkeit der Ausübung der Erwerbstätigkeit und des deshalb fehlenden Austauschs von Leistung und Gegenleistung auch grundsätzlich die hierauf basierende Versicherungspflicht. Da der Erhalt einer Verdienstauffallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG selbst keine Sozialversicherungspflicht auslöst, entstünde eine „Versicherungslücke“. Um dies zu vermeiden, ordnen die Vorschriften des § 57 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 1 IfSG a. F. den Fortbestand einer bestehenden Versicherungspflicht im jeweils genannten Bereich der Sozialversicherung an.

44

Es ist nichts dafür ersichtlich, dass der Gesetzgeber in § 57 Abs. 1 und 2 IfSG a. F. den Fortbestand einer Versicherungspflicht, die sich nicht aus der von der behördlichen Anordnung betroffenen Tätigkeit ergibt, hätte regeln wollen, insbesondere, weil letztere auf einen sonstigen Versicherungstatbestand keinerlei Einfluss hat, sodass es insoweit auch keiner Regelung zu deren Fortbestand bedürfte. Durch die Verwendung des unbestimmten Artikels „eine Versicherungspflicht“ wird lediglich klargestellt, dass ein Fortbestehen einer Versicherungspflicht nur dort angeordnet werden kann, wo eine solche Pflicht bereits vor der Anordnung bestand. Gemeint ist mithin „eine bestehende Versicherungspflicht“. Entschädigungsberechtigte im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG, die der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Rentensowie der sozialen Pflegeversicherung nicht unterliegen, haben gem. § 58 S. 1 IfSG gegenüber dem nach § 66 Abs. 1 S. 1 IfSG zur Zahlung verpflichteten Land einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für soziale Sicherung in angemessenem Umfang (VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 45).

45

bb) Eine solche Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ergab sich vorliegend gerade nicht aus der in Rede stehenden Tätigkeit der Arbeitnehmerin bei der Klägerin, da diese im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausgeübt werden sollte und folglich nach § 7 Abs. 1 S. 1 HS. 1 SGB V in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei war. Bei dem Beitrag des Arbeitgebers zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 249b SGB V handelt es sich deshalb nicht um einen nach § 57 Abs. 2 S. 2 i. V. m. Abs. 1 S. 4 Halbs. 2 IfSG a.F. zu erstattenden Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung. § 249b SGB V setzt vielmehr gerade die Versicherungsfreiheit oder nicht bestehende Versicherungspflicht in der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV voraus.

46

Gegen eine Erstattungsfähigkeit des Beitrags nach § 249b SGB V spricht überdies, dass der Gesetzgeber durch die Schaffung des Entschädigungsregimes der §§ 56 ff. IfSG zwar die Sicherung der von einer infektionsschutzrechtlichen Maßnahme betroffenen Person, nicht jedoch eine generelle Entlastung der Arbeitgeber schaffen wollte (vgl. BT-Drs. III/1888, S. 27; Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56 IfSG Rn. 37 m. w. N.). Dieser Grundgedanke gilt auch hinsichtlich der durch § 57 IfSG intendierten Vermeidung sozialversicherungsrechtlicher Nachteile (vgl. Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.1.2026, IfSG § 57 Rn. 16f.). Anders als bei den paritätisch zu tragenden Beiträgen, die aufgrund der die jeweilige Versicherungspflicht begründenden Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt abzuführen sind, handelt es sich bei dem Beitrag des Arbeitgebers bei geringfügiger Beschäftigung nach § 249b SGB V um eine allein den Arbeitgeber treffende Verpflichtung. Die Beschäftigten erlangen hierdurch keinerlei weitere Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Hintergrund der Regelung ist, dass es aus Gründen der Beitragsgerechtigkeit angemessen ist, Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter an den Kosten des Gesundheitsschutzes ihrer versicherten Arbeitnehmer zu beteiligen, der bisher ausschließlich von dem Arbeitgeber der Hauptbeschäftigung und/oder dem Versicherten selbst (oder dem Ehepartner und dessen Arbeitgeber) finanziert wurde. Auf diese Weise werden schließlich Wettbewerbsverzerrungen vermieden, weil die Nutzung der Möglichkeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, für Arbeitgeber dieser Beschäftigungen nicht mehr zu Vorteilen führt (BSG, U.v. 25.1.2006 – B 12 KR 27/04 R – BeckRS 2006, 41112 Rn. 21; BT-Drs. 14/280, S. 13; VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 47f.).

47

cc) Dieses Normverständnis des § 57 IfSG a.F. stellt auch keinen gleichheitswidrigen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar. Denn zum einen wird die Klägerin nicht anders behandelt als andere Arbeitgeber, die Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen und die bei deren behördlich angeordneter Absonderung ebenfalls keine Erstattung der Krankenversicherungsbeiträge erhalten. Aber auch mit Blick auf Arbeitgeber eines nicht geringfügig Beschäftigten liegt kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz vor, weil insofern ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung besteht: Dem Gesetzgeber steht – gerade im Infektionsschutzrecht – ein weiter Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum zu. Dieser Spielraum gründet auf der durch das Grundgesetz dem demokratisch in besonderer Weise legitimierten Gesetzgeber zugewiesenen Verantwortung (vgl. etwa BVerfG, B.v. 19.11.2021 – 1 BvR 781/21 u.a. – juris Rn. 171; B.v. 12.5.2020 – 1 BvR 1027/20 – juris Rn. 6). Dem Gesetzgeber stand es frei, die infektionsschutzrechtliche Verdienstaufschlüsselung nach gewissen Maßstäben zu regeln. Nach der Gesamtkonzeption und dem Gesetzeszweck der Verdienstaufschlüsselung nach §§ 56, 57 IfSG als eng auszulegender und zudem subsidiärer Billigkeitsregelung (Eckart/Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand: 1.4.2025, § 56 IfSG Rn. 10) soll nach der gesetzgeberischen Zielsetzung gerade kein voller Ausgleich aller Nachteile erfolgen, sondern lediglich das vom Gesetzgeber als notwendig Erachtete in einer bestimmten Konstellation in einem bestimmten Umfang erstattet bzw. entschädigt werden. Daher ist nicht jeder von einer Absonderung Betroffene vollständig schadlos zu halten, sondern nur unter bestimmten Voraussetzungen und in einem gewissen Umfang (so auch VG Bayreuth, U.v. 18.10.2021 – B 7 K 21.292 – juris Rn 35f.; VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 57). Eine für den Arbeitgeber kostenneutrale Regelung war weder von Verfassungs wegen geboten, noch entspricht dies der bereits erläuterten Konzeption und Intention der Regelungen in §§ 56 ff. IfSG als subsidiäre Billigkeitsleistung. Demnach war es dem Gesetzgeber unbenommen, zwischen geringfügig Beschäftigten, für die keine gesetzliche Krankenversicherungspflicht besteht, und mehr als nur geringfügig Beschäftigten, für die eine Krankenversicherungspflicht besteht, zu unterscheiden und primär unter dem Blickwinkel, versicherungsrechtliche Nachteile der Beschäftigten zu vermeiden, Erstattungsregelungen zu treffen. Der Gesetzgeber konnte in Ausfüllung seines Spielraums die Erstattungsfähigkeit von Beiträgen, die in erster Linie dem Arbeitgeber und nicht dem Arbeitnehmer zu Gute kommt, durchaus anders regeln als die an die Versicherungspflicht anknüpfende Erstattung bei nicht geringfügig Beschäftigten. Dies ist ein hinreichend sachlicher Grund für eine Differenzierung i. S. d. Art. 3 Abs. 1 GG (VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 57).

48

b) Ein Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I, S. 4906, 4909; im Folgenden: Änderungsgesetz) § 57 Abs. 2 Satz 2 IfSG um folgenden 2. Halbsatz ergänzt hat: „; die Erstattung umfasst auch Beiträge, die nach § 249b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vom Arbeitgeber entrichtet wurden.“

49

Denn eine Rückwirkung des zwischenzeitlich geänderten materiellen Rechts auf den Zeitpunkt der Absonderung der Arbeitnehmerin der Klägerin vom 2. November 2020 bis 11. November 2020 mit der Folge, dass sich die Klägerin auf § 57 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 IfSG n.F. berufen könnte, liegt nicht vor. Es verbleibt daher für die Beurteilung, ob der Klägerin der geltend gemachte Anspruch zusteht, bei der Regelung des § 57 Abs. 2 IfSG a.F., dessen Voraussetzungen jedoch wie unter aa) aufgezeigt nicht vorliegen. Dem liegen folgende Erwägungen zugrunde:

50

Das vorgenannte Änderungsgesetz vom 22. November 2021 enthält keine Bestimmung zu einer rückwirkenden Geltung der Änderung des § 57 IfSG. Vielmehr trat es ausweislich der ausdrücklichen Bestimmung in Art. 22 dieses Änderungsgesetzes vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach der Verkündung in Kraft, also am 24. November 2021. Die Absätze 2 und 3 des Art. 22 des Änderungsgesetzes bestimmen weiter, dass die hier nicht entscheidungsrelevanten Artikel 4, 5 und 8 des Änderungsgesetzes am 1. Januar 2022 und der Art. 6 des Änderungsgesetzes am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

51

Der Gesetzgeber hat es nach Überzeugung des Gerichts auch nicht versehentlich unterlassen, eine Rückwirkung des § 57 IfSG n.F. anzuordnen. Im Zuge der Covid-19-Pandemie nahm der Gesetzgeber eine

Reihe von Änderungen des IfSG vor. Teils entschied er sich dabei für eine rückwirkende Geltung von Vorschriften und teils für eine Neuregelung nur für die Zukunft ab In-Kraft-Treten der Vorschriften oder zu einem späteren Zeitpunkt (vgl. VG Bayreuth, U.v. 17.1.2022 – B 7 K 21.871 – juris Rn. 23 ff.). Art. 22 des Änderungsgesetzes zeigt deutlich, dass der Gesetzgeber eine bewusste Entscheidung bezüglich des Gültigkeitsbeginns getroffen und dabei auf eine rückwirkende Geltung verzichtet hat (so auch VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 33; VG Bayreuth, U.v. 28.6.2022 – B 7 K 22.320 – juris Rn. 24 ff.; U.v. 21.6.2021 – B 7 K 21.110 – juris Rn. 24 f.).

52

Aus der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/89, S. 19) ergibt sich nichts anderes, als es darin heißt: „Mit der Änderung des § 57 IfSG wird Rechtssicherheit für den Arbeitgeber hinsichtlich der Erstattungsfähigkeit von Sozialversicherungsbeiträgen geschaffen, sofern eine Entschädigung nach § 56 IfSG ausgezahlt wurde. Für diese Arbeitgeber wird nun klargestellt, dass sie sich die von ihnen nach § 172 SGB VI und § 249b SGB V in eine gesetzliche Renten- und Krankenversicherung eingezahlten Beiträge erstatten lassen können. Rentenversicherungsbeiträge nach § 172 SGB VI werden von Arbeitgebern für versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte (gewerblich oder in Privathaushalten) sowie unter anderem für Beschäftigte, die aufgrund des Bezugs einer Altersrente versicherungsfrei sind, gezahlt.“ Zwar wird darin von einer „klarstellenden“ Regelung gesprochen, die grundsätzlich nahelegen könnte, dass dieselbe Rechtslage bereits in der Vergangenheit gegolten hätte. Selbst wenn der Gesetzgeber diese Intention einer bloßen Klarstellung hatte, hat sie aber wie bereits ausgeführt keinen Niederschlag im Änderungsgesetz vom 22. November 2021 gefunden, weil sie jedenfalls nicht gesetzeskräftig umgesetzt wurde (vgl. hierzu Kruse in BeckOK Infektionsschutzrecht, 27. Edition, Stand 1.1.2026, § 57 IfSG Rn. 16a; ebenso VG Würzburg, U.v. 5.10.2022 – W 8 K 22.611 – juris Rn. 35).

53

4. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 155 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 VwGO, die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1, Abs. 2 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.