
Datum: 11.01.2023
Gericht: Verwaltungsgericht Minden
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 K 1164/21
ECLI: ECLI:DE:VGMI:2023:0111.16K1164.21.00

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Die Klägerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht das beklagte Land vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand:	1
Die Klägerin begehrt die Erstattung der an einen ihrer Arbeitnehmer als Verdienstausfallentschädigung bezeichneten Zahlung infolge behördlich angeordneter Absonderung.	2
Es handelt sich bei der Klägerin um eine Gesellschaft der U1. Unternehmensgruppe. Firmen- und Betriebssitz befinden sich nach eigenen Angaben der Klägerin unter der Adresse „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“. Andere Betriebsstätten unterhält die Klägerin nicht. Sie ist mit der Schlachtung der Schweine und Sauen befasst. Dazu zählen die Kontrolle des Gesundheitszustands des Tiers, die Schlachtung an sich sowie die Entfernung und Reinigung der Innereien bzw. Därme (Kuttelei).	3
Die Klägerin hat mit dem Arbeitnehmer S. C1. unter dem 22. April 2013 einen Arbeitsvertrag geschlossen. Danach war Herr C1. seit dem 1. Mai 2013 bei der Gesellschaft als Elektriker tätig (§ 1 Abs. 1 Arbeitsvertrag). Er war mit der Wartung und Instandhaltung von technischen Anlagen sowie der Lösung kurzfristig auftretender	4

elektrischer Probleme betraut. Der Arbeitsvertrag war zunächst bis zum 30. April 2014 befristet, im Folgenden war der Arbeitnehmer aber unbefristet angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge o.ä. existierten nicht. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags lautete: „Die Gesellschaft ist berechtigt, soweit dies zumutbar ist, dem Mitarbeiter jederzeit ein anderes, seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechendes Aufgaben- und Verantwortungsgebiet ohne Einschränkung seiner Vergütung zu übertragen und den Mitarbeiter an einen anderen Ort zu versetzen.“ § 4 Abs. 2 Arbeitsvertrag bestimmte Folgendes: „Ist der Mitarbeiter aufgrund eines Tätigkeitsverbotes gleich welcher Art an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert, entfällt sein Vergütungsanspruch auch dann, wenn dieses Tätigkeitsverbot ohne sein Verschulden aus in seiner Person liegenden Gründen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ausgesprochen wird.“ Das Arbeitsverhältnis wurde zum 31. August 2021 beendet.

Nach Angaben der Prozessbevollmächtigten in einem Parallelverfahren hat die U1. 5
Unternehmensgruppe bis Oktober 2020 ihren Mitarbeitern keine Unterkünfte zur Verfügung gestellt. Die Gruppe hat ihren Mitarbeitern auch keine Unterkünfte vermittelt oder Gemeinschaftsunterkünfte betrieben. Ebenso wurden Fahrten von der Wohnstätte der Arbeitnehmer zum Betrieb und zurück nicht durch die U1. Unternehmensgruppe organisiert.

Am 15. Mai 2020 kontrollierte die Gewerbeaufsicht der Bezirksregierung Detmold, „ob und 6
wie die vorgeschriebenen SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in der U1. Holding ApS & Co. KG umgesetzt worden sind.“ Bei der U1. Holding ApS & Co. KG handelt es sich um die Holding-Gesellschaft der U1. Unternehmensgruppe, die (ebenfalls) am Standort „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“ ihren Firmensitz hat. Bei der Begehung wurden ausweislich des Anhörungsschreibens der Bezirksregierung Detmold vom 18. Mai 2020 alle Abteilungen und Bereiche des Schlachthofes, „inklusive der von der U2. und U1. Lebensmittel GmbH & Co. KG genutzten Räumlichkeiten besichtigt“. Dazu wurde festgehalten, dass das von der U1. Unternehmensgruppe erstellte Hygienekonzept „sich im absoluten Einklang mit den Arbeitsschutzstandards des BMAS befindet“. Allerdings werde das Konzept nicht in allen Bereichen umgesetzt, insbesondere hinsichtlich des Tragens einer Mund-Nasen-Bedeckung und des Einhaltens von Abständen in der Kantine.

Am 29. Mai 2020 kontrollierte die Gewerbeaufsicht der Bezirksregierung Detmold, „ob die am 7
15. Mai 2020 bei einer Betriebsbegehung festgestellten Mängel“ bei der U1. Holding beseitigt worden seien. Aufgesucht wurden ausweislich eines Aktenvermerks der Bezirksregierung Detmold vom selben Tag „die Betriebsbereiche der Unternehmensgruppe, in denen die zum Teil gravierenden Mängel in Bezug auf die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards festgestellt worden waren“. Zusammenfassend kam die Bezirksregierung u.a. zu dem Ergebnis, dass die BMAS SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards in der Unternehmensgruppe fast vollständig erfüllt seien. Viele Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitsschutzstandards würden bereits erfolgreich umgesetzt. Die vormalis aufgezeigten Mängel seien beseitigt worden oder zumindest soweit beseitigt worden, dass die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards eingehalten seien. Dauerhafte Lösungen seien in der Planung und Umsetzung.

Im Rahmen einer am 16. Juni 2020 durchgeführten Reihentestung stellte das 8
Gesundheitsamt des Kreises Gütersloh bei 730 von 1.106 Abstrichen von in der Zerlegung auf dem Werksgelände der Unternehmensgruppe U1. in Rheda-Wiedenbrück tätigen Personen einen positiven Befund auf das Coronavirus SARS-CoV-2 fest (vgl. Kreis

Gütersloh, Zwei neue Coronabehandlungszentren, Bundeswehr unterstützt bei Reihentestungen, 18. Juni 2020, abrufbar unter: <https://kurzelinks.de/yeuq>). Bis zum 21. Juni 2020 wurde bei 1.413 von 6.139 Untersuchungen von auf dem Betriebsgelände tätigen Personen eine Infektion festgestellt. Bei den Testungen zeigte sich, dass die Zahl der positiven Befunde außerhalb der Zerlegung deutlich niedriger war als in diesem Betriebsteil (vgl. Kreis Gütersloh, Testung auf dem U1. -Gelände abgeschlossen, 21. Juni 2020, abrufbar unter: <https://kurzelinks.de/hjyk>). Diese 1.413 positiven Befunde wurden auch bei in dieser Zeit insgesamt 7.504 durchgeführten (behördlichen und unternehmenseigenen) Tests ermittelt (vgl. Exner/Gebel, Beurteilung des von der Firma U1. vorgelegten Konzeptes zur HEPA-Filtration und weiteren raumlufttechnischen Maßnahmen in besonderen Risikobereichen, 17. Juli 2020). In der Abteilung S1. wurden folgende Testergebnisse ermittelt: 18 positive Tests bei 597 Testungen (3,0 %).

Der Landrat des Kreises Gütersloh ordnete am 17. Juni 2020 zunächst mündlich die Schließung des Betriebsstandorts der U1. Unternehmensgruppe in Rheda-Wiedenbrück an. Unter dem 10. August 2020 bestätigte er gegenüber der U1. Holding ApS & Co. KG die Allgemeinverfügung zur Schließung des Betriebs der Unternehmensgruppe U1. am Betriebsstandort „J. , 33378 Rheda-Wiedenbrück“ schriftlich. Untersagt wurden alle betrieblichen Tätigkeiten auf dem Betriebsstandort, soweit sie nicht ausnahmsweise zugelassen wurden (Ziffer 1). Auf Antrag konnten Ausnahmen von der angeordneten Betriebsschließung durch den Kreis Gütersloh verfügt werden. Dies galt insbesondere für Tätigkeiten auf dem Betriebsgelände, die erforderlich waren, um eine geordnete Schließung des Betriebsstandorts zu ermöglichen und für Tätigkeiten im Rahmen sogenannter Arbeitsquarantäne in einzelnen Betriebsbereichen (Ziffer 4). Dazu führte der Kreis Gütersloh zur Begründung aus, dass mit der Betriebsschließung im Wege von Einzelausnahmen das Betreten verschiedener Teile des Betriebsstandorts für einen vorübergehenden Zeitraum zugelassen worden seien, um eine geordnete Schließung des Betriebsstandorts zu ermöglichen. Der letzte Ausnahmezeitraum habe am 21. Juni 2020 um 23:00 Uhr geendet. Zudem seien über Einzelausnahmen in einzelnen Betriebsbereichen Tätigkeiten im Rahmen sogenannter Arbeitsquarantäne erlaubt worden.

Mit Allgemeinverfügung zur fortbestehenden Schließung und den Voraussetzungen einer schrittweise möglichen Wiederaufnahme des Betriebs der Unternehmensgruppe U1. am Betriebsstandort „J. , 33378 Rheda-Wiedenbrück“ vom 2. Juli 2020 verfügte der Bürgermeister der Stadt Rheda-Wiedenbrück eine weitere Schließung bis zum 17. Juli 2020. Untersagt wurden alle betrieblichen Tätigkeiten auf dem Betriebsstandort, soweit sie nicht in der Verfügung ausnahmsweise zugelassen wurden. Insoweit wurden „im zwingend erforderlichen Umfang“ Einzelausnahmen in einzelnen Betriebsbereichen (z.B. Standortverwaltung, Geschäftsleitung, Reinigung, Sicherheit) im Rahmen sogenannter Arbeitsquarantäne erlaubt und in „begründeten Einzelfällen“ auf Antrag Ausnahmen erteilt.

Mit Allgemeinverfügung zur Absonderung in sog. häusliche Quarantäne vom 18. Juni 2020 ordnete der Landrat des Kreises Gütersloh in Ziffer 1 die Absonderung in häusliche Quarantäne gegenüber allen im „Betrieb der Firma U1. “ in Rheda-Wiedenbrück in der Produktion tätigen Personen an. Ziffer 2 enthielt einen Ausnahmetatbestand für alle seit dem 16. Juni 2020 durch Beauftragte des Gesundheitsamtes negativ getesteten Personen, die auch bei Erhalt des Testergebnisses noch keinerlei Symptome aufwiesen. Gleichzeitig wurde der Fall geregelt, dass der Betroffene zwar negativ getestet worden ist, aber im Rahmen der Kontaktnachverfolgung als Kontaktperson der Kategorie 1 nach den Kriterien des Robert-Koch-Instituts ermittelt wurde. In diesem Fall sollte das Gesundheitsamt mitteilen, bis wann die Absonderung zu erfolgen hat.

9

10

11

- Mit Allgemeinverfügung zur Absonderung in sog. häusliche Quarantäne vom 20. Juni 2020 hob der Landrat des Kreises Gütersloh die Allgemeinverfügung vom 18. Juni 2020 auf und ordnete für alle auf dem „Betriebsgelände der Firma U1. “ in Rheda-Wiedenbrück tätigen Personen die Absonderung in häusliche Quarantäne bis zum 2. Juli 2020, 24:00 Uhr, an. Zugleich erließ er Ausnahmeregelungen für die sog. Arbeitsquarantäne für bestimmte Personengruppen. So durften z.B. im „notwendigen Umfang“ Personen in den Bereichen Standortverwaltung, Geschäftsführung, Reinigung und Sicherheit weiterhin arbeiten. Bis (spätestens) 21. Juni 2020, 23:00 Uhr waren auch Tätigkeiten zur Entsorgung der Schlachtabfälle und Konfiskaten zulässig. 12
- Mit Allgemeinverfügung zum Schutz der Bevölkerung vor der Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 gegenüber im „Betrieb der Firma U1. “ am Standort „J. , 33378 Rheda-Wiedenbrück“ tätigen und mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen durch Absonderung in häuslicher Quarantäne vom 1. Juli 2020 ordnete das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) ab dem 3. Juli 2020, 00:00 Uhr gegenüber allen Personen, die im Zeitraum vom 3. Juni 2020 bis zum 17. Juni 2020 an mindestens einem Tag auf dem „Betriebsgelände der Firma U1. “ am Standort „J. , 33378 Rheda-Wiedenbrück“ tätig waren, unabhängig davon, ob sie unmittelbar bei dieser Firma, einem Subunternehmer oder einer Leiharbeitsfirma angestellt sind oder für diese tätig waren, die Absonderung in häusliche Quarantäne bis zum 17. Juli 2020, 24:00 Uhr an. Zugleich erließ das MAGS Ausnahmeregelungen für eine sog. Arbeitsquarantäne für bestimmte Personengruppen sowie Bestimmungen für die Aufhebung der Absonderungsverpflichtung bei ausreichend lang zurückliegender Positivtestung im Rahmen der ab dem 16. Juni 2020 durchgeführten Reihentestung bzw. durch Freitestung. 13
- Ebenfalls am 20. Juni 2020 führte die Gewerbeaufsicht der Bezirksregierung Detmold eine „Technische Kontrolle zur Ursachenforschung der Coronainfektion“ auf dem Gelände der U1. Unternehmensgruppe durch. In dem Aktenvermerk vom selben Tag hielt die Bezirksregierung einerseits fest, dass keine Infektionen möglich gewesen wären, wenn alle dort arbeitenden Mitarbeiter eine „geeignete“ Mund-Nasen-Bedeckung korrekt getragen hätten. Andererseits wurde in dem Vermerk ausgeführt, dass hierbei allerdings zu berücksichtigen sei, dass eine einfache Mund-Nasen-Bedeckung ohne Zertifizierung (wie die bisher verwendete sog. Astrohaube) nicht ausreiche, um sich bei den (vorhandenen) Arbeits- und Umgebungsbedingungen wirkungsvoll gegen das Coronavirus zu schützen. Im Übrigen wurden weitere Infektionsmöglichkeiten in den Blick genommen und das Ausbruchsgeschehen auf multifaktorielle Ursachen zurückgeführt. 14
- Am 14. Juli 2020 stellte die Klägerin unter der Vorgangskennung „20-SE-LWL-000-712-560-714“ einen „Antrag auf Ausgleich des Verdienstaufschlags aufgrund eines behördlich angeordneten Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung nach § 56 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)“ für den Arbeitnehmer S. C1. für den Zeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 30. Juni 2020 (sieben Arbeitstage). Die Betriebsstätte des Arbeitnehmers sei der Unternehmenssitz. Die Klägerin bestätigte, dass der vorgenannte Arbeitnehmer während der Absonderung keine Möglichkeit gehabt habe, die Arbeit zur Gänze von zu Hause auszuüben. Der Arbeitnehmer habe während der Absonderung keine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB oder nach § 19 BBiG erhalten. Der Arbeitnehmer sei während der Absonderung nicht arbeitsunfähig krank gewesen und habe im Vorfeld keinen genehmigten Urlaub gehabt. Auch sei der Arbeitnehmer während der Absonderung nicht arbeitsbefreit aufgrund eines kranken Kindes nach § 45 SGB V gewesen. Die Klägerin bestätigte ferner, dass der Arbeitnehmer über das angegebene Einkommen hinaus kein weiteres Einkommen aus Arbeitslosengeld I, Zuschuss-Wintergeld, Ersatztätigkeit, 15

Kurzarbeitergeld oder Arbeitgeber-Zuschüssen bezogen habe und er keine anderen Arbeitstätigkeiten im betroffenen Zeitraum habe durchführen können bzw. keine Möglichkeit zu anderen Arbeitstätigkeiten böswillig unterlassen habe.

Sodann stellte die Klägerin einen weiteren Antrag unter der Vorgangskennung „20-SE-LWL-001-055-290-901“ für den Zeitraum vom 1. Juli bis zum 17. Juli 2020. Dazu erläuterte sie, dass sich der Arbeitnehmer 13 Arbeitstage in Absonderung befunden habe. 16

Mit Bescheid vom 26. Februar 2021 lehnte der M1. die unter der Vorgangskennung „20-SE-LWL-000-712-560-714“ zusammengefassten Anträge auf Erstattung von Verdienstausschüttung für den Zeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 17. Juli 2020 für Herrn S. C1. ab. Zur Begründung führte der M1. aus, dass die Klägerin beim Einsatz ihres Arbeitnehmers Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere Hygienevorgaben verletzt habe. Aus diesem Grund habe der Arbeitnehmer einen Lohnfortzahlungsanspruch gegen die Klägerin als Arbeitgeberin, sodass ein Verdienstausschüttung i.S.v. § 56 Abs. 1 IfSG und damit ein entsprechender Erstattungsanspruch nicht vorlägen. Der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer eingesetzt gewesen sei, sei vom 16. Juni 2020 bis zum 17. Juli 2020 aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen gewesen. Ein Einsatz des Arbeitnehmers sei somit bereits aus betrieblichen Gründen nicht möglich gewesen. Im Zeitraum der Betriebsschließung habe bereits aus diesem Grund kein Verdienstausschüttung vorgelegen, da der Arbeitnehmer einen Lohnfortzahlungsanspruch gegen die Klägerin als Arbeitgeberin gehabt habe, sodass ein möglicher Entschädigungsanspruch entfalle. 17

Die Klägerin hat am 24. März 2021 Klage erhoben. 18

Zur Begründung trägt die Klägerin im Wesentlichen vor, Herr C1. habe sich jedenfalls vom 20. Juni bis einschließlich zum 17. Juli 2020 in häuslicher Absonderung befunden. Soweit in ihrem Zeiterfassungssystem vom 3. bis zum 22. Juli 2020 als Lohnart nicht mehr „Quarantäne“ sondern „Verzugslohn“ gebucht worden sei, handele es sich um ein Versehen. Für den Arbeitnehmer liege lediglich ein negatives Testergebnis einer Testung vom 21. Juli 2020 vor. Dies bilde aber möglicherweise nicht alle vorgenommenen Testungen ab, da diese vom Kreis Gütersloh durchgeführt worden seien. Eine Arbeitsquarantäne sei für ihn nicht angeordnet gewesen. Eine Beschäftigung im Home-Office sei bei der ausgeübten produktionsnahen Beschäftigung nicht möglich gewesen. 19

Ein Lohnfortzahlungsanspruch bestehe nicht. Der Erstattungsanspruch sei insbesondere nicht wegen Verstößen gegen Gesundheits- und Arbeitsvorschriften oder Hygienevorgaben ausgeschlossen. Seit Beginn der Pandemie seien im Unternehmen an den Stand der Wissenschaft angepasste Hygienekonzepte erarbeitet und umgesetzt worden. Der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer C1. eingesetzt gewesen sei, sei räumlich von der Zerlegung getrennt, in der sich das Ausbruchsgeschehen konzentriert habe. Bei den Wartungsarbeiten habe er sich auch nicht in der Nähe der Fleischer aufgehalten, um die Verarbeitungsprozesse so wenig wie möglich zu unterbrechen. 20

§ 616 BGB sei auf die vorliegende Konstellation einer vorsorglich angeordneten häuslichen Quarantäne für eine Vielzahl von Arbeitnehmern zur Eindämmung eines Infektionsrisikos nicht anwendbar. Im Übrigen sei die Regelung durch § 4 Abs. 2 Arbeitsvertrag abgedungen. Jedenfalls sei der Zeitraum der Absonderung mit 20 Werktagen erheblich gewesen. 21

Überdies sei der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der Absonderungsanordnung und dem Verdienstausschüttung gegeben. Ein Ausschluss dieses Kausalzusammenhangs wäre nach den herrschenden Kausalitätstheorien nur gegeben, wenn ein späteres Ereignis die 22

Fortführung der ursprünglichen Bedingung beseitigt und seinerseits allein unter Eröffnung einer neuen Ursachenreihe den Erfolg herbeigeführt hätte. Um die Kausalität der Absonderungsanordnung zu unterbrechen, hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung allein aufgrund der Betriebsschließung als späteres Ereignis und Ursache nicht erbringen können dürfen. Dies sei allerdings unzutreffend. Der Arbeitnehmer sei aufgrund der behördlichen Absonderungsanordnung nicht in der Lage gewesen, seine Leistung irgendwo anzubieten, auch bei keinem anderen Betrieb oder Arbeitgeber.

Zudem sei nicht ersichtlich, dass der Begriff „dadurch“ in § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG als streng mathematische Monokausalität auszulegen sei. Hätte der Gesetzgeber dies gewollt, hätte er dies wie im Entgeltfortzahlungsgesetz für den Lohnanspruch des arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers durch weitere Zusätze wie „allein dadurch“ oder „nur dadurch“ deutlich machen können. 23

Schließlich sei bereits nach der Interessenlage eine weite Auslegung des Kausalitätserfordernisses in § 56 IfSG geboten. Es sei nicht hinnehmbar, gegen allgemein gültige Rechtsprinzipien einen einheitlichen Lebenssachverhalt wie die Maßnahmen zur Bekämpfung des Corona-Ausbruchgeschehens im Juni/Juli 2020 in Rheda künstlich aufzuspalten. Sowohl die Absonderungsanordnung als auch die Anordnung der Betriebsschließung mit Begehungs-/Tätigkeitsverbot seien von derselben Behörde, dem Landkreis Gütersloh, aufgrund desselben Lebenssachverhalts ausgesprochen worden. Es läge damit allein in der mit Blick auf die Einschätzungsprärogative in der Gefahrenabwehr nicht hinreichend überprüfbaren Entscheidung der Behörde, ob die Voraussetzungen einer strengen Kausalität durch die Ausgestaltung der Coronamaßnahmen erfüllt wären oder nicht. Dies widerspreche dem Sinn und Zweck der Regelung. 24

Die Klägerin beantragt, 25

das beklagte Land unter Aufhebung des Bescheids des M1. vom 26. Februar 2021 zu verpflichten, ihr für den Arbeitnehmer S. C1. betreffend den Zeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 17. Juli 2020 eine Erstattung in Höhe von 1.846,43 Euro (Nettoverdienstaufschlag) zuzüglich 1.428,34 Euro geleisteter Sozialabgaben zu bewilligen, 26

sowie das beklagte Land zu verpflichten, an sie Zinsen in Höhe von 9 Prozentpunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 27

Das beklagte Land beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Es trägt im Wesentlichen vor, es sei schon nicht ersichtlich, dass der Arbeitnehmer nach dem 2. Juli 2020 weiter in Absonderung gewesen sei. Dagegen spreche, dass im Zeiterfassungssystem der Klägerin bis zum 22. Juli 2020 „Verzugslohn“ gebucht worden sei. 30

Im Übrigen fehle es für den geltend gemachten Anspruch an einem Verdienstaufschlag seitens des Arbeitnehmers C1., da diesem gegen die Klägerin als Arbeitgeberin ein Lohnfortzahlungsanspruch zustehe. Die Voraussetzungen von § 616 BGB lägen vor. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung erfasse nicht behördliche Absonderungen sondern nur Tätigkeitsverbote. Zudem stelle der Verhinderungszeitraum mit Blick auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers bereits seit dem 1. Mai 2013 eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar. 31

Darüber hinaus stehe dem Arbeitnehmer aufgrund der behördlich angeordneten Schließung des Betriebsstandorts ein Vergütungsanspruch wegen der Regelung des § 615 Sätze 1 und 3 BGB zu, da die Schließung dem Betriebsrisiko der Klägerin als Arbeitgeberin zuzuordnen sei. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bestehe außerdem gemäß § 615 Sätze 1 und 3 BGB wegen der Verletzung von Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften durch die Klägerin als Arbeitgeberin. Die Klägerin könne sich nicht darauf berufen, dass ihr Arbeitnehmer an der Erbringung der Arbeitsleistung infolge der Absonderungsverfügung unmöglich sei, da sie diese Leistungsunfähigkeit herbeigeführt habe.	
Ungeachtet dessen liege der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der Absonderung und dem - behaupteten - Verdienstausschlag nicht vor. Der Arbeitnehmer hätte auch ohne Absonderungsanordnung wegen der behördlich angeordneten Betriebsschließung am Betriebsstandort in Rheda-Wiedenbrück nicht eingesetzt werden können.	33
Selbst wenn die Voraussetzungen des Erstattungsanspruchs vorlägen, müsste sich die Klägerin ein weit überwiegendes Mitverschulden anrechnen lassen, das den Erstattungsanspruch ausschließe. Die Pflichtverstöße der Klägerin als Arbeitgeberin gegenüber ihren Arbeitnehmern betreffend deren Gesundheitsschutz seien derart erheblich gewesen und hätten zu einer so großen Infektionsgefahr geführt, dass diese letztlich nur durch eine flächendeckende Allgemeinverfügung zur Absonderung der am Betriebsstandort in Rheda-Wiedenbrück tätigen Personen sowie durch eine mehrwöchige Betriebsschließung eingedämmt werden konnte.	34
Die Kammer hat Herrn W. - einen Vorgesetzten des Arbeitnehmers - als Zeugen gehört. Wegen des Inhalts und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom heutigen Tage verwiesen. Der Arbeitnehmer C1. konnte nicht als Zeuge geladen werden, da er unbekannten Aufenthalts ist und eine ladungsfähige Anschrift nicht zu ermitteln war. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge und weiterer Akten.	35
Entscheidungsgründe:	36
Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist zulässig, aber unbegründet.	37
Der Bescheid des beklagten Landes vom 26. Februar 2021 ist - im Ergebnis - rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Ihr steht kein Anspruch auf Erstattung der an ihren Arbeitnehmer C1. als Verdienstausschlagentschädigung bezeichnete Zahlung i.H.v. 1.846,43 Euro Nettoverdienstausschlag (A.) zuzüglich 1.428,34 Euro geleisteter Sozialabgaben (B.) für den Zeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 17. Juli 2020 zu, § 113 Abs. 1 Satz 1, Abs. 5 VwGO. Daher besteht auch kein Anspruch auf Zahlung der begehrten Prozesszinsen (C.).	38
A. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Bewilligung einer Erstattung der an ihren Arbeitnehmer geleisteten Aufwendungen aus § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 i.V.m. Abs. 5 IfSG.	39
I. Maßgeblich ist insoweit die ab dem 23. Mai 2020 gültige Gesetzesfassung, dem Zeitpunkt, zu dem der Anspruch auf Entschädigung entstanden wäre.	40
Vgl. im Einzelnen: VG Minden, Urteile vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris, und vom 20. September 2022 - 16 K 1086/21 -, juris.	41
II. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 IfSG liegen nicht vor.	42

Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG 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 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet. Das Gleiche gilt nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.	43
Satz 3 des § 56 Abs. 1 IfSG bestimmt zudem, dass eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 nicht erhält, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.	44
Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen (Satz 1). Die ausbezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (Satz 2). Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt (Satz 3).	45
Die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG sind nicht erfüllt.	46
Der für den Erstattungsanspruch der Klägerin primär erforderliche ursprüngliche Entschädigungsanspruch des Herrn C1. gegen das beklagte Land nach § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG besteht nicht. Zum Teil ist - nach der Verteilung der materiellen Beweislast - bereits nicht davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer überhaupt einer Absonderungsverfügung unterlag (1.). Im Übrigen (2.) hat der Arbeitnehmer keinen Verdienstaufschlag erlitten, der kausal durch die Absonderung entstanden ist.	47
1. Einschlägig ist hier § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG (Entschädigung aufgrund einer Absonderung).	48
a. Der Arbeitnehmer C1. unterlag ausweislich der Allgemeinverfügung vom 20. Juni 2020 jedenfalls vom 20. Juni 2020 bis zum 2. Juli 2020 einer behördlich angeordneten Absonderung (i.S.d. § 30 IfSG).	49
Eine Arbeitsquarantäne wurde nicht für ihn angeordnet.	50
Da § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG das Erfordernis der Rechtmäßigkeit der Absonderungsverfügung nicht voraussetzt, genügt tatbestandlich eine wirksame Maßnahme.	51
Vgl. zum Streitstand: Eckart/Kruse, in: BeckOK, Infektionsschutzrecht, IfSG, 12. Edition, 1. Juli 2022, § 56 Rn. 34, m.w.N.; Kümpfer, in: Kießling, IfSG, 3. Auflage 2022, § 56 Rn. 20, m.w.N.	52
Gegen die Wirksamkeit der Verfügung bestehen keine Bedenken, solche wurden von den Beteiligten im vorliegenden Verfahren auch nicht vorgetragen.	53
Unabhängig davon, ob § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG in seiner hier maßgeblichen Fassung über die dort ausdrücklich geregelten Fälle dahingehend zu verstehen ist, dass allgemein bei Vermeidbarkeit der Absonderung durch den Abgesonderten die Entschädigung ausscheidet,	54
vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 10. Mai 2021 - 9 K 67/21 -, juris Rn. 94,	55

ist hier nicht zu erkennen, dass die Absonderung vom 20. Juni bis zum 2. Juli 2020 für den Arbeitnehmer vermeidbar gewesen sein könnte. Ab dem 20. Juni 2020 bestand zunächst keine Möglichkeit einer unmittelbaren Freitestung für Ansteckungsverdächtige wie den Arbeitnehmer (mehr). 56

b. Im Übrigen (vom 3. Juli 2020 bis zum 17. Juli 2020), lässt sich nicht feststellen, dass der Arbeitnehmer einer Absonderungsverfügung unterlag. 57

Zwar gehörte der Arbeitnehmer grundsätzlich ebenfalls zu dem Personenkreis, der von der Verfügung des MAGS vom 1. Juli 2020 erfasst war. 58

Die Kammer konnte unter Ausschöpfung aller ihr zur Verfügung stehenden Erkenntnismittel allerdings nicht zu dem anspruchsbegründenden Ergebnis gelangen, dass sich der Arbeitnehmer auch vom 3. Juli 2020 bis zum 17. Juli 2020 in Absonderungen befand. Denn ab dem 3. Juli 2020 konnte für im Rahmen der Reihentestung positiv getestete Personen unter bestimmten Voraussetzung die Absonderung enden (Ziffer 3, Spiegelstrich 1) und es bestand wieder die Möglichkeit der Freitestung (Ziffer 3, Spiegelstrich 2). Insoweit ist aber unerweislich, ob bzw. wann der Arbeitnehmer positiv getestet wurde oder von einer Freitestungsmöglichkeit gebraucht gemacht hat. Da der Arbeitnehmer unbekannten Aufenthalts ist, konnte er insoweit nicht als Zeuge vernommen werden. Auch die Klägerin konnte nach ihrem schriftlichen Vortrag bzw. den Erklärungen ihres Vertreters in der mündlichen Verhandlung keine Auskunft zu Testergebnissen im Rahmen der Reihentestung bzw. Freitestung ihres Arbeitnehmers geben. Bezüglich der Freitestung lässt die Ablichtung aus ihrem Zeiterfassungssystem mangels entsprechendem Aussageinhalt keine Gewissheit erzeugenden Rückschlüsse zu, zumal dort sogar die Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer erst für den 23. Juli 2020 dargelegt wird - also deutlich nach dem geltend gemachten Absonderungszeitraum. Von dem die Reihentestung verantwortenden Kreis Gütersloh bzw. der für die Entlassung des Arbeitnehmers aus der Absonderung zuständigen unteren Gesundheitsbehörde bei Freitestung (Stadt Gütersloh) sind aufgrund der gerichtsbekannten damaligen Überlastung keine aussagekräftigen Erkenntnisse zu erwarten. 59

Diese Situation der Unerweislichkeit der Absonderung („non liquet“) geht zulasten der insoweit materiell beweisbelasteten Klägerin. Von einer Absonderung ab dem 3. Juli 2020 kann nicht ausgegangen werden. 60

§ 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 i.V.m. Abs. 5 IfSG enthält keine ausdrückliche feststellbare Beweislastregelungen, weshalb diese unter Auslegung der Normen zu ermitteln sind. Dabei ist zunächst der allgemeine Grundsatz heranzuziehen, wonach den Nachteil der Unbeweisbarkeit einer Tatsache derjenige trägt, der aus ihr Rechte herleiten will (Günstigkeitsprinzip). Im Rahmen einer Verpflichtungssituation, in der es um einen Anspruch der Leistungsverwaltung geht, trägt nach diesem Grundsatz der Anspruchsteller die materielle Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmale, der Anspruchsgegner trägt sie dagegen für entsprechende Versagungsgründe. 61

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 31. Juli 1989 - 7 B 104.89 -, juris Rn. 7 m.w.N.; OVG NRW, Urteil vom 13. Juni 2007 - 10 A 2439/06 -, juris Rn. 73 ff.; Rixen, in: Sodan/Ziekow, VwGO, 5. Auflage 2018, § 108 Rn. 114 f., 127 f., m.w.N. 62

Bei der Absonderung handelt es sich um eines der wesentlichen anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmale des § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 i.V.m. Abs. 5 IfSG. Folglich hat die Klägerin als Anspruchstellerin die materielle Beweislast zu tragen, wenn - wie hier - unerweislich ist, ob eine Absonderung vorlag bzw. wann diese endete. Dem kann nicht mit 63

Erfolg entgegengehalten werden, dass sich die Unerweislichkeit auf die Beendigung der Absonderung - durch ausreichend lang zurückliegender Positivtestung bzw. Freitestung - bezieht. Insoweit wird das Ende der Absonderung nicht zu einem Versagungsgrund, für den das beklagte Land die Beweislast tragen muss. Der Endzeitpunkt der Absonderung ist vielmehr essentieller Bestandteil des anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmals „Absonderung“. Dass aufgrund der Befristung der Verfügung die Absonderung spätestens am 17. Juli 2020 endete, beeinflusst dieses Ergebnis nicht. Denn für eine ordnungsgemäße Anwendung der Anspruchsnorm kommt es darauf an, wie lange die Absonderung tatsächlich andauerte. Dies ist mangels tauglicher Erkenntnisquellen zur Positiv- bzw. Freitestung aber gerade nicht aufklärbar. Die Anwendung der Beweislastverteilung führt dabei zu der Annahme, dass die Absonderung für den Arbeitnehmer nicht zur Wirkung gelangt ist, sei es aufgrund eines die Absonderung beenden positiven Testergebnisses oder einer Freitestung.

Selbst wenn man - entgegen der obigen Ausführungen - nach dem Günstigkeitsprinzip im Grundsatz dem beklagten Land die materielle Beweislast zuweisen würde -etwa, weil man aus der Konzeption der Allgemeinverfügung in ihrer Ziffer 3 eine anspruchvernichtende Tatsache erkennen wollte -, ergibt die Auslegung der anzuwendenden Normen, im vorliegenden Fall unter Modifizierung dieses Grundsatzes der Klägerin die Beweislast zuzuweisen. 64

Zum einen liegen die tatsächlichen Umstände des Tatbestandsmerkmals der Absonderung, einschließlich ihres Endzeitpunkts, in der Verantwortungs- und Verfügungssphäre der Klägerin. Sie ist insoweit beweisnäher. 65

Vgl. zur Anwendung dieses Prinzips: BVerwG, Urteil vom 30. März 1978 - V C 20.76 -, juris Rn. 39; OVG NRW, Urteil vom 13. Juni 2007 - 10 A 2439/06 -, juris Rn. 81 ff. 66

Denn die Klägerin fungiert hier nach der gesetzgeberischen Konzeption als Zahlstelle für den ursprünglichen Entschädigungsanspruch ihres Arbeitnehmers (§ 56 Abs. 5 IfSG). Schon aus ihrem eigenen Interesse, keine ungerechtfertigten Zahlungen an ihre Arbeitnehmer zu leisten, muss die Klägerin den tatsächlichen Absonderungszeitraum ihrer Mitarbeiter erfassen und dokumentieren. Insofern muss der Klägerin auch ein Auskunftsanspruch hinsichtlich dieser Tatsache gegenüber ihren Arbeitnehmern zustehen. Jedenfalls ist aber der Arbeitnehmer selbst als ursprünglicher Anspruchsinhaber beweisnäher für die eigene Absonderung. Als Adressat der Verfügung ist er zwangsläufig über Inhalt und Ausmaß der Absonderung informiert, auch was eventuelle vorzeitige Beendigungen betrifft. Diese Beweisnähe muss sich die Klägerin über ihre Funktion als anspruchstellende Zahlstelle zurechnen lassen. Durch ihre Zwischenschaltung wird jedenfalls nicht das beklagte Land beweisnäher für die Absonderung der Arbeitnehmer. Dass die Absonderung für den streitigen Zeitraum hier vom beklagten Land selbst verfügt wurde, führt dabei zu keinem anderen Ergebnis. Einerseits geht es hier um die Auslegung der Anspruchsnormen, sodass diese Einzelfallumstände das Auslegungsergebnis nicht beeinflussen. Andererseits ist das beklagte Land auch in der Sache nicht beweisnäher für die Absonderungen der erfassten Adressaten, weil die Absonderung in Form einer mehrere tausend Personen umfassenden Allgemeinverfügung erlassen und die vorzeitigen Beendigungen nach Ziffer 3 den örtlichen Behörden überantwortet wurden. 67

Zum anderen folgt die Zuweisung der materiellen Beweislast an die Klägerin hier aus der gesetzgeberischen Intention, mit den vorliegenden Vorschriften eine Billigkeitsentschädigung zu gewähren. 68

Vgl. BT-Drs. 3/1888, S. 10, 27 zur Vorläufervorschrift § 48 BSeuchG (Entschädigung in besonderen Fällen), und BT-Drs. III/2662, S. 3 ebenfalls zu § 48 BSeuchG.

Unter diesen Umständen muss jedenfalls das Risiko der Unaufklärbarkeit des wesentlichen Tatbestandsmerkmals der Absonderung dem ursprünglichen Anspruchsteller bzw. dem auszahlenden Arbeitgeber zugewiesen sein. Nur wenn feststeht, dass es eine Absonderung tatsächlich gegeben hat, kommt eine Billigkeitsentschädigung überhaupt in Betracht. 70

2. In dem danach maßgeblichen Absonderungszeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 2. Juli 2020 hat der Arbeitnehmer zwar einen Verdienstaufschlag erlitten (a.), dieser ist jedoch nicht kausal durch die Absonderung entstanden (b.). 71

a. Der Arbeitnehmer C1. hat einen Verdienstaufschlag erlitten. 72

Nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 BGB) stand dem Arbeitnehmer im Zeitraum der Absonderung, in dem er seine Wohnung nicht verlassen durfte, grundsätzlich kein Anspruch aus seinem Arbeitsvertrag i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB auf Zahlung seines Arbeitslohns zu. 73

Vgl. dazu z.B.: Maties, in: BeckOGK, BGB, 1. August 2021, § 611a Rn. 1670 ff.; Fandel/Kock, in: Herberger/Martinek u.a., jurisPK-BGB, 9. Auflage 2020, § 611a Rn. 198. 74

Überdies lag kein Fall vor, in dem die Klägerin gegenüber dem Arbeitnehmer nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Lohnfortzahlung trotz nicht geleisteter Arbeit verpflichtet gewesen wäre. 75

aa. Die Voraussetzungen von § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB sind nicht erfüllt. Danach behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Gegenleistung, wenn der Arbeitgeber für den Umstand, auf Grund dessen der Arbeitnehmer nach § 275 Abs. 1 bis 3 BGB nicht zu leisten braucht, allein oder weit überwiegend verantwortlich ist. 76

Die Kammer hat mit Urteil vom 20. September 2022 im Verfahren Az. 16 K 1086/21 für die zur U1. Unternehmensgruppe gehörende und am Standort „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“ angesiedelte Gesellschaft „U1. Lebensmittel GmbH & Co. KG“, die Schlacht- und Zerlegearbeiten durchführt, entschieden, dass die erforderliche - qualifizierte - Verantwortlichkeit der dortigen Klägerin nach den vorliegenden Erkenntnissen nicht vorliegt. 77

Vgl. zur Verantwortlichkeit auch: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris. 78

Die Erwägungen gelten auch im hiesigen Verfahren. Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass weitere relevante Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften bzw. Coronaschutzmaßnahmen - speziell der Klägerin - weder ersichtlich sind noch vom beklagten Land nachvollziehbar vorgetragen wurden. Solche ergeben sich insbesondere auch nicht aus den Vermerken der Bezirksregierung Detmold über Betriebsbegehungen am 15. Mai, 29. Mai und 20. Juni 2020. Darüber hinaus hat der Zeuge W. glaubhaft bekundet, dass u.a. die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung und das Abstandsgebot arbeitgeberseitig vorgeschrieben und kontrolliert sowie von ihm und den Kollegen im technischen Bereich sowie in der Schlachtung auch eingehalten worden seien. 79

bb. Auch § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 2 BGB führt nicht zu einem Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers C1. gegen die Klägerin. Nach dieser Vorschrift behält der Arbeitnehmer 80

den Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der von ihm nicht zu vertretene Umstand (§ 300 BGB), auf Grund dessen er nach § 275 Abs. 1 bis 3 BGB nicht zu leisten braucht, zu einer Zeit eintritt, zu welcher der Arbeitgeber im Verzug der Annahme ist.

Die Regelung ist auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar. Zwar wurde der Betrieb der Klägerin aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen, bevor gegenüber dem Arbeitnehmer die Absonderungsverfügung ergangen ist. Die Regelung (des allgemeinen Schuldrechts) ist auf Fälle wie diesen, in dem die Unmöglichkeit der Leistungserbringung bereits reflexartige Folge des Annahmeverzugs wegen des Fixschuldcharakters des Arbeitsverhältnisses ist, aber nicht anwendbar. § 615 Satz 1 (auch i.V.m. Satz 3) BGB ist insoweit die speziellere Norm, die eine Anwendung des allgemeinen Leistungsstörungenrechts ausschließt. 81

Im Übrigen hat die Absonderungsverfügung zwar ebenfalls zur Unmöglichkeit der Leistungserbringung geführt. Allerdings setzt § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 2 BGB seinem Wortlaut nach voraus, dass die Unmöglichkeit der Leistungserbringung dem Annahmeverzug des Arbeitgebers zeitlich nachfolgt. Da zu dem Zeitpunkt, in dem die Absonderungsanordnung gegenüber Herrn C1. wirksam wurde, die Leistungserbringung wegen des Fixschuldcharakters der zu erbringenden Arbeitsleistung bereits unmöglich war, hatte dieser zweite, weitere Grund der Unmöglichkeit keine Auswirkung. 82

Vgl. so schon: VG Minden, Urteil vom 20. September 2022 - 16 K 1086/21 -, juris; sowie zum Ganzen: Schmaus, § 615 BGB, § 326 II BGB und die Besonderheiten des Arbeitsrechts, in: JA 2022, 107 (111); Grüneberg, in: Grüneberg, BGB, 81. Auflage 2022, § 326 Rn. 11; Joussen, in: BeckOK Arbeitsrecht, BGB, 64. Edition, 1. Juni 2022, § 615 Rn. 407; Riesenhuber, in: Erman, BGB, 16. Auflage 2020, § 615 Rn. 2; a.M. Herresthal, in: BeckOGK, BGB, 1. April 2022, § 326 Rn. 262; Ernst, in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2021, § 326 Rn. 74 und Rn. 78. 83

cc. Ein Lohnfortzahlungsanspruch des Herrn C1. gegen die Klägerin besteht zudem nicht unter dem Gesichtspunkt eines Annahmeverzugs (§§ 293 ff. BGB) der Klägerin gemäß § 615 Satz 1 BGB oder § 615 Satz 3 BGB. 84

Speziell für Arbeitsverträge (u.a.) regelt § 615 Satz 1 BGB, dass der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt, für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Satz 3 des § 615 BGB bestimmt zudem, dass u.a. Satz 1 entsprechend in den Fällen gilt, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. 85

Beide Vorschriften wurden zwischen der Klägerin und Herrn C1. nicht abbedungen. 86

Ein Annahmeverzug erfordert in beiden Fällen jedenfalls, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Verzugszeitraums leistungsbereit, d.h. leistungsfähig und leistungswillig, ist (§ 297 BGB). Der Annahmeverzug des Arbeitgebers endet für die Zukunft (ex-nunc), wenn eine dieser Voraussetzungen fortfällt. Unerheblich ist dabei die Ursache für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Das Unvermögen kann auf tatsächlichen Umständen (wie z.B. Arbeitsunfähigkeit) beruhen oder seine Ursache im Rechtlichen haben, etwa wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht oder eine erforderliche Erlaubnis für das Ausüben der geschuldeten Tätigkeit fehlt. 87

Vgl. z.B.: BAG, Urteile vom 28. September 2016 - 5 AZR 224/16 -, juris Rn. 23, und vom 21. Oktober 2015 - 5 AZR 843/14 -, juris, Rn. 22, vom 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 -, juris, 88

Rn. 25 f., sowie vom 18. August 1961 - 4 AZR 132/60 - , juris Rn. 10; VG Münster, Urteil vom 19. Mai 2022 - 5a K 854/21 -, juris Rn. 59 ff.; Henssler, in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 615 Rn. 31; Jousen, in: BeckOK Arbeitsrecht, BGB, 62. Edition, 1. Dezember 2021, § 615 Rn. 7; Krause, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, BGB, 9. Auflage 2020, § 615 Rn. 68.

Das grundsätzliche Erfordernis des Annahmeverzugs ergibt sich für § 615 Satz 1 BGB - als arbeitsrechtliche Norm, die den Lohnfortzahlungszahlung im Falle der Leistungsstörung bei Realisierung des Wirtschaftsrisikos betrifft -, 89

vgl. dazu: Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BGB, 22. Auflage 2022, § 615 Rn. 121 a.E.; Waas/Palonka, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, BGB, 4. Auflage 2017, § 615 Rn. 33, 90

bereits aus dem eindeutigen Gesetzeswortlaut. Die wohl vorherrschende - arbeitsrechtliche - Auffassung nimmt dieses Erfordernis ebenfalls bei Anwendung des als Rechtsgrundverweisung ausgestalteten § 615 Satz 3 BGB an. Dem arbeitsfähigen und arbeitswilligen Arbeitnehmer bleibt im Falle der Annahmearbeitsunmöglichkeit der Vergütungsanspruch aufrechterhalten, wenn der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. 91

Vgl. z.B.: BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21 -, juris Rn. 20; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 101 Rn. 6; Tillmanns, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 5. Auflage 2021, § 76 Rn. 82; Henssler, in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 615 Rn. 97; Krause, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, BGB, 9. Auflage 2020, § 615 Rn. 121; Weidenkaff, in: Grüneberg, BGB, 81. Auflage 2022, § 615 Rn. 21: Leistungsfähiger und Leistungsbereiter Arbeitnehmer erforderlich; jedenfalls zur Anwendbarkeit von § 297 BGB (Leistungsfähigkeit) bei Betriebsrisikofällen: Gräf/Rögele: Zusammentreffen von Betriebs- und Wegerisiko, in: NZA 2013, 1120, 1123; a.M. dagegen: Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BGB, 22. Auflage 2022, § 615 Rn. 122; Preis/Mazurek/Schmid, Rechtsfragen der Entgeltfortzahlung in der Pandemie, in: NZA 2020, 1137 (1144). 92

Nur der leistungsfähige und leistungswillige Arbeitnehmer hat im doppelten Sinne des Wortes das Entgelt „verdient“. 93

Vgl. Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 101 Rn. 12. 94

Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs liegen - unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten - nicht vor. Der Arbeitnehmer C1. war im hier maßgeblichen Zeitraum vom 20. Juni bis zum 2. Juli 2020 wegen der behördlichen Anordnung zur häuslichen Absonderung nicht leistungsfähig. Er hatte auch keine Möglichkeit, die geschuldete Tätigkeit als Elektriker in der eigenen Häuslichkeit (Home-Office) zu erbringen. 95

Zudem hat das Gericht bereits entschieden, dass eine Arbeitgeberin - wie die Klägerin - in einer Fallkonstellation wie der Vorliegenden, in der jedenfalls kein weit überwiegendes Verschulden ihrerseits i.S.d. § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB festgestellt werden kann, nicht wegen des Grundsatzes von Treu und Glauben gehindert ist, sich auf die Leistungsunfähigkeit ihres Arbeitnehmers zu berufen. 96

Vgl. dazu im Einzelnen: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris Rn. 178 ff.

dd. Ein Vergütungsanspruch folgt auch nicht aus § 3 EFZG. Danach hat ein Arbeitnehmer, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. 98

Der Arbeitnehmer C1. war im streitgegenständlichen Zeitraum jedoch nicht arbeitsunfähig erkrankt. Dieser Vortrag wurde auch vom beklagten Land nicht durchgreifend in Frage gestellt. 99

ee. Schließlich geht die Kammer davon aus, dass dem Arbeitnehmer gegen die Klägerin kein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 Satz 1 BGB zusteht. 100

Entscheidend ist hier, dass der Lohnfortzahlungsanspruch - grundsätzlich - einen Kausalzusammenhang zwischen persönlichem Hinderungsgrund und der Nichtleistung verlangt. Der persönliche Hinderungsgrund muss die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall und damit für den Verlust des Vergütungsanspruchs sein (Erfordernis der Monokausalität). Denn der Bestimmung liegt das Lohnausfallprinzip zu Grunde. Der betroffene Arbeitnehmer soll die Vergütung erhalten, die er ohne persönliches Leistungshindernis erzielt hätte. 101

Vgl. BAG, Urteile vom 6. Dezember 1995 - 5 AZR 237/94 -, juris Rn. 28, und vom 7. Juni 1988 - 1 AZR 597/86 -, juris Rn. 29, sowie vom 22. August 1984 - 5 AZR 539/81 -, juris Rn. 22 f.; Bieder, in: BeckOGK, BGB, 1. Juli 2022, § 616 Rn. 35, m.w.N.; Oetker, in: Staudinger, BGB, Neubearbeitung 2022, § 616 Rn. 92 ff.; Baumgärtner, BeckOK, BGB, 62. Edition, 1. Mai 2022, § 616 Rn. 8; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 97 Rn. 12, 26; Henssler, in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, § 616 Rn. 62; Boecken, in: NK-Gesamtes Arbeitsrecht, BGB, 1. Auflage 2016, § 616 Rn. 17; Hohenstatt/Krois, Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie, NZA 2020, 413 (415). 102

Nach dieser Maßgabe ist § 616 BGB nicht anwendbar. Der Arbeitnehmer C1. hätte aufgrund der Betriebsschließung auch ohne Absonderung nicht gearbeitet und deswegen keinen Lohn erhalten. Zudem hätte er nicht, wie noch zu zeigen sein wird (s. unter b.), ohne Absonderung temporär an einen anderen Betriebsstandort versetzt werden können und es hätte ihr kein an die Betriebsschließung anknüpfender Lohnfortzahlungsanspruch zugestanden. 103

Ohne dass es in der Sache darauf ankäme, weist die Kammer vorsorglich auf Folgendes hin: Sollte der Begriff der Monokausalität - im vorliegenden Fall - nicht derart streng verstanden werden (z.B. weil das Gesetz - wie von der Klägerin zur Kausalität in § 56 IfSG vorgetragen - einen Zusatz wie „allein durch“ oder „nur durch“ vermissen lässt) und daher eine Ausnahme von diesem Grundsatz zuzulassen sein, so hätte der Arbeitnehmer C1. gegen die Klägerin einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 Satz 1 BGB und daher schon keinen Verdienstausschlag. Nach dieser Regelung 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. 104

§ 616 Satz 1 BGB ist ungeachtet der zuvor benannten Kausalitätsfrage anwendbar (aaa.), die sonstigen tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm liegen vor (bbb.). 105

aaa. § 616 Satz 1 BGB findet Anwendung. Die Kammer hat bereits entschieden,	106
vgl. VG Minden, Gerichtsbescheid vom 26. August 2022 - 16 K 1113/21 -,	107
dass die Abrede „Ist der Mitarbeiter aufgrund eines Tätigkeitsverbotes gleich welcher Art an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert, entfällt sein Vergütungsanspruch auch dann, wenn dieses Tätigkeitsverbot ohne sein Verschulden aus in seiner Person liegenden Gründen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ausgesprochen wird.“, die sich (auch) in § 4 Abs. 2 des zwischen der Klägerin und ihrem Arbeitnehmer C1. geschlossenen Arbeitsvertrags wiederfindet, nicht so zu verstehen ist, dass § 616 Satz 1 BGB auch mit Blick auf die hier streitgegenständliche Anordnung einer Absonderung i.S.d. § 30 IfSG abbedungen worden ist.	108
Vgl. auch: VG Münster, Urteil vom 1. September 2022 - 5a K 1073/21 -.	109
Die Klägerin hat zudem weder vorgetragen noch ist anderweitig ersichtlich, dass sich eine Unanwendbarkeit z.B. aus Tarifvertrag ergeben könnte.	110
Es handelt sich bei der - streitgegenständlichen - Absonderungsanordnung, die an einen aus dem Betriebsumfeld der Arbeitnehmerin resultierenden Ansteckungsverdacht mit dem SARS-CoV-2 Coronavirus anknüpft, um ein subjektiv persönliches Hindernis.	111
Vgl. dazu im Einzelnen: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 und 7a K 877/21 -, juris.	112
Ob die Verfügung mit Blick auf den Adressatenkreis rechtmäßig ist, ist auch in dieser Hinsicht unerheblich, da jedenfalls die Verhinderung der Tätigkeit auf einem dem Arbeitnehmer zugeschriebenen Ansteckungsverdacht beruht.	113
bbb. Die Tatbestandsmerkmale von § 616 Satz 1 BGB sind erfüllt.	114
Für ein Verschulden des Arbeitnehmers mit Blick auf seine Verhinderung an der Arbeitsleistung liegen weder Anhaltspunkte vor noch wurde dazu substantiiert vorgetragen.	115
Die hier maßgebliche Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestand nur für einen unerheblichen Zeitraum. Maßgeblich ist nach den obigen Ausführungen der Zeitraum vom 20. Juni 2020 bis zum 2. Juli 2020. In die Bewertung eingestellt werden - unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelungen, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vorsehen - nur die in diesem Zeitraum enthaltenen neun Arbeitstage, nicht hingegen die insgesamt 13 Tage inklusive arbeitsfreier Tage (z.B. Wochenenden), da nach dem Wortlaut der Norm auf die Zeit abzustellen ist, in welcher der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung gehindert ist.	116
Bei diesem Absonderungszeitraum handelt es sich im vorliegenden Fall um einen nicht erheblichen Zeitraum. Die Kammer hat bereits ausgeführt,	117
vgl. dazu z.B.: VG Minden, Gerichtsbescheid vom 26. August 2022 - 16 K 1113/21 -, vgl. auch Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -,	118
dass unter Berücksichtigung des gesetzlichen Wortlauts bei der Beurteilung der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ (auch) im Falle der Absonderung eines ansteckungsverdächtigen bzw. ausscheidenden Arbeitnehmers in erster Linie das Verhältnis zwischen bisheriger Dauer des Arbeitsverhältnisses und Dauer der Arbeitsverhinderung	119

maßgeblich ist. Daneben werden in die Abwägung weitere Umstände des Einzelfalls einbezogen.

Überdies geht die Kammer davon aus, 120

vgl. VG Minden, Urteil vom 15. November 2022 - 16 K 1556/21 -, juris; vgl. auch: VG Minden, 121
Gerichtsbescheid vom 15. September 2022 - 7 K 2543/22 -,

dass in die Bewertung des erheblichen Verhinderungszeitraums die Besonderheiten des 122
Pandemiegeschehens zum Zeitpunkt der Absonderung aufgrund eines
Ansteckungsverdachts mit dem Virus SARS-CoV-2 einzustellen sind. Zum damaligen
Zeitpunkt der Anfangsphase der Pandemie ist mit Blick auf die vorhandenen
wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Inkubationszeit und die fehlenden umfassenden Test-
oder Impfmöglichkeiten in absoluter Regelmäßigkeit bei Ansteckungsverdacht eine 14-tägige
Absonderung angeordnet worden. Der Absonderungszeitraum wurde zum Teil um weitere
zwei Wochen im Falle einer Hausgemeinschaft des Ansteckungsverdächtigen mit einer
nachweislich mit dem Coronavirus infizierten Person ohne nachgewiesene Ansteckung nach
Ablauf der Inkubationszeit verlängert.

Vgl. dazu: VG Gelsenkirchen, Beschluss vom 6. Juli 2020 - 20 L 860/20 -; OVG NRW, 123
Beschuss vom 10. Juli 2020 - 13 B 981/20 -.

Nach dieser Maßgabe überschreitet der Absonderungszeitraum von neun Arbeitstagen die 124
Erheblichkeitsschwelle nicht. Maßgeblich ist insoweit zu berücksichtigen, dass der
Arbeitnehmer über sieben Jahren bei der Klägerin beschäftigt war, als die Absonderung
angeordnet worden ist. Auch war er unbefristet eingestellt. Dass das Arbeitsverhältnis zum
31. August 2021 beendet wurde, ändert nichts an der Prognose einer langfristigen
Beschäftigung zum Zeitpunkt der Absonderung. Demgegenüber beläuft sich der fragliche
Verhinderungszeitraum auf nicht einmal zwei Arbeitswochen. Weder die Eigenart des
Arbeitsverhältnisses noch das Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers oder die Eigenart der
Verhinderung im vorliegenden Fall rechtfertigen eine andere Beurteilung.

Vgl. VG Minden, Urteile vom 15. Dezember 2022 - 16 K 1131/21 und 16 K 1444/21 -. 125

b. Die erforderliche Kausalität („dadurch“) im Sinne des § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 i.V.m. Abs. 126
5 IfSG,

vgl. dazu: Eckart/Kruse, in: BeckOK, Infektionsschutzrecht, IfSG, 12. Edition, 1. Juli 2022, § 127
56 Rn. 38,

zwischen dem erlittenen Verdienstaufall und der Absonderung ist nicht gegeben. Der 128
Verdienstaufall muss „dadurch“ verursacht worden sein, dass gegenüber dem Betroffenen
eine Absonderungspflicht wirksam geworden ist.

Kausalität in diesem Sinne bedeutet Monokausalität. Das heißt, die Absonderungspflicht 129
muss die alleinige Ursache des Verdienstaufalls darstellen. Für diese Sichtweise spricht,
dass der Entschädigungsanspruch eine Billigkeitsregelung darstellt und der Gesetzgeber die
Betroffenen mit der Gruppe der Kranken, die über das Entgeltfortzahlungsgesetz geschützt
sind, in dem dieser Grundsatz ebenfalls gilt, gleichstellen wollte.

Vgl. Eckart/Kruse, in: BeckOK, Infektionsschutzrecht, IfSG, 12. Edition, 12. Januar 2022, § 56 130
Rn. 38 und Rn. 1; Gerhardt, in: Gerhardt, IfSG, 6. Auflage 2022, § 56 Rn. 11; Kümper, in:
Kießling, IfSG, 2. Auflage 2021, § 56 Rn. 25; vgl. zum EFZG z.B. Müller-Glöge, in:

Münchener Kommentar zum BGB, EFZG, § 3 Rn. 14; vgl. auch OLG Hamm, Urteil vom 29. Oktober 2021 - I-11 U 60/21 -, juris Rn. 13.

Der erforderliche Kausalzusammenhang entfällt demnach, wenn der Arbeitnehmer - die Absonderung hinweggedacht - ohnehin einen Verdienstausschlag erlitten hätte. Das ist der Fall, wenn dem Arbeitnehmer - auch ohne Absonderungsverpflichtung - im streitrelevanten Zeitraum (aus anderen Gründen) kein Lohnfortzahlungsanspruch gegen seine Arbeitgeberin zugestanden hätte. 131

Dieses Erfordernis der Monokausalität ist nicht unbillig. Der von einer Quarantäneverfügung Betroffene soll durch die Entschädigungsregelungen nicht besser gestellt werden, als ein Arbeitnehmer ohne Absonderungspflicht. Anders als die Klägerin meint, besteht daher kein Bedarf, die *Conditio-sine-qua-non*-Formel im Sinne einer alternativen Kausalität zu modifizieren. Diese vornehmlich im Straf- und Haftungsrecht angewendete Formel dient dazu, unplausible Ergebnisse in diesen Rechtsgebieten zu vermeiden. Eine Übertragung auf § 56 IfSG erscheint verfehlt. 132

Sinn und Zweck von § 56 Abs. 1 IfSG oder ein Vergleich zum Entgeltfortzahlungsgesetz gebieten ebenfalls keine andere Auslegung des Kausalitätserfordernisses. 133

Vgl. dazu im Einzelnen: VG Minden, Urteil vom 20. September 2022 - 16 K 1086/21 - juris, und Gerichtsbescheid vom 3. November 2022 - 16 K 1116/21 -. 134

Eine andere Sichtweise ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass Schließungsanordnung und Absonderungsverfügung auf demselben Sachverhalt beruhen. Denn die Betriebsschließung hat ausweislich der behördlichen Begründung den zusätzlichen Zweck verfolgt, - bei noch unbekannter Ursache des Ausbruchsgeschehens - zu verhindern, dass vom persönlichen Anwendungsbereich der Quarantäneverfügung nicht erfasste Personen den Betrieb jenseits der bewilligten Ausnahmen auf dem Betriebsstandort fortsetzen bzw. den Betriebsstandort betreten. Ein solches Vorgehen wäre durch den auf dem Betriebsgelände damals üblichen Einsatz von Werkunternehmern durchaus naheliegend gewesen. Insoweit ist der Kammer aus der eigenen Spruchpraxis bekannt, dass bei anderen Coronaausbrüchen über die Absonderungsverfügungen hinaus keine Betriebsschließung verfügt worden ist. 135

Nach dieser Maßgabe ist der Verdienstausschlag nicht durch die Absonderung verursacht worden. 136

aa. Der Arbeitnehmer hätte seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung aufgrund der angeordneten Betriebsschließung des Standorts Rheda gegenüber der Klägerin (ohnehin) nicht erbringen können. Nach dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ wäre sein Lohnanspruch entfallen. Das ergibt sich aus Folgendem: 137

Der Betriebsstandort der Klägerin unter der Adresse „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“ war zunächst aufgrund der mündlichen Verfügung des Landrates des Kreises Gütersloh vom 17. Juni 2020, schriftlich bestätigt durch Verfügung vom 10. August 2020, in der Zeit vom 17. Juni 2020 bis zum 2. Juli 2020 um 24:00 Uhr geschlossen. Im direkten Anschluss war der Betriebsstandort aufgrund der Allgemeinverfügung der Stadt Rheda-Wiedenbrück vom 2. Juli 2020 zunächst bis zum 17. Juli 2020 geschlossen, einige Bereiche konnten bereits vor diesem Datum wieder öffnen. Die Verfügungen betrafen nach ihrem eindeutigen Wortlaut alle am o.g. Betriebsstandort ansässigen Unternehmen der Unternehmensgruppe U1. , zu der nach eigenen Angaben sowie dem vorliegenden „Organigramm U1. “ auch die Klägerin 138

gehört. Dass die schriftliche Bestätigung vom 10. August 2020 allein der U1. Holding ApS & Co.KG bekannt gegeben wurde, ändert an der Schließung des Betriebs der Klägerin nichts. Unerheblich ist auch, dass in den Verfügungen Ausnahmen von der Betriebsschließung für bestimmte Personengruppen vorgesehen waren, denn unter diese Regelungen fiel der Arbeitnehmer nicht. Ob die (wirksamen) Verfügungen rechtmäßig waren, ist ebenso wenig relevant.	
Der Arbeitnehmer hätte auch nicht - hypothetisch - durch Ausübung des Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO bzw. § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags in einen anderen Betrieb der Klägerin versetzt werden können. Einen solchen gab es nach ihren Angaben im vorbereitenden Verfahren und in der mündlichen Verhandlung nicht.	139
Vgl. zur Unternehmensstruktur: U1. , Unsere Standorte, abrufbar unter: https://www.toennies.de/unternehmen/standorte/ , abgerufen am: 15. September 2022; vgl. auch Organigramm U1. in der Akte der Staatsanwaltschaft Az. 911 Js 788/20, „SB Unterlagen Bezirksregierung Detmold, S. 3; vgl. zur Ausübung des Direktionsrechts schon: VG Minden, Urteil vom 15. November 2022 - 16 K 1556/21 -, juris.	140
Auch eine Versetzung innerhalb der Unternehmensgruppe wäre mangels Konzernversetzungsklausel nicht möglich gewesen.	141
Vgl. Schiefer, in: Hümmerich/Reufels, Gestaltung von Arbeitsverträgen, 4. Auflage 2019, § 1 Rn. 4201; Maschmann, in: BeckOGK, GewO, 1. August 2022, § 106 Rn. 136 ff.; Becker, in: Däubler/Hjort, Arbeitsrecht, GewO, 5. Auflage 2022, § 106 Rn. 18; Reichold, in: Münchener Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 1, Individualarbeitsrecht I, Arbeitspflicht und Arbeitszeit, 5. Auflage 2021, § 40 Rn. 56 f.; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Auflage 2021, § 45 Rn. 61.	142
Die Versetzung in einen Drittbetrieb scheidet unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelungen sowie des Unternehmensgegenstands ebenfalls aus.	143
Vgl. anders z.B.: VG Minden, Urteile vom 15. November 2022 - 16 K 1084/21 -, und vom 15. Dezember 2022 - 16 K 1163/21 -, für nicht am Standort „J. in Rheda-Wiedenbrück“ angesiedelte Unternehmen der U1. Gruppe, deren Unternehmensgegenstand und arbeitsvertragliche Abreden mit den Arbeitnehmern auf die Erbringung von Werk- und Dienstleistungen in nicht gesellschaftseigenen Produktionsstätten ausgerichtet war.	144
bb. Dem Arbeitnehmer hätte in diesem Zeitraum auch kein Lohnfortzahlungsanspruch zugestanden. Eine alleinige oder weit überwiegende Verantwortlichkeit i.S.d. § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB lässt sich auch für die Betriebsschließung nicht feststellen. Die 2. Variante von § 326 Abs. 2 Satz 1 BGB wäre jedenfalls deshalb nicht einschlägig, weil die Unmöglichkeit der Leistungserbringung bereits reflexartige Folge des Annahmeverzugs wegen des Fixschuldcharakters des Arbeitsverhältnisses ist und nicht erst Folge der Betriebsschließung. § 616 BGB greift für den Fall der Betriebsschließung schon nicht ein.	145
Vgl. dazu insgesamt: VG Minden, Urteil vom 22. September 2022 - 16 K 1086/21 -, juris.	146
Darüber hinaus ist - speziell - § 615 Satz 1 BGB bezogen auf die mit der Betriebsschließung einhergehende Leistungsverhinderung nach der höchstrichterlichen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung nicht anwendbar. In Fällen, in denen eine behördliche Schließungsanordnung darauf abzielt, einem im Betrieb des Arbeitgebers angelegten besonderen Risiko zu begegnen, etwa, weil die vom Arbeitgeber gewählten	147

Produktionsmethoden oder -bedingungen oder von ihm zu verantwortende Arbeitsbedingungen eine besonders hohe Ansteckungsgefahr innerhalb der Belegschaft in sich bergen, realisiert sich nicht das Wirtschaftsrisiko i.S.d. § 615 Satz 1 BGB, sondern das Betriebsrisiko i.S.d. § 615 Sätze 1 und 3 BGB.

Vgl. BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21 -, juris Rn. 14 ff.; VG Minden, Urteil vom 20. September 2021 - 16 K 1086/21 -, juris; zur Abgrenzung von Wirtschafts- und Betriebsrisiko schon: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris Rn. 195 ff. 148

Die Kammer geht auch hinsichtlich der Klägerin - die nicht in der Schweinezerlegung tätig ist, in der es nach den Testergebnissen Mitte Juni 2020 zu überproportional vielen Ansteckungen mit den Coronavirus gekommen ist - davon aus, dass sich mit Blick auf die betriebsschließungsbedingte Leistungsverhinderung des Arbeitnehmers C1. nicht das Wirtschaftsrisiko der Klägerin realisiert hat, sondern das Betriebs(standort)risiko. 149

Die Kammer, 150

vgl. VG Minden, Gerichtsbescheide vom 3. November 2022 - 16 K 1079/21 und 16 K 1116/21 -, 151

hat in Bezug auf zwei der U1. Unternehmensgruppe angehörende und am Standort „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“ angesiedelte Gesellschaften, die ebenfalls der Betriebsschließung unterlagen, obwohl sie im Jahr 2020 keine Schlacht- und Zerlegearbeiten durchgeführt haben, nach den Maßstäben des Bundesarbeitsgerichts, 152

vgl. BAG, Urteile vom 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21 - und vom 4. Mai 2022 - 5 AZR 366/21 -, jeweils juris 153

entschieden, dass sich für diese Unternehmen das Betriebsrisiko realisiert hat. Neben dem Zweck der Maßnahme (hier: Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus, auch indem verhindert wird, dass vom persönlichen Anwendungsbereich der Quarantäneverfügung nicht erfasste Personen den Betrieb jenseits der bewilligten Ausnahmen auf dem Betriebsstandort fortsetzen bzw. den Betriebsstandort betreten) spricht für diese Sichtweise auch, dass die dortigen Klägerinnen mit weiteren Unternehmen der U1. Unternehmensgruppe (einschließlich der Schweinezerlegung) auf einem gemeinsamen Betriebsgelände angesiedelt waren und eine (nahezu) einheitliche Bewertung des Gefährdungspotenzials im Rahmen des gesellschafts- und betriebsteilübergreifenden Hygienekonzepts und der Gefährdungsbeurteilung für alle Mitarbeiter vorgenommen hatten, die u.a. dieselben Eingänge, Flure, Laufwege und Verpflegungsstätten sowie das Testcenter - unter Anordnung von u.a. Einbahnstraßenregelungen, Maskenpflichten und Aufenthaltsverboten - nutzen konnten. 154

Diese Erwägungen gelten auch im vorliegenden Verfahren. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Klägerin nach den glaubhaften Bekundungen des Zeugen W. Maßnahmen ergriffen hat, ihre Beschäftigten von Beschäftigten anderer Unternehmen der U1. Gruppe zu trennen. Denn eine vollständige Trennung konnte weder auf den Laufwegen noch bei der Verpflegung gewährleistet werden. Ein erheblicher Teil der gemeinsamen Laufwege musste auch von den Arbeitnehmern der Klägerin genutzt werden und es wurde auch die gemeinschaftliche Kantine weiterhin jedenfalls zur Essensausgabe herangezogen. Darüber hinaus ist in diese Bewertung u.a. einzustellen, dass im hier relevanten Zeitraum Juni/Juli 2020 die Zerlegungsstätten v.a. wegen der besonderen Belüftung- und Temperaturbedingungen ein besonderes Risiko der Ansteckungsgefahr mit 155

dem Coronavirus geborgen haben. Da sich die Klägerin bewusst unter Nutzung der dadurch entstehenden Synergieeffekte (kurze Wege zu den weiterverarbeitenden Betriebsteilen; allgemein gemeinsamer Strukturen der Verwaltung, Logistik) in unmittelbarer räumlicher Nähe - nämlich auf demselben Betriebsgelände - zu diesen besonderen Risikobereichen angesiedelt hat, rechtfertigen es die von ihr zu verantwortenden Arbeitsbedingungen ebenfalls, die Betriebsschließung als Betriebsrisiko zu qualifizieren.

Vgl. dazu im Einzelnen: VG Minden, Gerichtsbescheide vom 3. November 2022 - 16 K 1079/21 und 16 K 1116/21 -. 156

Es liegt auch nicht wegen der konkreten Ausgestaltung der Schließungsanordnung ein Fall der unter § 615 Satz 1 BGB zu subsumierenden „Annahmewilligkeit“, 157

vgl. BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021 - 5 AZR 211/21 -, juris Rn. 14 ff., m.w.N.; Bieder, in: BeckOGK, BGB, 1. Juli 2022, § 615 Rn. 109, 158

vor. Zwar wurde zur Ermöglichung der geordneten Schließung des Betriebsstandorts einzelnen Mitarbeitern bis zum 21. Juni 2020, 23:00 Uhr im Rahmen der Arbeitsquarantäne erlaubt, Tätigkeiten zur Entsorgung der Schlachtabfälle und Konfiskaten durchzuführen und darüber hinaus durfte im „notwendigen Umfang“ v.a. im Bereich der Verwaltung weitergearbeitet werden. Das Erfordernis, die für die Arbeitsquarantäne in Betracht kommenden Mitarbeiter auszuwählen, bedeutet aber nicht, dass die Klägerin die grundsätzlich einsatzfähigen (z.B. Erfordernis eines negatives Testergebnisses) aber nicht eingesetzten Mitarbeiter nicht einsetzen wollte. Sie war stattdessen aufgrund der Anordnungen des Kreises Gütersloh, der Stadt Rheda-Wiedenbrück sowie des MAGS, die den Kreis der Adressaten auf Einzelausnahmen limitiert hatten, an der Beschäftigung gehindert. 159

Schließlich steht der Anwendbarkeit von § 615 Satz 3 BGB entgegen, dass die Regelung nach einhelliger Meinung voraussetzt, dass die Unmöglichkeit der (mit Blick auf die Betriebsschließung betriebsbezogene) Leistungsverhinderung weder durch den Arbeitnehmer noch den Arbeitgeber verschuldet wurde. Diese Voraussetzung ist schon deshalb nicht erfüllt, weil jedenfalls die Klägerin als Arbeitgeberin wegen aufgezeigter Verstöße gegen Corona-Schutzmaßnahmen, die ihr zurechenbar sind, die Betriebsschließung fahrlässig mitverursacht hat. 160

Das Merkmal der beiderseitig unverschuldeten Unmöglichkeit ist nach Auffassung der Kammer (insbesondere) nicht im Wege eines Erst-Recht-Schlusses dahingehend auszulegen, dass der Arbeitgeber auch dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet bleibt, wenn ihn ein Verschuldensbeitrag unterhalb der Schwelle des alleinigen oder weit überwiegenden Verschuldens (i.S.d. § 326 Abs. 2 Satz 1 Var. 1 BGB) trifft. 161

Vgl. dazu im Einzelnen: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris Rn. 229 ff. 162

Diese Erwägungen gelten nicht nur, wenn eine nicht betriebsbezogene coronabedingte Absonderungsverfügung, 163

vgl. dazu: VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris Rn. 195 ff., 164

in Streit steht, sondern auch beim Vorliegen der betriebsbezogenen Anordnung einer Betriebsschließung. Der Arbeitnehmer kann insoweit ggf. Schadensersatzansprüche gegen 165

seine Arbeitgeberin geltend machen, sodass keine Schutzlücke entsteht, die eine andere Auslegung rechtfertigen könnte.

Eine andere Bewertung ergibt sich nicht aufgrund der von der Klägerin - in den Parallelverfahren - angeführten Entscheidung des Verwaltungsgerichts Münster, 166

VG Münster, Urteil vom 10. November 2022 - 5a K 1163/21 -, 167

wonach das fehlende Vertretenmüssen des Arbeitgebers keine weitere Voraussetzung für den Anspruch aus § 615 Satz 3 BGB sei. 168

Das erkennende Gericht hat sich in vergangenen Entscheidungen bereits vollumfänglich mit der Frage auseinandergesetzt, ob § 615 Satz 3 BGB im Falle der fahrlässigen Mitverursachung der Betriebsschließung Anwendung findet, und dies u.a. unter Anwendung höchststrichterlicher, arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zum allgemeinen Schuldrecht verneint. 169

Vgl. VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 -, juris Rn. 229 ff., unter Bezugnahme u.a. auf BAG, Urteil vom 30. Mai 1963 - 5 AZR 282/62 -, juris Rn. 8. 170

An dieser Auffassung hält die erkennende Kammer auch in Ansehung der Gegenauffassung des VG Münster fest. Die dort zur Begründung herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, 171

vgl. BAG, Beschluss vom 22. Dezember 1980 - 1 ABR 2/79 -, juris, wohl Rn. 41, 172

vermag die Kammer nicht zu überzeugen. Denn dort geht es - anders als in der von dem erkennenden Gericht herangezogenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - nicht direkt um die Grundsätze der Betriebsrisikolehre, sondern um die Auslegung von § 8 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 23. Januar 1975 (MTV) und die dort geregelten Rechtsfolgen bei Arbeitsausfällen, insbesondere bei Vertretenmüssen des Arbeitgebers. Eine überzeugende Erklärung, warum danach bei der Anwendung der in § 615 Satz 3 BGB geregelten Betriebsrisikolehre auf das Erfordernis verzichtet werden kann, dass die 173

„[Unmöglichkeit der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung] weder durch den Arbeitnehmer noch durch den Arbeitgeber verschuldeten“ 174

sein darf, 175

so aber ausdrücklich: BAG, Urteil vom 30. Mai 1963 - 5 AZR 282/ 62 -, juris Rn. 8, 176

liefert diese Entscheidung nicht. 177

Eine andere rechtliche Bewertung lässt sich auch nicht aus dem Umstand herleiten, dass die Staatsanwaltschaft Bielefeld das unter anderem gegen D. U1. geführte Ermittlungsverfahren wegen fahrlässiger Körperverletzung im Oktober 2022 eingestellt hat (Az. 911 Js 788/20). Zwar kommt die Staatsanwaltschaft zu dem Ergebnis, eine für die Strafbarkeit kausale Sorgfaltspflichtverletzung der Beschuldigten sei nicht ersichtlich. Dies ist für die - vorliegend maßgebliche - arbeitsrechtliche Beurteilung i.S.d. § 615 Satz 3 BGB des zugrunde liegenden Sachverhalts jedoch unerheblich. Denn anders als bei der strafrechtlichen Beurteilung der Sach- und Rechtslage - die sich allein mit der Frage 178

beschäftigt, ob den Beschuldigten ein strafrechtlich relevanter Verstoß gegen Sorgfaltspflichtverletzungen zur Last gelegt werden kann oder nicht - kommt im Rahmen der zivilrechtlichen Beurteilung durchaus eine anteilige Quotelung der Verursachungsbeiträge in Betracht (Rechtsgedanke aus § 254 Abs. 1 Halbsatz 2 BGB). Die Überzeugung der Kammer, die Klägerin trage in Bezug auf § 615 Satz 3 BGB zumindest ein gewisses Maß an Verantwortung für die eingetretene Betriebsschließung, steht daher nicht im Widerspruch zu den Feststellungen der Staatsanwaltschaft. Wegen der Einzelheiten zum Umfang des Verursachungsbeitrags der Klägerin verweist das Gericht auf seine Feststellungen im Urteil vom 20. September 2022 (Az. 16 K 1086/21). Hervorzuheben ist die Auffassung der Kammer, dass durch die auch der Klägerin zurechenbare unzureichende Durchsetzung des eigenen Hygienekonzepts - neben der Belüftungssituation und den (von ihr nicht vermittelten oder vermieteten) gemeinsam genutzten Wohnräumen und (nicht von ihr organisierten) Fahrgemeinschaften sowie insgesamt privaten Kontakten - das zur Betriebsschließung führende Ausbruchsgeschehen im Juni 2020 mitverursacht wurde. Zwar mag die Bezirksregierung Detmold am 29. Mai 2020 die Einhaltung der BMAS SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards dokumentiert haben. Jedoch belegen in der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsakte enthaltenen, von einer der amtlichen Tierärztinnen gefertigten Lichtbilder, dass u.a. noch am 10. Juni 2020 die Abstandsregelung und die Maskenpflicht in gewissem Umfang nicht beachtet wurden (vgl. Bl. 842 ff. zu Az. 911 Js 788/20).

Ob auf Sekundärebene etwaige Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer wegen der Betriebsschließung gegenüber der Klägerin bestehen, ist für die Prüfung des Vorliegens eines Verdienstauffalls nicht relevant. 179

In diesem Zusammenhang wird vorsorglich darauf hingewiesen, dass - entgegen dem Vortrag der Klägerin - die vom Verwaltungsgericht Minden am 26. Januar 2022 entschiedenen Fälle, 180

VG Minden, Urteil vom 26. Januar 2022 - 7a K 424/21 und 7a K 739/21 -, juris; vgl. auch: VG Minden, Urteile vom 15. November 2022 - 16 K 1084/21 -, und vom 15. Dezember 2022 - 16 K 1163/21 -. 181

nicht mit der vorliegenden Fallkonstellation vergleichbar sind. Diesen Entscheidungen liegt die Annahme zu Grunde, dass die dortigen Klägerinnen (Werkunternehmerinnen) nicht von einer Betriebsschließung betroffen waren und - die Absonderungsverfügung hinweggedacht - ihre Arbeitnehmer (unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Regelungen) in einem Betrieb außerhalb des (geschlossenen) Betriebsgeländes der U1. Unternehmensgruppe „J. in 33378 Rheda-Wiedenbrück“ hätte einsetzen können. Wenn den Werkunternehmerinnen dies (z.B. aufgrund der Kurzfristigkeit der Schließungsverfügung) nicht möglich gewesen wäre, so hätten sie von ihren Arbeitnehmern jedenfalls in Annahmeverzug gesetzt werden können und hätten das Wirtschaftsrisiko, das darin bestanden hätte, keine adäquate Arbeit zur Verfügung stellen zu können, jedenfalls nach § 615 Satz 1 BGB getragen. 182

Vgl. dazu: BAG, Urteil vom 1. Februar 1973 - 5 AZR 382/71 -, juris; Krause, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, BGB, 9. Auflage 2020, § 615 Rn. 118, m.w.N. 183

Es lagen damit keine Konstellationen vor, in denen ein von einer Quarantäneverfügung Betroffener durch die Entschädigungsregelungen besser gestellt wurde als ein Arbeitnehmer ohne Absonderungspflicht. 184

Damit scheidet ein Erstattungsanspruch mangels Vorliegens des erforderlichen Kausalitätszusammenhangs zwischen Absonderung und Verdienstausschlag aus. Ob dem Arbeitnehmer wegen der Absonderung ggf. auf Sekundärebene Schadensersatzansprüche gegen die Klägerin zustehen, ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens.

c. Der Klägerin steht auch aus anderen Rechtsgrundlagen (etwa § 56 IfSG analog oder Aufopferungsanspruch o.ä.) und mit Blick auf die Betriebsschließung kein Anspruch auf Erstattung der an ihren Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausschlagentschädigung gegen das beklagte Land zu. 186

Vgl. dazu im Einzelnen: Gerhardt, in: Gerhardt, IfSG, 6. Auflage 2022, § 56 Rn. 42 ff.; vgl. auch: BGH, Urteil vom 17. März 2022 - III ZR 79/21 -, juris Rn. 19. 187

B. Der Klägerin steht danach der begehrte Anspruch auf Erstattung der von ihr verauslagten Sozialabgaben nach Maßgabe des § 57 IfSG ebenso wenig zu. 188

C. Entsprechendes gilt hinsichtlich des geltend gemachten Zinsanspruchs, der denkbare das hier nicht gegebene Bestehen eines Zahlungsanspruchs voraussetzt. 189

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 ff. ZPO. 190