

Titel:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Verdienstausschüttung wegen coronabedingter Absonderung, PCR-Test als Nachweis einer Infektion, Verdienstausschüttung, Arbeitgebererstattung, Absonderungspflicht, Beweislast für Krankheit

Normenketten:

IfSG § 56 Abs. 1 § 2

IfSG § 56 Abs. 5 § 1

IfSG § 56 Abs. 5 § 3

IfSG § 56 Abs. 1 S. 4

IfSG § 2 Nr. 2

IfSG § 22a Abs. 1 S. 3 Nr. 2 lit. a, Nr. 3 lit. a, Abs. 2 Nr. 1

BGB § 275 Abs. 1

BGB § 326 Abs. 1

EFZG § 3 Abs. 1 § 1

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Erstattungsanspruch des Arbeitgebers, Verdienstausschüttung wegen coronabedingter Absonderung, PCR-Test als Nachweis einer Infektion, Verdienstausschüttung, Arbeitgebererstattung, Absonderungspflicht, Beweislast für Krankheit

Vorinstanzen:

VG Augsburg, Urteil vom 24.03.2025 – Au 9 K 24.1719

VG Augsburg, Gerichtsbescheid vom 26.09.2024 – Au 9 K 24.1719

Tenor

I. Die Berufung wird zurückgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen. Der Beschluss ist im Kostenpunkt vorläufig vollstreckbar.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

1

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr an einen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausschüttung in Höhe von 820,82 EUR. Sie ist ein überregional tätiges Logistikunternehmen. Der Arbeitnehmer G.A.G. ist bei der Klägerin als Briefzusteller beschäftigt. Am 24. Mai 2022 erhielt er das Ergebnis einer Positiv-Testung auf das Virus SARS-CoV-2. Der Arbeitnehmer befand sich aufgrund der festgestellten Infektion mit dem Virus SARS-Cov-2 aufgrund der AV Isolation vom 12. April 2022 (BayMBI 2022 Nr. 225) im Zeitraum vom 24. Mai 2022 bis zum 1. Juni 2022 in Isolation.

2

Mit Formblattantrag vom 19. April 2024 beantragte die Klägerin beim Beklagten für den Zeitraum vom 24. Mai 2022 bis zum 1. Juni 2022 die Erstattung der von ihr an den Arbeitnehmer gezahlten Verdienstausschüttung in Höhe von 524,17 EUR (Nettolohn) und in Höhe von 296,65 EUR für abgeführte Sozialversicherungsbeiträge (Gesamtsumme der beantragten Entschädigungen 820,82 EUR). Die Klägerin gab an, dass sie für diese Beträge als Arbeitgeberin in Vorleistung getreten sei. Weiter ist im Antrag ausgeführt, dass die vom Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit nicht im Homeoffice ausgeübt werden konnte. Eine Erklärung über den Impfstatus des Beschäftigten enthielt der Antrag nicht.

3

Mit Bescheid der Regierung von Schwaben vom 19. April 2024 (QE-379795) wurde der Antrag auf Erstattung des Verdienstausfalls und der Beiträge zur Sozialversicherung abgelehnt. Zur Begründung ist ausgeführt, die Voraussetzungen des § 56 IfSG für eine Verdienstausfallentschädigung seien nicht gegeben, so dass der Antrag abzulehnen gewesen sei. Es fehle an einem Verdienstausfall i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG. Ein Verdienstausfall i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG liege nur dann vor, wenn der Arbeitgeber während der Absonderung nicht nach anderen arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorschriften zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bestehe ein vorrangiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) selbst dann, wenn lediglich eine symptomlose Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus vorgelegen habe. Eine solche Infektion stelle nach Ansicht des BAG auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht komme.

4

Die Klägerin hat gegen den Bescheid mit Schriftsatz vom 17. Mai 2024 Klage erhoben. Mit Urteil vom 24. März 2025 wies das Verwaltungsgericht die Klage ab. Die Voraussetzungen des geltend gemachten Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 Satz 3 IfSG lägen nicht vor. Bei dem von der Klägerin an den Arbeitnehmer ausgezahlten Betrag handele es sich nicht um eine Entschädigung i.S.v. § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 IfSG, da dies voraussetze, dass dem Arbeitnehmer selbst ein – zunächst vom Arbeitgeber (Klägerin) für die zuständige Behörde zu erfüllender – Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG – zugestanden habe. Es fehle jedoch an dem für den geltend gemachten Erstattungsanspruch erforderlichen Entschädigungsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers gem. § 56 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 IfSG im Zeitraum zwischen dem 24. Mai 2022 und 1. Juni 2022, da der Arbeitnehmer aufgrund des ihm gegenüber der Klägerin zustehenden Lohnfortzahlungsanspruchs aus § 3 EFZG keinen Verdienstausfall erlitten habe, der einen Entschädigungsanspruch zugunsten der Klägerin begründen könnte. Die Kammer schließe sich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, wonach eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit i.S.v. § 3 Abs. 1 EFZG darstelle. Diese führe zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht komme.

5

Die von der Klägerin aufgeworfene Diskussion zu sogenannten falschpositiven Testungen führe zu keinem anderen Ergebnis. Aufgrund des positiven Testergebnisses vom 24. Mai 2022 sei von einer Infizierung mit dem Corona-Virus auszugehen. Es wäre Sache des Arbeitnehmers, gegebenenfalls bestehende Zweifel an der Richtigkeit des Testergebnisses durch die Vornahme eines weiteren Tests überprüfen zu lassen. Dies sei aber vorliegend nicht geschehen. Die allgemeinen Vermutungen zur Aussagekraft von Coronatests seien nicht geeignet, das Fehlen einer Infizierung trotz positiver Testung im Einzelfall zu belegen. Die Annahme einer Arbeitsunfähigkeit in Fällen der behördlichen Isolationsanordnung und einer symptomlos verlaufenden SARS-CoV-2-Infektion erscheine auch aus Gründen des Schutzes der übrigen beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer sachlich geboten, da auch bei einem asymptomatischen Verlauf einer Corona-Infektion der Betroffene Träger einer Viruslast sei, welche auch bei symptomlosem Verlauf ein Erkrankungsrisiko für Dritte darstellen kann (vgl. Robert Koch-Institut, Epidemiologischer Steckbrief Coronavirus SARS-CoV-2, Nr. 3 Übertragung durch asymptomatische, präsymptomatische und symptomatische Infizierte). Aus diesem Grund diene die abstrakte Annahme der (rechtlichen) Arbeitsunfähigkeit auch dem Schutz des betroffenen Arbeitgebers und seiner weiteren Arbeitnehmer.

6

Mit der vom Verwaltungsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassenen Berufung beantragt die Klägerin, unter Abänderung des Urteils des Bayerischen Verwaltungsgerichts vom 24. März 2025, wird der Bescheid der Regierung von Schwaben vom 19. April 2024 aufgehoben. Der Berufungsbeklagte wird verpflichtet, der Berufungsklägerin die Erstattungssumme in Höhe von 820,82 € zu bewilligen sowie Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

7

Die Klägerin begründete ihre Berufung mit Schriftsatz vom 1. Juli 2025 im Wesentlichen wie folgt: Zu Unrecht gehe das Verwaltungsgericht davon aus, dass aufgrund der Positivtestung eine Infektion mit dem SARS-CoV-2 Virus festgestellt worden sei (Urteil, Rn. 3, 30, 33, 35). Das Verwaltungsgericht treffe keine Aussage dazu, wie es zu der Feststellung komme, dass eine Infektion vorgelegen habe. Man könne nur vermuten, dass das Gericht hier ein vermeintliches Allgemeinwissen angewendet habe. Dieses entspreche aber nicht den wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die Klägerin habe bereits in der Klageschrift bestritten, dass sich allein aus der Positivtestung der Nachweis einer Infektion ergäbe. Sie habe dafür wissenschaftliche Belege aufgeführt. Der Isolation habe ein positiver PCR-Test zu Grunde gelegen. Bei diesen Tests komme es häufig zu falsch positiven Testungen. Damit sei hier gemeint, dass der Test ein positives Ergebnis angezeigt habe, obwohl nur inaktive Virenteile oder in nur ungefährlich geringer Menge aktive Viren vorhanden gewesen seien. Bei einem PCR-Test gelte Folgendes: Die Polymerase-Kettenreaktion (PCR) weise bestimmte Genabschnitte (1/10 des „Erbguts“ des Virus) von SARS-CoV-2 nach. Ob sie von einem intakten Virus stammten oder nur Relikte einer bereits überwundenen Infektion seien, lasse sich nicht unterscheiden. Hierzu seien Laborexperimente an Zellkulturen notwendig. Dort werde untersucht, ob mit den Proben vom Patienten lebende Zellkulturen abgetötet werden könnten. Diese Tests seien aufwändig und würden deshalb nicht routinemäßig durchgeführt. Deswegen könne man allein anhand eines positiven PCR-Testergebnisses nicht sagen, ob es sich um abgestorbene Viren (z.B. wegen starker Immunität oder nach ausgeheilter Krankheit) oder um eine so geringe Menge aktiver Viren (dass sogar die Ansteckung andere Personen nicht möglich war), oder um eine höhere Menge gehandelt habe. Eine Infektion setze also u.a. vermehrungsfähige Viren oder Bakterien voraus. Nach der wissenschaftlichen Literatur zeige ein positiver PCR-Test aber nur an, dass Teile der DNS eines Virus vorhanden seien. Er zeige aber nicht an, dass auch vermehrungsfähige Viren im Testmaterial vorhanden gewesen seien. Deshalb seien PCR-Tests in vielen Fällen positiv gewesen, obwohl die Proben keine anzüchtbaren Viren enthalten hätten und somit keine Infektion gegeben gewesen sei. Zu Unrecht meine das Verwaltungsgericht, die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2024 (5-AZR 234/23 und 235/23) unverändert anwenden zu können. Das Bundesarbeitsgericht habe revisionsrechtlich von einer Infektion ausgehen müssen. Im vorliegenden Fall lasse sich eine Infektion aber gerade nicht feststellen. Die Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts und die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts seien auf der Basis der Feststellung einer Infektion getroffen worden, an die die Bundesgerichte gebunden gewesen seien. Im vorliegenden Fall habe keine Infektion vorgelegen. Das gelte sowohl für eine Infektion im medizinischen als auch im rechtlichen Sinne. Insbesondere könne aus einem positiven PCR-Test allein nicht das Vorliegen einer Infektion angenommen werden. Wenn aber keine Infektion bewiesen werden könne, sei auch kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG gegeben. Denn das Risiko der Nichterweislichkeit einer Krankheit als Voraussetzung für einen Entgeltanspruch nach § 3 EFZG und damit den fehlenden Verdienstaufschlag trage das beklagte Land. In den erwähnten Entscheidungen sei es aber um seuchenpolizeiliche Vorschriften gegangen. Daher habe bereits eine Gefahr genügt. Es sei daher ein niedrigerer Grad an Gewissheit ausreichend gewesen. Dieser könne auch noch mehr aus Erkenntnissen im Allgemeinen abgeleitet werden als die für einen Beweis erforderliche Gewissheit. Für die Beklagte stehe weiterhin fest, dass ein positiver PCR-Test bei einer symptomlosen Person keine vernünftige Zweifel ausschließende Sicherheit für das Vorliegen einer Infektion oder Krankheit im konkreten Einzelfall biete. Denn sonst wären die Aussagen des RKI nicht erklärlich, dass in nicht wenigen Fällen trotz positivem PCR-Test keine Anzucht von Viren gelungen sei.

8

Nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG würden die „ausgezählten Beträge“ dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Die Klägerin habe mit der Auszahlung in der Bezügemitteilung eine eindeutige Tilgungsbestimmung dahingehend getroffen, dass die entsprechende Zahlung eine Entschädigung nach § 56 IfSG darstelle. Das reiche nach dem Wortlaut der Norm bereits aus, um den Erstattungsanspruch zu begründen. Alles andere sei eine Sache zwischen Staat und Entschädigtem. Die Klägerin habe vorgetragen, dass sie ausdrücklich eine Entschädigung nach den genannten Vorschriften ausgezahlt und keinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG ausgezahlt habe. Die Klägerin habe einen Anspruch nach § 3 EFZG auch als nicht erfüllt angesehen. Wenn der Arbeitgeber einen solchen Anspruch nicht erfülle, weil er seine Voraussetzungen nicht für gegeben erachte, habe der Arbeitnehmer keinen Verdienst. Er erleide somit einen Verdienstaufschlag, wenn er den Anspruch nicht durchsetzen könne. Dazu bleibe ihm dann nur die Durchsetzung im Klageweg vor dem Arbeitsgericht. Nach allgemeinen

Grundsätzen trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG

9

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

10

Er verteidigt das angegriffene Urteil.

11

Der Senat hat die Beteiligten mit Schreiben vom 22. Mai 2026 zur Sache und zur beabsichtigten Entscheidung nach § 130a VwGO angehört.

II.

12

Der Senat kann gem. § 130a VwGO über die Berufung durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da er sie einstimmig für unbegründet hält und die Beteiligten hierzu angehört hat.

13

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Erstattungsanspruch aus § 56 Abs. 5 i. V. m. Abs. 1, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG. Der Arbeitnehmer der Klägerin 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.

14

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.

15

§ 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, U. v. 5.12.2024 – 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). Danach hat die Klägerin mangels Verdienstausschlages ihres Arbeitnehmers keine Erstattungsansprüche nach § 56 Abs. 5 Satz 3, § 57 Abs. 1 und 2 IfSG.

16

2. Der hier betroffene Arbeitnehmer der Klägerin war eine absonderungspflichtige Person im Sinne von § 56 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 30 Abs. 1 Satz 2, § 32 IfSG. Der Arbeitnehmer war gemäß der Isolationsanordnung des Landratsamts Augsburg vom 24. Mai 2022 i. V. m. der Allgemeinverfügung Isolation von positiv auf das Coronavirus SARS-CoV2 getesteten Personen vom 12. April 2022, Az. G51v-G8000-2022/44-242 (AV Isolation, BayMBl. 2022 Nr. 225) verpflichtet, sich aufgrund seiner positiven PCR-Testung auf den Coronavirus vom 24. Mai bis spätestens zum 3. Juni 2022 in häusliche Absonderung zu begeben.

17

3. Ein Arbeitnehmer, der eine – ggf. auch nur 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 (BVerwG, U.v. 9.10.2025 – 3 C 4.24 – BVerwGE 187,76, unter Bezugnahme auf BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – NJW 2024, S. 2705).

18

Zentrales Vorbringen der Klägerin ist hierzu, dass sich allein aus der Positivtestung der Nachweis einer Infektion gerade nicht ergäbe. Der PCR-Test zeige ein positives Ergebnis auch an, wenn nur inaktive Virenteile oder in nur ungefährlich geringer Menge aktive Viren vorhanden gewesen seien. Mit diesem Vorbringen dringt die Klägerin nicht durch. Nach der Rechtsprechung des Senats bestehen keine Zweifel, dass die in Deutschland durchgeführten PCR-Tests (Polymerase-Kettenreaktion), deren Ergebnisse in die Einschätzungen des Robert Koch-Instituts zur Gefahrenlage und zur Wirksamkeit der Impfstoffe einfließen, geeignet sind, verlässliche Indikatoren für Infektionen mit SARS-CoV-2 zu liefern. Es leuchtet nämlich ein, dass der Nachweis einer erheblichen Konzentration an für SARS-CoV-2 typischen Nukleotidsequenzen ein Indikator für die Wirksamkeit des Virus in einem Organismus ist. Sie bilden – wie vom Robert Koch-Institut angenommen – den „Goldstandard für den Nachweis von SARS-CoV-2“ (BayVGh, B. v. 23.7.2025 – 20 N 20.1014 – juris Rn. 34, unter Bezugnahme auf BVerwG, B. v. 7.7.2022 – 1 WB 2.22 – BVerwGE 176, 138 Rn 153). Der PCR-Test stellt die verlässlichste Methode dar, die Identifizierung und Isolation von Personen, die mit dem Erreger SARS-CoV-2 infiziert sind, zu ermöglichen. PCR-Tests weisen das Virus – abhängig von der Qualität der Probe – mit hoher Genauigkeit nach. Hierfür werden virusspezifische Gensequenzen herangezogen (eine Beschreibung des Virusgenoms findet sich in Corman et al. 2020, Detection of 2019 novel coronavirus [2019-nCoV] by realtime RT-PCR). Ein positives Testergebnis bedeutet, dass bei der getesteten Person eine SARS-CoV-2-Infektion erfolgt ist.

19

Nach § 2 Nr. 2 IfSG versteht man unter einer Infektion die Aufnahme eines Krankheitserregers und seine nachfolgende Entwicklung oder Vermehrung im menschlichen Organismus. Nicht jede Infektion bedeutet gleichzeitig den Eintritt einer übertragbaren Krankheit; ob symptomatische oder asymptomatische Reaktionen folgen, ist für den Infektionsbegriff daher ohne Belang. Von Bedeutung ist die Kategorie der Infektion namentlich deshalb, weil infizierte Personen – unabhängig vom Vorliegen spezifischer Symptome – einen aufgenommenen Krankheitserreger grundsätzlich auch dann weiterverbreiten können (BT-Drs. 14/2530 S. 43), wenn diese keinerlei Symptome aufweisen. Insbesondere beim Coronavirus SARS-CoV-2 hat diese Eigenschaft zur besonderen Gefährlichkeit dieses Krankheitserregers beigetragen (Sangs/Eibenstein, IfSG, 1. Auflage 2022, § 2 Rn 16). Dies bedeutet jedoch nicht, dass im Einzelfall nachgewiesen sein muss, dass die betroffene Person ohne jeden Zweifel tatsächlich ansteckend ist oder gewesen ist.

20

Denn der Gesetzgeber geht vielmehr nach § 22a Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 lit. a, Nr. 3 lit. a, Abs. 2 Nr. 1 IfSG allgemein davon aus, dass ein direkter Erregernachweis durch positiven PCR-Test grundsätzlich als Infektionsnachweis gilt (vgl. BT-Drs. 20/958 S. 16). Zudem stellte die Absonderungsanordnung des Landratsamts Augsburg vom 24. Mai 2022 zwischen dem Arbeitnehmer der Klägerin als potentiellem Anspruchsinhaber des Entschädigungsanspruches und dem Beklagten als potentiellen Entschädigungsschuldner verbindlich fest, dass der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt mit dem Coronavirus infiziert war. Daran muss sich die Klägerin festhalten lassen, denn ihr Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG setzt einen bestehenden Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers voraus.

21

4. Verläuft die Infektion ohne Symptome – wie von der Klägerin behauptet –, 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, U. v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – NJW 2024, 2705 Rn. 13 f.).

22

a) 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, U.v. 23.2.2022 – 10 AZR 99/21 – BAGE 177, 163 Rn. 43).

23

b) 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, U.v. 26.10.2016 – 5 AZR 167/16 – NJW 2017, 1129 Rn. 14 m. w. N.). Krankheitsbedingte 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, U.v. 20.3.2024 – 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, U.v. 20.3.2024 – 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 (vgl. zum Ganzen: BVerwG, U.v. 9.10.2025 – 3 C 4.24 – BVerwGE 187, 76).

27

5. Der Arbeitnehmer der Klägerin war im streitigen Zeitraum wegen einer festgestellten Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus zur häuslichen Absonderung verpflichtet. Es ist unstreitig, dass ihm 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 der Arbeitnehmer im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Nachdem die Beteiligten im Verwaltungsverfahren darauf verzichtet haben, Impfnachweise des Arbeitnehmers vorzulegen bzw. sich vorlegen zu lassen, bleibt zwar offen, ob der Arbeitnehmer die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht

schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG verursacht hatte (vgl. zu den Anforderungen BAG, U.v. 20.3.2024 – 5 AZR 234/23 – NJW 2024, 2705 Rn. 22 ff. m. w. N.). Dies kann jedoch dahinstehen, da insoweit auch der Entschädigungsanspruch ausgeschlossen wäre, denn die Infektion und damit die Absonderung wäre dann im Sinne des Entschädigungsausschlusses nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG vermeidbar gewesen (vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 9. Oktober 2025 – 3 C 5.24 – juris).

28

6. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

7. Die Revision wird nicht zugelassen. Die Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 VwGO liegen nicht vor.