

Neues aus der Rechtsprechung

VG Koblenz: Keine Erstattung gezahlter Vergütung bei vorübergehender Quarantäne

Regelmäßig zahlen Arbeitgeber die Vergütung von Arbeitnehmern weiter, die aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne sind und deswegen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können. Dabei gehen viele Arbeitgeber davon aus, dass Ihnen ein entsprechender Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG zusteht, basierend auf einem korrespondierenden Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG. Dieser Entschädigungsanspruch besteht allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Quarantäne einen Verdienstaustausfall erlitten hat. Dem könnte jedoch § 616 BGB entgegenstehen. Zu dessen Voraussetzungen sowie dem Verhältnis zu § 56 IfSG hat das Verwaltungsgericht Koblenz in seiner Entscheidung vom 10. Mai 2021 (Az. 3 K 108/21.KO) dezidiert Stellung genommen.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall handelte es sich bei der Klägerin um eine Bäckereikette, die u.a. eine seit über zwei Jahren angestellte Verkäuferin beschäftigte. Diese Verkäuferin musste aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Anordnung wegen eines Ansteckungsverdachts nach § 30 IfSG a.F. vom 16. bis einschließlich 21.03.2020 in häusliche Quarantäne („Absonderung“). Die Klägerin zahlte die Vergütung weiter und beantragte anschließend beim beklagten Landesamt nach §§ 56, 57 IfSG die Erstattung von Entschädigungszahlungen und Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von knapp 550 €. Der Beklagte erstattete einen Teilbetrag für den sechsten Tag der Quarantäne, lehnte jedoch den darüberhinausgehenden Antrag mit der Begründung ab, dass für die ersten fünf Tage kein Verdienstaustausfall der Verkäuferin vorlag – hier habe sie einen Vergütungsanspruch aus § 616 BGB.

Nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren machte die Klägerin ihre Forderungen gerichtlich vor dem VG Koblenz geltend. Das Gericht hat die Klage mit der folgenden Begründung abgewiesen:

Grundvoraussetzung für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers sei es, dass der „abgesonderte“ Arbeitnehmer einen **Verdienstausfall** erlitten hat. Hierfür sei zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer trotz seiner Verhinderung an der Ausübung seiner Tätigkeit ein **Lohnfortzahlungsanspruch** zusteht. In dem vorliegenden Fall habe ein solcher Anspruch aufgrund von § 616 BGB bestanden. Danach verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Vergütung nicht bereits dadurch, dass er für eine *verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit* durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Das Gericht hat im ersten Schritt festgestellt, dass es sich bei der behördlichen Quarantäneanordnung um ein **subjektives Leistungshindernis** handelt. Zwar bestehe während einer Pandemie eine nicht fernliegende Wahrscheinlichkeit, Adressat einer solchen Anordnung zu werden; dies führe nach Auffassung des VG Koblenz jedoch nicht dazu, dass die allgemeine Ansteckungsgefahr zu einem objektiven Leistungshindernis werde. Es bleibe dabei, dass der Grund für die Verhinderung in der Person des konkreten Arbeitnehmers liege, der wegen einer möglichen Ansteckungsgefahr abgesondert wurde.

Im zweiten Schritt hat das Gericht ausgeführt, dass die sechstägige Quarantäne noch eine *verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit* im Sinne des § 616 Satz 1 BGB darstelle. Dabei hat das Gericht zunächst die verschiedenen Standpunkte in Literatur und Rechtsprechung, wie dieser unbestimmte Rechtsbegriff auszulegen sei, skizziert. Während eine Position auf die Länge des Arbeitsverhältnisses abstellt, knüpft eine andere Position an den Anlass der Verhinderung. Eine wiederum andere Ansicht orientiert sich an einem Urteil des BGH aus dem Jahr 1975 und zieht im Einzelfall eine Höchstgrenze bei sechs Wochen, angelehnt an das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Das VG Koblenz hat sich am Wortlaut der Norm orientiert und in erster Linie das **Verhältnis zwischen Dauer des Arbeitsverhältnisses und Dauer der Arbeitsverhinderung** als maßgeblich erachtet. Dabei ist es davon ausgegangen, dass jedenfalls bei einer Beschäftigungsdauer von **mindestens einem Jahr** grundsätzlich eine höchstens **14 Tage** andauernde Arbeitsverhinderung infolge einer behördlich angeordneten Quarantäne noch als nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 Satz 1 BGB zu bewerten sei. Eine Korrektur könne aufgrund der

Eigenart der Verhinderung und etwaiger Besonderheiten des konkreten Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen; einen Anlass hierzu habe es aber im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Schließlich hat das Gericht ausgeführt, dass auch der Gesetzeszweck des § 56 IfSG kein anderes Ergebnis gebiete. Diese Regelung bezwecke es nicht, den Arbeitgebern einen Schadensausgleich zu gewähren. Vielmehr solle Arbeitnehmern, die als Ausscheider bzw. Abgesonderte ohne Verschulden eine Gefährdung der Allgemeinheit darstellen und deswegen einen schwerwiegenden Eingriff in ihre persönliche Freiheitssphäre hinnehmen müssen, eine **Billigkeitsentschädigung** gewährt werden. Hiermit solle eine gewisse Sicherung vor materieller Not geboten werden. Eine solche ist jedoch nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer ohnehin Anspruch auf seine Vergütung hat. Insofern sei **§ 56 IfSG stets subsidiär** anzuwenden.

Eine nicht im Urteil erwähnte Schlussfolgerung ist, dass der Beklagte selbst die anteiligen Kosten nicht hätte erstatten müssen. Ohnehin lag der Entscheidung des Beklagten offensichtlich ein falsches Verständnis des § 616 BGB zugrunde – der Vergütungsanspruch wird hiernach nämlich entweder für die gesamte Zeit der Verhinderung oder gar nicht aufrechterhalten, aber nie anteilig.

Die Ausführungen des VG Koblenz sind trotz der „fachfremden“ Materie überzeugend. Auch das OVG Lüneburg hat in einer aktuellen Entscheidung vom 02.07.2021 (Az. 13 LA 258/21) ausgeführt, dass jedenfalls eine viertägige Quarantäne noch eine nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB darstelle, so dass ein Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG nicht bestehe.

Es steht zu befürchten, dass die Behörden vor dem Hintergrund dieser Entscheidungen zukünftig weniger „großzügig“ sind in Bezug auf Erstattungen nach § 56 IfSG – jedenfalls bei nicht sehr kurzen Arbeitsverhältnissen, in denen § 616 BGB nicht abbedungen oder anderweitig konkretisiert ist.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de