



26.02.2026

Wichtige neue Entscheidung

Infektionsschutzrecht: Symptomfreie Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 von Arbeitnehmern

§ 2 Nr. 4 und Nr. 5, § 30 Abs. 1 Satz 2, § 32, § 56 Abs. 1 Satz 2 und 4, Abs. 5 Satz 1 und 3, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG, § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 1, § 618 BGB, § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG

Verdienstausfallentschädigung

Entgeltfortzahlungsanspruch

Verhältnis des Entgeltfortzahlungsanspruchs zum Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung bzw. zum Erstattungsanspruch des Arbeitgebers

Vermeidbarkeit einer Infektion durch Schutzimpfung

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 09.10.2025, Az. BVerwG 3 C 4.24

Leitsätze:

1. 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 Verdienstausfall im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG.
2. 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 (Anschluss an BAG, Urteil vom 20. März 2024 – 5 AZR 234/23 -).

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite sowie LinkedIn eingestellt.

Hinweise:

Mit dem vorliegenden Urteil schließt sich das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ausdrücklich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) an, das mit Urteil vom 20.03.2024, Az. 5 AZR 234/23, juris entschieden hatte, dass auch eine symptomlose Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 eine Krankheit bedeutete, die den Betroffenen im Falle seiner behördlichen Absonderung wegen der Infektion „arbeitsunfähig“ machte, mit der Folge, dass er als Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hatte. Das BVerwG schließt daraus weiter, dass im Fall eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung der Arbeitnehmer keinen Verdienstausschlag i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG erleidet, mit der Folge, dass ein Anspruch auf Verdienstausschlagentschädigung, die dem vorleistenden Arbeitgeber zu erstatten wäre, nicht besteht.

1. Das BVerwG leitet diese Ergebnisse u.a. aus der Historie des § 56 Abs. 1 IfSG her, der den Anspruch auf Verdienstausschlagentschädigung regelt. Es beginnt insoweit mit § 48 des Bundes-Seuchengesetzes im Entwurf (§ 48 BSeuchG-E), der zu § 49 des Bundes-Seuchengesetzes vom 18.07.1961 (§ 49 BSeuchG) wurde, und macht auf die Neufassung des § 56 Abs. 1 IfSG durch das Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 29.03.2021 aufmerksam. Danach können nicht mehr nur Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige sowie sog. Carrier, sondern auch Kranke Anspruch auf Verdienstausschlagentschädigung haben. Für Kranke war zuvor von einer anderen Absicherung eines eventuellen Verdienstausschlags ausgegangen worden als durch das IfSG.

Einen historischen Bezug stellt das BVerwG im Folgenden auch mit dem Hinweis auf das Urteil des BAG vom 26.04.1978, Az. 5 AZR 7/77, juris her. Im dort zugrunde liegenden Fall war ein Arbeitnehmer an offener (und damit ansteckungsfähiger) Tuberkulose erkrankt und unterzog sich einer stationären Behandlung. Das für ihn außerdem bestehende gesetzliche Beschäftigungsverbot nach § 17 BSeuchG führte nicht zu einem Ausschluss vom Lohnfortzahlungsanspruch, weil es auf der Krankheit beruhte. In der Absonderung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 sieht das BVerwG einen damit vergleichbaren Fall.

2. Das BVerwG charakterisiert den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG als dem sozialen Schutz des Arbeitnehmers dienend und als zeitlich begrenzte Sicherung des Arbeitseinkommens bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Allenfalls indirekt geht das BVerwG darauf ein, dass Arbeitgeber, die Erstattung ihrer an den Arbeitnehmer geleisteten Zahlungen als Verdienstausfallentschädigung beantragten, regelmäßig angaben, der Arbeitnehmer sei arbeitsfähig gewesen, weil seine Infektion (weitgehend) symptomlos verlief. (Im Nachhinein hätte sich das in der Regel nur schwer ermitteln oder widerlegen lassen). Das BVerwG erklärt insoweit, ob die Infektion zu Krankheitssymptomen führte oder nicht, beruhe auf mehr oder minder zufälligen Umständen im Einzelfall und sei zudem von subjektiven Bewertungen abhängig. Auch könne sich der Befund im Laufe der Infektion ändern. Danach sei es sachgerecht, die Frage der Arbeitsunfähigkeit nicht abhängig vom persönlichen Krankheitsverlauf zu beantworten, sondern bereits auf der Grundlage der festgestellten Infektion zu bejahen. In diesem Kontext weist das BVerwG weiter darauf hin, dass die Absonderung eines Arbeitnehmers wegen einer Infektion auch im wohlverstandenen Interesse der Arbeitgeber liege. Die Infektion werde so nicht am Arbeitsplatz weiterverbreitet, für den auch der Arbeitgeber Verantwortung trage (vgl. § 618 BGB).
3. Im konkreten Einzelfall war die Arbeitnehmerin im November 2021 wenige Tage vor dem positiven Corona-Test zum zweiten Mal gegen Covid-19 geimpft worden und hatte somit noch keinen vollständigen Impfschutz im Sinne der COVID-10-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV). Das BVerwG differenziert in dieser Hinsicht zwischen schuldhaftem Verursachen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (das nicht vorliege) und der Vermeidbarkeit der Absonderung durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung i.S.d. § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG (die für den Entgeltfortzahlungsanspruch unerheblich sei). Zur Vermeidbarkeit der Absonderung durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung i.S.d. § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG vgl. BVerwG, Urteil vom 09.10.2025, Az. 3 C 5.24, juris.



Bundesverwaltungsgericht

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

BVerwG 3 C 4.24
1 S 484/23

In der Verwaltungsstreitsache



ECLI:DE:BVerwG:2025:091025U3C4.24.0

hat der 3. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom 9. Oktober 2025
durch die Vorsitzende Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Philipp,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Kuhlmann,
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Rothfuß und Dr. Sinner und
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Hellmann

für Recht erkannt:

Die Urteile des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 20. Februar 2024 und des Verwaltungsgerichts Stuttgart vom 19. Dezember 2022 werden geändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

G r ü n d e :

I

- 1 Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Erstattungsanspruchs nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).
- 2 Die Klägerin betreibt ein Personaldienstleistungsunternehmen. Ihre Arbeitnehmerin S. wurde am 15. November 2021 positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet und war aufgrund behördlicher Anordnung verpflichtet, sich bis zum 27. November 2021 in häusliche Absonderung zu begeben. Sie war am 2. November 2021 das zweite Mal mit dem Impfstoff Comirnaty gegen COVID-19 geimpft worden.

- 3 Die Klägerin leistete für die Zeit der Absonderung Zahlungen an ihre Arbeitnehmerin in Höhe des vereinbarten Arbeitsentgelts und führte Sozialversicherungsbeiträge ab. Ihren Antrag auf Erstattung des an ihre Arbeitnehmerin für die Absonderungszeit vom 17. bis 26. November 2021 ausbezahlten Betrags sowie der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge lehnte das Regierungspräsidium Stuttgart durch Bescheid vom 21. April 2022 ab. Die Klägerin habe keinen Erstattungsanspruch gegenüber dem beklagten Land, weil die Voraussetzungen für einen Anspruch ihrer Arbeitnehmerin auf Entschädigung von Verdienstausschlag nicht vorlägen. Die Arbeitnehmerin sei nicht entschädigungsberechtigt, weil sie bei Beginn der Absonderungspflicht keinen vollständigen Impfschutz gegen COVID-19 gehabt habe.
- 4 Das Verwaltungsgericht Stuttgart hat durch Urteil vom 19. Dezember 2022 den Bescheid aufgehoben und den Beklagten verpflichtet, der Klägerin die beantragte Erstattung in Höhe von 600,03 € (zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30. April 2022) zu bewilligen. Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat durch Urteil vom 20. Februar 2024 die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Die Klägerin habe nach § 56 Abs. 5 Satz 3 sowie § 57 Abs. 1 und 2 IfSG Anspruch auf Erstattung der an ihre Arbeitnehmerin ausgezahlten Entschädigungsbeträge und der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge. Die Arbeitnehmerin sei Entschädigungsberechtigte im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Satz 1 IfSG. Sie habe durch die Absonderungsverpflichtung einen Verdienstausschlag erlitten. Entgeltfortzahlungsansprüche gegenüber der Klägerin habe sie nicht gehabt. Dem Entschädigungsanspruch stehe auch nicht § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG entgegen. Die Arbeitnehmerin hätte die Absonderung durch die öffentlich empfohlene COVID-19-Schutzimpfung nicht im Sinne der Vorschrift vermeiden können.
- 5 Zur Begründung seiner Revision trägt der Beklagte vor, entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichtshofs habe der Arbeitnehmerin ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zugestanden. Das Bundesarbeitsgericht habe mit Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - entschieden, dass eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG sei, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich

unmöglich sei, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Danach habe die Arbeitnehmerin keinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG und damit die Klägerin keinen Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 IfSG. Darüber hinaus sei eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ausgeschlossen. Eine Vermeidbarkeit im Sinne der Norm liege vor, wenn die öffentlich empfohlene Schutzimpfung geeignet sei, eine Infektion und damit die Absonderung zu vermeiden. Das sei bei der COVID-19-Impfung der Fall gewesen.

- 6 Die Klägerin verteidigt das angegriffene Urteil. Ergänzend trägt sie vor, nach dem Gesetzeszweck sei die Nachrangigkeit des in § 56 Abs. 1 und 5 IfSG geregelten Entschädigungs- bzw. Erstattungsanspruchs gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf Fälle zu beschränken, in denen ein Arbeitnehmer während einer SARS-CoV-2-Infektion zugleich aus anderen Gründen arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.
- 7 Die Vertreterin des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht meint, ausgehend von der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2024 zu § 3 Abs. 1 EFZG habe die Arbeitnehmerin der Klägerin keinen Verdienstausschlag im Sinne von § 56 Abs. 1 IfSG erlitten.

II

- 8 Die zulässige Revision des Beklagten ist begründet. Das angefochtene Urteil beruht auf der Verletzung von Bundesrecht (§ 137 Abs. 1 Nr. 1 VwGO). Die Annahme des Verwaltunggerichtshofs, die Arbeitnehmerin der Klägerin habe durch die Absonderungsverpflichtung einen Verdienstausschlag im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Satz 1 IfSG erlitten, ist mit Bundesrecht nicht vereinbar. Die Arbeitnehmerin hatte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die Klägerin nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG und damit keinen Verdienstausschlag im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG. Danach liegen die Voraussetzungen des § 56 Abs. 5 i. V. m. Abs. 1, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG für einen Erstattungsanspruch der Klägerin nicht vor. Die Urteile der Vorinstanzen sind daher zu ändern; die Klage ist abzuweisen (§ 144 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1, § 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

- 9 1. Als Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Erstattungsanspruch kommen allein § 56 Abs. 5 i. V. m. Abs. 1 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 Zweiten Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 28. Mai 2021 (BGBl. I S. 1174) bzw. in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906), 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. Der Verwaltungsgerichtshof hat einen Entschädigungsanspruch ihrer Arbeitnehmerin nach § 56 Abs. 1 IfSG zu Unrecht bejaht. Zwar ist seine Annahme, die Arbeitnehmerin sei im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG abgesondert worden, nicht zu beanstanden (2.). Er hat auch zutreffend zugrunde gelegt, dass es an dem erforderlichen Verdienstausschlag fehlt, wenn die absonderungspflichtige Person abweichend von der Grundregel des § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB ("keine Leistung, kein Entgelt") Anspruch auf das Arbeitsentgelt hatte, weil sie nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts 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) einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch ihren Arbeitgeber hatte (3.). Hingegen hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin der Klägerin nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG unter Verletzung von Bundesrecht verneint. Ein Arbeitnehmer ist auch dann krankheitsbedingt arbeitsunfähig im Sinne der Vorschrift, wenn er sich aufgrund einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus abzuwenden hat und es ihm deswegen rechtlich nicht möglich ist, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (4.). Ausgehend davon hatte die Arbeitnehmerin der Klägerin für die in Rede stehende Zeit ihrer Absonderungsverpflichtung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die Klägerin. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden (§ 144 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 VwGO), da es einer weiteren Sachaufklärung nicht bedarf (5.).

- 12 2. Die Arbeitnehmerin der Klägerin war eine absonderungspflichtige Person im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 30 Abs. 1 Satz 2, § 32 IfSG. Das Berufungsgericht hat für das Revisionsverfahren verbindlich festgestellt (§ 173 Satz 1 VwGO, § 560 ZPO), dass sie gemäß § 3 Abs. 2 der baden-württembergischen Verordnung des Sozialministeriums zur Absonderung von mit dem Virus SARS-CoV-2 infizierten oder krankheitsverdächtigen Personen oder deren haushaltsangehörigen Personen (Corona-Verordnung Absonderung – CoronaVO Absonderung) vom 10. Januar 2021 (GBl. S. 28) in der Fassung vom 26. Oktober 2021 (GBl. S. 937) verpflichtet war, sich aufgrund ihrer Infektion mit SARS-CoV-2 vom 13. November bis zum 27. November 2021 in häusliche Absonderung zu begeben. Der Verordnungsgeber hatte die Verordnung auf der Grundlage der Ermächtigung des § 32 Satz 1 und 2 i. V. m. § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG erlassen (UA S. 14).
- 13 3. 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 Verdienstausschlag im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG.
- 14 Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 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.).

- 15 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 Verdienstauffall gewährt werden. Das zeigt, dass der Gesetzgeber Entgeltfortzahlungsansprüche auch in diesen Fällen jedenfalls für möglich hielt; Regelungsgegenstand des Bundes-Seuchengesetzes waren sie nicht. Entsprechend ist nicht zu erkennen, dass der Gesetzgeber damals durch die Unterscheidung von Kranken einerseits und Ausscheidern, Ausscheidungs- oder Ansteckungsverdächtigen andererseits letzteren einen von Ansprüchen gegen Dritte unabhängigen oder ihnen vorgehenden Entschädigungsanspruch einräumen wollte. 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 nach § 30 IfSG, auch in Verbindung mit § 32 IfSG abgesondert werden, entschädigungsberechtigt sein. Den Gesetzgebungsmaterialien zu dieser Änderung lässt sich entnehmen, dass ein

Verdienstausschlag im Sinne der Vorschrift (unter anderem) dann nicht gegeben sein sollte, wenn und soweit eine Entgeltersatzleistung zu gewähren ist (BT-Drs. 19/27291 S. 61).

- 16 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 Verdienstausschlags 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.
- 17 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 Verdienstausschlags 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 Personen-
gruppen wie etwa Selbstständige, bei denen § 3 Abs. 1 EFZG nicht zur Anwen-
dung kommt (vgl. § 1 EFZG), oder ansteckungsverdächtige (§ 2 Nr. 7 IfSG) Kon-
taktpersonen, die ohne festgestellte Infektion das Merkmal der Krankheit im
Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG nicht erfüllen.

- 18 4. Die Annahme des Verwaltungsgerichtshofs, die mit dem SARS-CoV-2-Virus
infizierte Arbeitnehmerin der Klägerin sei in der Zeit ihrer Absonderungsver-
pflichtung nicht im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG durch Arbeitsunfähigkeit
infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung gehindert gewesen (UA S. 15), ist mit
Bundesrecht nicht vereinbar. Ein Arbeitnehmer, der eine symptomlos verlau-
fende Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus hat und an der Erbringung seiner
Arbeitsleistung gehindert ist, weil er sich wegen der Infektion in häusliche Ab-
sonderung zu begeben hat, ist infolge Krankheit arbeitsunfähig im Sinne von § 3
Abs. 1 Satz 1 EFZG. Der Senat schließt sich damit der Rechtsprechung des Bun-
desarbeitsgerichts an (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW
2024, 2705).
- 19 a) Die Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 begründet einen regelwidrigen kör-
perlichen 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 über-
tragbaren Krankheit erkrankt ist und Krankheitssymptome hat (vgl. § 2 Nr. 4
und 5 IfSG), ist für die Auslegung von § 3 EFZG nicht erheblich.
- 20 b) 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 sei-
ner 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.).

- 21 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).
- 22 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.).
- 23 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).

- 24 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 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 Krankheitssymptome 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 Krankheitssymptome 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).
- 25 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.

- 26 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.
- 27 d) Gegen das Auslegungsergebnis bestehen auch keine grundrechtlichen Bedenken (BVerwG, Urteil vom 9. Oktober 2025 - 3 C 14.24 - Rn. 30 f.).
- 28 5. Ausgehend davon hatte die Arbeitnehmerin der Klägerin für die in Rede stehende Zeit ihrer Absonderungsverpflichtung einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die Klägerin. Das schließt – wie gezeigt – einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG und damit Erstattungsansprüche der Klägerin nach § 56 Abs. 5 Satz 3, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG aus.
- 29 Nach den für das Revisionsverfahren verbindlichen Feststellungen des Verwaltungsgerichtshofs (§ 137 Abs. 2 VwGO, § 173 Satz 1 VwGO, § 560 ZPO) war die

Arbeitnehmerin im streitigen Zeitraum wegen einer festgestellten Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus zur häuslichen Absonderung verpflichtet. Es ist unstreitig, dass ihr die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung von zuhause nicht möglich war. Die in der Infektion liegende Erkrankung stellte auch die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung dar. Damit war die Arbeitnehmerin im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Auch die weiteren Anspruchsvoraussetzungen waren erfüllt. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin dauerte mindestens vier Wochen ununterbrochen an (§ 3 Abs. 3 EFZG). Die Arbeitnehmerin hatte die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG verursacht. Sie war nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichtshofs zweifach mit dem Impfstoff Comirnaty gegen COVID-19 geimpft worden. Allerdings bestand im Zeitpunkt der Infektion (13. November 2021) kein vollständiger Impfschutz, weil die zweite Impfung (2. November 2021) weniger als 14 Tage zurücklag (vgl. zu den Voraussetzungen für eine vollständige Schutzimpfung: § 2 Nr. 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 <BAnz AT 08.05.2021 V1>). Hieraus ergibt sich jedoch nicht eine anspruchsausschließende schuldhafte Verursachung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG (vgl. zu den Anforderungen BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - NJW 2024, 2705 Rn. 22 ff. m. w. N.). Ob die Infektion und damit die Absonderung im Sinne des Entschädigungsausschlusses nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG vermeidbar gewesen wären (vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 9. Oktober 2025 - 3 C 5.24 -), ist für die Verursachung in § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG nicht erheblich (BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - a. a. O. Rn. 29). Für ein Leistungsverweigerungsrecht der Klägerin gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG ist nichts ersichtlich (vgl. BAG, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23 - a. a. O. Rn. 32 f.).

30 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

Dr. Philipp

Dr. Kuhlmann

Rothfuß

Dr. Sinner

Hellmann