

Beglaubigte Abschrift



Bundesverwaltungsgericht

Beglaubigung durch
qualifizierte elektronische
Signatur
der Urkundsbeamtin/
des Urkundsbeamten
der Geschäftsstelle

**IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

BVerwG 3 C 14.24
29 K 6557/24

In der Verwaltungsstreitsache

Klägerin und Revisionsklägerin,

- Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte

g e g e n

Beklagten und Revisionsbeklagten,

- Prozessbevollmächtigte:

hat der 3. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom 9. Oktober 2025

für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 10. Oktober 2024 wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

G r ü n d e :

I

- 1 Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Erstattungsanspruchs nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).
- 2 Die Klägerin ist ein Unternehmen des , und beschäftigte im Rahmen eines Minijobs eine Arbeitnehmerin, die am 14. November 2022 mittels eines PCR-Tests positiv auf das Virus SARS-CoV-2 getestet wurde. Aufgrund des Testergebnisses war die dreifach gegen das Virus SARS-CoV-2 geimpfte Arbeitnehmerin nach der Corona-Test-und-Quarantäneverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 verpflichtet, sich in Isolierung zu begeben.
- 3 Am 11. Juli 2023 stellte die Klägerin einen Antrag auf Ausgleich des Verdienstausfalls ihrer Arbeitnehmerin. Sie gab an, sie habe ihr für die Zeit der Absonderung vom 14. bis 18. November 2022 einen nach dem Stundenlohn berechneten Verdienstaufschlag ausbezahlt und Beiträge zur Krankenversicherung abgeführt. Ihre Arbeitnehmerin sei nicht arbeitsunfähig krank gewesen, habe aber keine Möglichkeit gehabt, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuüben.

- 4 Der Beklagte lehnte den Antrag mit Bescheid vom 5. August 2024 ab. Die Voraussetzungen eines Erstattungsanspruchs seien nicht gegeben, weil die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung gehabt habe und daher kein Verdienstausfall eingetreten sei. Das Bundesarbeitsgericht habe entschieden, dass auch Fälle einer symptomlos verlaufenden SARS-CoV-2-Infektion als Krankheit zu betrachten seien, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Das habe zur Folge, dass in diesen Fällen der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sei.
- 5 Das Verwaltungsgericht hat die dagegen erhobene Klage mit Urteil vom 10. Oktober 2024 abgewiesen. Die Voraussetzungen des Erstattungsanspruchs seien nicht gegeben, weil die Klägerin ihrer Arbeitnehmerin keine Entschädigung im Sinne von § 56 Abs. 1 IfSG geleistet habe. Eine solche setze einen Verdienstausfall voraus, an dem es fehle, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohns habe. Das folge aus dem Zweck der Entschädigung, die als Billigkeitsregelung dazu diene, materielle Not abzuwenden, nicht hingegen Arbeitgeber zu entlasten. Dem lasse sich nicht entgegenen, hierdurch werde die Entschädigungsregelung ihres Anwendungsbereichs beraubt. Zwar habe die Arbeitnehmerin keinen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB geltend machen können, da dieser tarifvertraglich beschränkt worden und daher vorliegend ausgeschlossen sei. Sie habe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gehabt. Der Anspruch bestehe für die Dauer von bis zu sechs Wochen dann, wenn ein Arbeitnehmer infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sei, ohne dass ihn ein Verschulden treffe. Die Arbeitnehmerin der Klägerin sei aufgrund der Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 krank gewesen. Infolge der Erkrankung sei sie arbeitsunfähig gewesen, denn sie habe die von ihr geschuldete Arbeit nicht von zu Hause erbringen können, sodass ihr die Arbeitsleistung wegen der Absonderung aus rechtlichen Gründen unmöglich gewesen sei. Auf Krankheitssymptome komme es nicht an. Das widerspreche auch nicht der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses. Die Krankheit sei zudem alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit, denn die Absonderung sei unmittelbare Folge der Erkrankung und kein paralle-

ler Umstand, der für sich gesehen Grund der Arbeitsverhinderung sei. Der Entgeltfortzahlungsanspruch scheitere nicht, sollte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorliegen. Denn die Absonderung sei gesetzliche Folge der Infektion gewesen. Öffentliche Äußerungen im Zusammenhang mit dem Erstattungsanspruch seien rechtlich nicht bedeutsam. Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitnehmerin ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schuldhaft verursacht habe, lägen nicht vor.

- 6 Zur Begründung ihrer vom Verwaltungsgericht zugelassenen Sprungrevision macht die Klägerin geltend, in den Fällen symptomlos Infizierter gewähre das Infektionsschutzrecht eigenständig eine Entschädigung. Zudem bestehe in diesen Fällen – entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – auch kein Entgeltfortzahlungsanspruch. Das Verwaltungsgericht habe das Tatbestandsmerkmal eines Verdienstauffalls ausschließlich arbeitsrechtlich geprüft und gehe zu Unrecht von einem generellen Vorrang eines Entgeltfortzahlungsanspruchs aus. § 56 IfSG weise Personen, die nach infektionsschutzrechtlichem Verständnis nicht als Kranke gälten, der Verantwortungssphäre des Staates zu. Kranker im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG sei aber nur eine Person, die auch an Symptomen leide. Ihre Arbeitnehmerin sei hingegen symptomlos infiziert gewesen und damit nicht Kranke, sondern Ausscheiderin. Der Gesetzgeber habe bewusst unter- und entschieden, dass Kranke im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG durch das Entgeltfortzahlungsgesetz hinreichend geschützt seien, Ausscheider hingegen zum Kreis der Anspruchsberechtigten nach § 56 Abs. 1 IfSG zählten. Der Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1 IfSG sei insoweit gegenüber einem Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG selbstständig und erfasse Personen, die nicht krank im Sinne des Infektionsschutzgesetzes seien. Das bestätige die Gesetzesgeschichte. § 49 Abs. 4 des Bundes-Seuchengesetzes (BSeuchG) habe vorgesehen, dass eine Entschädigung nicht gewährt werde, solange die verbotene Tätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit nicht ausgeübt werden könnte. Die Gesetzesbegründung habe für eine Entschädigung keinen Raum gesehen, wenn nicht das Berufsverbot, sondern Arbeitsunfähigkeit, etwa infolge Krankheit, Ursache eines Verdienstauffalls sei. Daraus ergebe sich, dass symptomlos Infizierte nicht als arbeitsunfähig infolge Krankheit betrachtet worden

seien. Bei einer anderen Betrachtung sei die Entschädigungsregelung für Arbeitnehmer praktisch anwendungslos und es hätte kein Regelungsbedürfnis für die Legalzession des § 56 Abs. 7 Satz 2 IfSG gegeben.

Zu Unrecht habe das Verwaltungsgericht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgend angenommen, dass die Arbeitnehmerin der Klägerin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG gehabt habe. Auszugehen sei grundsätzlich von einem Krankheitsbegriff, der jeden regelwidrigen Körper- oder Geisteszustand erfasse. Erforderlich sei aber auch, dass der Zustand einer Heilbehandlung bedürfe, weshalb die Annahme einer Krankheit im Falle einer symptomlosen Infektion zumindest höchst zweifelhaft sei. Jedenfalls fehle es an einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Sie sei nur bei gesundheitlichen Einschränkungen gegeben, die eine Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit ausschlossen, oder wenn die Tätigkeit der Genesung entgegenstehe. Die bloße Infektion mit SARS-CoV-2 könne zwar zur Folge haben, dass der Infizierte ansteckend sei, schränke sein Wohlbefinden jedoch nicht ein. Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie bestätige diese Betrachtung. Zudem müsse eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung sein. Das sei hier nicht der Fall, weil die Absonderungspflicht mindestens mitursächlich gewesen sei. Da es bei zutreffendem Verständnis bereits an einer Erkrankung fehle, könne die Absonderungsanordnung auch nicht deren unmittelbare Folge gewesen sein. Der Vergleich zwischen der Zeit der Geltung einer Absonderungspflicht und deren Nicht-Geltung mache deutlich, dass symptomlos Infizierte nur aus Rechtsgründen ihrer Tätigkeit nicht hätten nachgehen können. Dem Gesetz lasse sich nicht die Wertung entnehmen, dass der Arbeitgeber das Risiko öffentlich-rechtlich begründeter Gefahrenabwehrmaßnahmen zur Eindämmung einer Pandemie trage.

Im Übrigen verletze das Urteil des Verwaltungsgerichts die Klägerin in ihren Grundrechten aus Art. 14 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 19 Abs. 3 GG, indem es zu Unrecht einen Erstattungsanspruch verneint habe. Die Klägerin sei in ihrem Anspruch auf Gleichbehandlung verletzt, weil die zuständigen Behörden in Bund und Ländern fortlaufend kommuniziert hätten, dass bei einer symptomlos verlaufenden Infektion ein Erstattungsanspruch bestehe. Demgemäß beantragte Entschädigungen seien zunächst auch gewährt worden. Das begründe schutzwürdiges Vertrauen und führe zu Rechtswirkungen nach dem Grundsatz der Selbstbindung der Verwaltung.

- 7 Der Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe er sich veranlasst gesehen, seine Verwaltungspraxis zu ändern. Der Entschädigungsanspruch setze stets einen Verdienstausschlag voraus, worin die Subsidiarität der Entschädigung angelegt sei. Diese lasse sich nicht durch die Differenzierung nach dem infektionsrechtlichen Status als Kranker oder Ausscheider infrage stellen, zumal die Vorschrift zwischenzeitlich auch Kranke in den Anwendungsbereich einbeziehe. An einem Verdienstausschlag fehle es, wenn nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ein Entgeltanspruch bestehe. Das entspreche Sinn und Zweck der Entschädigung, die eine Billigkeitsleistung der sozialen Sicherung sei. Die Entschädigung bleibe bedeutsam, beispielsweise für bloße Kontaktpersonen oder für Selbstständige. Das Verwaltungsgericht habe die Voraussetzungen eines Entgeltfortzahlungsanspruchs zutreffend bejaht.

II

- 8 Die zulässige Sprungrevision der Klägerin ist nicht begründet. Das angefochtene Urteil beruht nicht auf einer Verletzung von Bundesrecht (§ 137 Abs. 1 Nr. 1 VwGO). Das Verwaltungsgericht hat den geltend gemachten Erstattungsanspruch zu Recht verneint. Der Ablehnungsbescheid des Beklagten ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).
- 9 Als Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Erstattungsanspruch kommen allein § 56 Abs. 5 Satz 3 sowie § 57 Abs. 1 und 2 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), hier in der Fassung des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) in Betracht (im Folgenden: IfSG). Spätere Gesetzesfassungen haben keine für den vorliegenden Streitfall relevante Rechtsänderung herbeigeführt.
- 10 § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG sieht vor, dass einem Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG Entschädigungsleistungen ausgezahlt hat, die ausgezahlten Beträge auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet werden;

nach § 57 Abs. 1 und 2 IfSG werden vom Arbeitgeber abgeführte Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Erstattungsansprüche des Arbeitgebers entstehen nur, wenn die an den Arbeitnehmer gezahlten Beträge eine Entschädigungsleistung im Sinne des – hier allein in Betracht kommenden – § 56 Abs. 1 IfSG darstellen, der Arbeitnehmer also einen in dieser Vorschrift geregelten Entschädigungsanspruch hat (BVerwG, Urteil vom 5. Dezember 2024 - 3 C 7.23 - BVerwGE 184, 77 Rn. 11). Einen solchen Anspruch hat unter anderem, wer nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet (§ 56 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Satz 1 IfSG).

- 11 Danach hat die Klägerin keine Erstattungsansprüche nach § 56 Abs. 5 Satz 3, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG.
- 12 Das Verwaltungsgericht hat zwar unstreitig und für das Revisionsverfahren verbindlich festgestellt, dass sich die Arbeitnehmerin der Klägerin auf der Grundlage einer Verordnung im Sinne von § 32 IfSG nach § 30 IfSG abzusondern hatte und damit verhindert war, die von ihr geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ihre Absonderungspflicht ergab sich aus der im Zeitpunkt ihrer positiven Testung geltenden Corona-Test-und-Quarantäneverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 (GV. NRW. S. 948b) in der Fassung von Art. 2 der Verordnung vom 25. Oktober 2022 (GV. NRW. S. 956a), die auf der Ermächtigung des § 32 in Verbindung mit § 30 IfSG beruhte.
- 13 Zu Recht ist das Verwaltungsgericht aber davon ausgegangen, dass die weitere Voraussetzung eines Entschädigungsanspruchs, das Erleiden eines Verdienstausschlages, nicht gegeben ist, weil die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch ihren Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hatte. Das Infektionsschutzgesetz sieht entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin keine von diesem Anspruch unabhängige Entschädigung vor (1.). Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass das Verwaltungsgericht im Anschluss an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bejaht hat (2.). Auch grundrechtlich lässt sich der geltend gemachte Anspruch nicht begründen (3.).

- 14 1. Die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG setzt den Eintritt eines Verdienstauffalls der Person voraus, die von einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung betroffen ist. Hat ein Arbeitnehmer für die Zeit seiner Absonderung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, erleidet er keinen Verdienstauffall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG.
- 15 Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014 <1065>; zuletzt geändert durch das Gesetz vom 23. März 2022 BGBl. I S. 482; im Folgenden: EFZG) hat ein Arbeitnehmer, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, 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. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, fehlt es damit am Eintritt des von § 56 Abs. 1 IfSG vorausgesetzten Verdienstauffalls (BVerwG, Urteil vom 22. Mai 2025 - 3 C 1.24 - NVwZ 2025, 1351 Rn. 14). Anhaltspunkte für ein Zurücktreten des gesetzlichen Anspruchs aus § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG gegenüber dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG sind nicht ersichtlich. Das hat der erkennende Senat hinsichtlich des Vergütungsanspruchs bei vorübergehender Verhinderung aus § 616 Satz 1 BGB bereits entschieden (BVerwG, Urteil vom 5. Dezember 2024 - 3 C 7.23 - BVerwGE 184, 77 Rn. 12 m. w. N.). Für § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ergibt sich nichts Anderes (ebenso BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 18 ff.).
- 16 Die Entstehungsgeschichte des § 56 Abs. 1 IfSG bestätigt die Nachrangigkeit der infektionsschutzrechtlichen Entschädigung gegenüber der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. 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. Die Entschädigungsregelung war nicht darauf gerichtet, Arbeitgeber zu entlasten (BT-Drs. 3/1888 S. 27 f. <zu § 48 BSeuchG-Entwurf>; Schmitt, RdA 2024, 373

<378>). Auch von einem Tätigkeitsverbot betroffenen Ausscheidern, Ausscheidungs- oder Ansteckungsverdächtigen sollte Entschädigung nur für Verdienstaufschlag 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. Seit der Neufassung des § 56 Abs. 1 IfSG durch das Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 29. März 2021 (BGBl. I S. 370) können im Übrigen auch Kranke, die sich nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG abgesondert werden, entschädigungsberechtigt sein. Den Gesetzgebungsmaterialien zu dieser Änderung lässt sich entnehmen, dass ein Verdienstaufschlag im Sinne der Vorschrift (unter anderem) dann nicht gegeben sein sollte, wenn und soweit eine Entgeltsersatzleistung zu gewähren ist (BT-Drs. 19/27291 S. 61). Vor diesem Hintergrund geht der Vorhalt der Klägerin ins Leere, das Verwaltungsgericht habe es versäumt zu prüfen, ob sich ihre Arbeitnehmerin als Ausscheiderin oder – entgegen ihrer Auffassung – als Kranke im Sinne von § 2 Nr. 4 IfSG abzusondern hatte.

- 17 Die ursprüngliche Regelung des § 49 Abs. 4 Satz 2 BSeuchG ist für das Verhältnis von infektionsschutzrechtlicher Entschädigung und Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber unergiebig. Nach dieser Vorschrift wurde die Entschädigung nicht gewährt, solange derjenige, dem sie zustehen würde, die verbotene Tätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit nicht ausüben könnte. Der Regelung lag der Gedanke zugrunde, dass für die Billigkeitsentschädigung kein Raum sei, wenn und solange nicht das Berufsverbot, sondern Arbeitsunfähigkeit, etwa infolge Krankheit, die Ursache des Verdienstaufschlags sei (vgl. BT-Drs. 3/1888 S. 28 <zu § 48 Abs. 4 BSeuchG-Entwurf>). Das entsprach der ursprünglichen Konzeption, Kranke wegen des Krankengeldes von einer Entschädigung auszunehmen. Die Regelung zeigt weiter, dass ein Tätigkeitsverbot nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit in ihrem Sinne führte. Weitergehende Folgerungen mit Blick auf das Recht der Entgeltfortzahlung erlaubt die Regelung nicht.

- 18 Aus der in § 56 Abs. 7 IfSG getroffenen Regelung folgt nichts Abweichendes. Hiernach bleibt, wenn der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig wird, der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages bestehen, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuzahlen war (Satz 1). Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstauffalls aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über (Satz 2). § 56 Abs. 7 IfSG regelt also, was gilt, wenn Entschädigungsberechtigung und Arbeitsunfähigkeit zusammentreffen. Eine Freistellung des Arbeitgebers von seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist nicht Regelungszweck (vgl. BT-Drs. 6/2176 S. 1 f., 7 <zur Vorgängerregelung des § 49 Abs. 4b BSeuchG>; BT-Drs. 14/2530 S. 88; BT-Drs. 19/19216 S. 101; Eckart/Kruse, in: BeckOK Infektionsschutzrecht, Stand April 2025, § 56 IfSG Rn. 91 ff.; Sangs, in: ders./Eibenstein, IfSG, 1. Aufl. 2022, § 56 Rn. 130 ff.; Kümper, in: Kießling, IfSG, 3. Aufl. 2022, § 56 Rn. 51 f.; Temming, in: Kluckert, Das neue Infektionsschutzrecht, 2. Aufl. 2021, § 16 Rn. 21 f.). Die Regelung in § 56 Abs. 1 IfSG ist hierdurch nicht ohne Anwendungsbereich. Sie gilt auch für andere Personengruppen wie etwa Selbstständige, bei denen § 3 Abs. 1 EFZG nicht zur Anwendung kommt (vgl. § 1 EFZG), oder ansteckungsverdächtige (§ 2 Nr. 7 IfSG) Kontaktpersonen, die ohne festgestellte Infektion das Merkmal der Krankheit im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG nicht erfüllen.
- 19 2. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bejaht. Ein Arbeitnehmer, der eine symptomlos verlaufende Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus hat und an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist, weil er sich wegen der Infektion in häusliche Absonderung zu begeben hat, ist infolge Krankheit arbeitsunfähig im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Der Senat schließt sich damit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705).
- 20 a) Die Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 begründet einen regelwidrigen körperlichen Zustand und ist damit eine Krankheit im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG; auf die Behandlungsbedürftigkeit der Erkrankung kommt es nicht an (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 11).

m. w. N.; a. A. zum Erfordernis der Behandlungsbedürftigkeit: Müller-Glöge, in: Münchener Kommentar zum BGB, 9. Aufl. 2023, § 3 EFZG Rn. 4 f.). Ob nach dem Infektionsschutzgesetz ein Kranker nur eine Person ist, die an einer übertragbaren Krankheit erkrankt ist und Krankheitssymptome hat (vgl. § 2 Nr. 4 und 5 IfSG), ist für die Auslegung von § 3 EFZG nicht erheblich.

- 21 b) Die Arbeitnehmerin der Klägerin war aufgrund ihrer Erkrankung und der mit dieser einhergehenden Absonderung auch arbeitsunfähig. Verläuft die Infektion ohne Symptome, so ist der Arbeitnehmer zwar nicht schon wegen einer Beeinträchtigung seiner körperlichen Leistungsfähigkeit oder wegen seiner gesundheitlichen Wiederherstellung daran gehindert, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er ist aber auch dann infolge seiner Krankheit arbeitsunfähig im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn er sich wegen der Infektion in häusliche Absonderung zu begeben hat und es ihm daher rechtlich unmöglich ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 13 f.).
- 22 aa) Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und ihm damit die Erbringung seiner Arbeitsleistung unmöglich, entfällt nach § 275 Abs. 1 BGB seine Leistungspflicht. Durch § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG behält er seinen Vergütungsanspruch. Die Bestimmung dient in Abweichung von der allgemeinen Regelung des § 326 Abs. 1 BGB dem sozialen Schutz der Arbeitnehmer und sichert zeitlich begrenzt den Arbeitsverdienst bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (BAG, Urteil vom 23. Februar 2022 - 10 AZR 99/21 - BAGE 177, 163 Rn. 43).
- 23 bb) In ständiger Rechtsprechung ist anerkannt, dass ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, wenn er infolge der Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder objektiv nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde (vgl. BAG, Urteil vom 26. Oktober 2016 - 5 AZR 167/16 - NJW 2017, 1129 Rn. 14 m. w. N.). Dieses Verständnis liegt auch der Definition der Arbeitsunfähigkeit in § 2 Abs. 1 der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 SGB V (Arbeitsunfähigkeits-

Richtlinie) in der Fassung vom 14. November 2013 (BAnz AT 27.01.2014 B4; zuletzt geändert am 7. Dezember 2023, BAnz AT 27.12.2023 B5 und 20.02.2024 B1) zugrunde. Die Richtlinie regelt die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch Vertrags- bzw. Krankenhausärzte (§ 1 Abs. 1, §§ 4, 4a; zur Bedeutung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 EFZG für den Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit: BAG, Urteil vom 28. Juni 2023 - 5 AZR 335/22 - NZA 2023, 1534 Rn. 12 ff.).

- 24 Entsprechende Feststellungen sind hier nicht getroffen. Die Klägerin hat in ihrem Erstattungsantrag angegeben, ihre Arbeitnehmerin sei nicht arbeitsunfähig erkrankt, habe aber keine Möglichkeit gehabt, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuüben. Die Beteiligten gehen von einer symptomlos gebliebenen Infektion aus, die der Arbeitnehmerin nicht tatsächlich unmöglich gemacht hat, der geschuldeten Tätigkeit nachzukommen.
- 25 cc) Arbeitsunfähigkeit liegt aber auch vor, wenn der Arbeitnehmer infolge der Krankheit aus rechtlichen Gründen gehindert ist, die Arbeitsleistung zu erbringen, etwa weil er sich wegen der Infektion mit einem übertragbaren Krankheitserreger aufgrund behördlicher Anordnung abzusondern hat (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 14).
- 26 Muss sich ein Arbeitnehmer wegen der Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus in häusliche Absonderung begeben, darf er einen außerhäuslichen Arbeitsplatz nicht aufsuchen und seine vertraglich geschuldete Tätigkeit dort nicht ausüben, unabhängig von einer ärztlichen Beurteilung seiner Arbeitsfähigkeit. Besteht nicht die Möglichkeit, die Tätigkeit in der häuslichen Umgebung zu leisten, ist es ihm unmöglich, die Arbeitsleistung zu erbringen. Die Absonderungsverpflichtung und die daraus folgende rechtliche Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 275 Abs. 1 BGB) haben – nicht anders als bei der herkömmlichen Arbeitsunfähigkeit – ihren Grund in der Erkrankung des Arbeitnehmers. Absondern muss sich der Arbeitnehmer, weil er einen Krankheitserreger aufgenommen hat und diesen unter anderem am Arbeitsplatz auf andere Menschen übertragen kann. Auch wenn er keine oder jedenfalls keine das Arbeiten ausschließende Krank-

heitssymptome hat, verliert er durch die Infektion seine Fähigkeit, am Arbeitsplatz bzw. bei der Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit gefahrlos mit anderen Menschen in physischen Kontakt zu treten. Ob die Infektion zu Krankheitssymptomen führt oder nicht, beruht hingegen auf mehr oder minder zufälligen Umständen im Einzelfall und ist zudem von subjektiven Bewertungen abhängig. Auch kann sich der Befund im Laufe der Infektion ändern. Danach ist es sachgerecht, die Frage der Arbeitsunfähigkeit nicht abhängig vom persönlichen Krankheitsverlauf zu beantworten, sondern bereits auf der Grundlage der festgestellten Infektion zu bejahen. Die damit verbundene Absicherung des Arbeitnehmers durch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG entspricht dessen sozialer Funktion. Sie überdehnt die Verpflichtung der Arbeitgeber nicht. Die Absonderung aufgrund einer Infektion liegt nicht nur dann, wenn ein Arbeitnehmer Symptome entwickelt, auch in ihrem wohlverstandenen Interesse. Denn es bleibt jedenfalls der Schutz vor einer Weiterverbreitung des Virus SARS-CoV-2 und der Krankheit COVID-19 am Arbeitsplatz, für den auch sie Verantwortung tragen (vgl. § 618 BGB).

- 27 c) Der Grundsatz der Monokausalität steht dem nicht entgegen. Danach besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG grundsätzlich nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist (stRspr, vgl. BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 16 m. w. N.). Diese Voraussetzung ist auf der Grundlage der dargelegten Auslegung des Begriffs der Arbeitsunfähigkeit gegeben; die Verpflichtung, sich abzusondern, ist keine selbstständige, neben die Krankheit tretende Ursache der Arbeitsverhinderung.
- 28 Dass die Krankheit Ursache der Arbeitsunfähigkeit ist, ist nicht zweifelhaft. Die Absonderungsverpflichtung und die mit ihr einhergehende Unmöglichkeit der Leistungserbringung sind in der Infektion begründet. Ohne sie wäre es nicht zur Absonderung gekommen. Mit einer Konstellation mehrerer paralleler Gründe für die Arbeitsverhinderung wie sie dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 2024 - 5 AZR 241/23 - (NZA 2024, 1501 Rn. 16) zugrunde lag, ist der vorliegende Sachverhalt nicht vergleichbar. Dort war gegen eine Arbeitnehmerin unabhängig von ihrer Erkrankung ein behördliches Tätigkeitsverbot erlassen

worden, weil sie den für ihre Tätigkeit als Krankenschwester erforderlichen Immunitätsnachweis nach § 20a Abs. 5 IfSG a. F. nicht vorgelegt hatte. Die Situation symptomlos Infizierter, die sich in häusliche Absonderung zu begeben haben, entspricht eher der Konstellation, über die das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 26. April 1978 - 5 AZR 7/77 - (juris) entschieden hat. Dort war der Arbeitnehmer an offener Tuberkulose erkrankt und unterzog sich einer stationären Heilbehandlung, womit er bereits nach herkömmlichem Verständnis arbeitsunfähig war. Das parallel bestehende gesetzliche Beschäftigungsverbot (§ 17 BSeuchG) führte nicht zu einem Ausschluss von Lohnfortzahlungsansprüchen, weil es auf der Krankheit beruhte.

- 29 d) Dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung steht auch kein Verschulden der Arbeitnehmerin entgegen. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Verwaltungsgerichts fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, dass die (dreifach geimpfte) Arbeitnehmerin ihre krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schuldhaft verursacht haben könnte. Gleiches gilt für die Einrede eines fehlenden Nachweises der Arbeitsunfähigkeit mangels ärztlicher Bescheinigung (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Das Verwaltungsgericht konnte offenlassen, ob die Arbeitnehmerin eine solche Bescheinigung vorgelegt hat, denn es genügt, dass die hier in Rede stehende Arbeitsunfähigkeit unstreitig beziehungsweise anderweitig nachgewiesen ist (vgl. BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 32 m. w. N.).
- 30 3. Der geltend gemachte Erstattungsanspruch lässt sich auch nicht daraus ableiten, dass von zuständigen Stellen des Bundes und der Länder öffentlich bekundet wurde, im Falle symptomlos verlaufender Infektionen bestehe ein Erstattungsanspruch. Hieraus ergibt sich ebenso wenig wie aus entsprechenden Bewilligungen eine Selbstbindung der Verwaltung und ein daraus folgender Anspruch der Klägerin auf Gleichbehandlung (Art. 3 Abs. 1 i. V. m. Art. 19 Abs. 3 GG). Die Voraussetzungen des Erstattungsanspruchs und der ihm zugrundeliegenden Entschädigung sind gesetzlich geregelt, ein Ermessen ist den zuständigen Behörden nicht eingeräumt. Folglich besteht kein Raum für eine Selbstbindung der Verwaltung oder ein schutzwürdiges Vertrauen.

- 31 Eine Verletzung von Grundrechten ist auch im Übrigen nicht zu erkennen. Die Verpflichtung der Klägerin zur Entgeltfortzahlung belastet zwar ihre Berufsausübung und greift damit in ihre Berufsfreiheit ein (Art. 12 Abs. 1 GG). Sie beruht jedoch auf einer besonderen Verantwortungsbeziehung im Arbeitsverhältnis, die – wie aufgezeigt – auch im Verhältnis zu symptomlos infizierten, absonderungspflichtigen Arbeitnehmern besteht. Eine unverhältnismäßige Belastung ist damit nicht verbunden. Dafür, dass der Schutzbereich der Eigentumsgarantie (Art. 14 Abs. 1 GG) berührt wäre, ist nichts zu erkennen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 10. November 1998 - 1 BvR 2296/96 u. a. - BVerfGE 99, 202 <215>). Aus der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) vermag die Klägerin keinen weitergehenden Schutz abzuleiten.
- 32 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 VwGO.

Bundesverwaltungsgericht

Leipzig, 10. Oktober 2025

BVerwG 3 C 14.24

29 K 6557/24

V e r k ü n d u n g s v e r m e r k

In der Verwaltungsstreitsache

gegen

ist das Urteil durch den 3. Senat des Bundesverwaltungsgerichts am 9. Oktober 2025
verkündet worden.

Geschäftsstellenverwalterin

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

