

---

**Datum:** 10.10.2024  
**Gericht:** Verwaltungsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 29. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 29 K 6557/24  
**ECLI:** ECLI:DE:VGD:2024:1010.29K6557.24.00

---

**Schlagworte:** Infektion, Coronavirus, SARS-CoV-2-Virus, Absonderung, Entschädigung, Erstattung, Entgeltfortzahlung, Verdienstausschlag, Arbeitsunfähigkeit, Krankheit, Isolierung, Quarantäne

**Normen:** § 56 Abs 1 IfSG; § 56 Abs 5 IfSG; § 3 EFZG

**Leitsätze:**

1. Bei einer behördlich angeordneten Absonderung wegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus und daraus resultierender rechtlicher Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auch aus gesundheitlichen Gründen - etwa weil er Symptome hatte - die Arbeitsleistung nicht erbringen konnte. 2. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ist gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch nachrangig.

---

**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 der Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110% des zu vollstreckenden Betrages leistet.**

**Die Sprungrevision wird zugelassen.**

---

**Tatbestand:**

1

Die Beteiligten streiten um die Erstattung einer Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

2

Die Klägerin stellte am 11. Juli 2023 bei dem Beklagten einen Antrag auf Ausgleich des Verdienstaufschlags aufgrund eines behördlich angeordneten Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung nach § 56 Abs. 1 IfSG für ihre Arbeitnehmerin Q. C. in der Zeit vom 14. November bis 18. November 2022. Grund für die Absonderung war ein positiver Test auf das Coronavirus SARS-CoV-2. Laut Antrag war die Arbeitnehmerin während des Tätigkeitsverbots bzw. der Absonderung nicht arbeitsunfähig krank.

3

Mit Bescheid vom 5. August 2024 lehnte der Beklagte den Antrag ab und führte zur Begründung aus: Eine Entschädigung des Verdienstaufschlags gemäß § 56 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 sowie § 57 IfSG könne nicht gewährt werden, da die Voraussetzungen für die Entschädigung nicht erfüllt gewesen seien. Ein Verdienstaufschlag liege nicht vor, wenn der Arbeitgeber trotz der nicht erfolgten Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sei. Dies sei unter anderem dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert sei. Dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2024 (5 AZR 234/23) zufolge stelle eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führe, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich sei, die geschuldete Tätigkeit zu erbringen und eine Erbringung der Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht komme. Der Arbeitgeber könne die Entgeltfortzahlung in diesem Fall auch dann nicht verweigern, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht vorgelegt worden sei. Die Absonderung sei die rechtlich zwingende Folge der Infektion mit dem Coronavirus. Die Arbeitnehmerin der Klägerin, die an einer SARS-CoV-2-Infektion gelitten habe, habe daher für den fraglichen Zeitraum einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sodass ein Anspruch auf Verdienstaufschlagsentschädigung nicht bestehe.

4

Die Klägerin hat am 14. August 2024 Klage erhoben, mit der sie geltend macht: Das Bundesarbeitsgericht hebe mit seiner Entscheidung den Anwendungsbereich des § 56 IfSG förmlich auf, obgleich der Gesetzgeber mit dieser Norm explizit die Fälle der Absonderung wegen Infektion habe regeln wollen, auch im Sinne der finanziellen Unterstützung der Unternehmen in der Corona-Pandemie. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes habe keine präjudizielle Bindungswirkung für die Verwaltungsgerichtsbarkeit und die zuständigen Landesbehörden. Während das Bundesarbeitsgericht die Tatbestandsmerkmale des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz prüfe, gehe es vorliegend um die Merkmale des § 56 IfSG. Die fehlende Anwendbarkeit des § 56 IfSG im Falle einer symptomlos verlaufenen Corona-Infektion und behördlicher Absonderungsanordnung würde den Anwendungsbereich der Norm förmlich aushöhlen und deren Zweckbestimmung ad absurdum führen. Überdies sei bisher von Seiten des Staates öffentlich im Zusammenhang mit dem Erstattungsanspruch kommuniziert worden, dass Unternehmen, die aufgrund der aktuellen Allgemeinverfügungen oder Verordnungen der Länder in Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes Einbußen hätten, finanziell unterstützt werden sollten. Des Weiteren sei die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes inkonsequent, da eine Unvereinbarkeit mit der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und der Systematik des Entgeltfortzahlungsgesetzes vorliege. Eine Infektion ohne körperliche Leistungseinbuße als arbeitsunfähigkeitsbegründende Krankheit einzuordnen, sei weder mit den klaren Feststellungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie noch mit der

5

Systematik des Entgeltfortzahlungsgesetzes vereinbar. Auch das Bundesministerium für Gesundheit stelle auf seiner Internetseite explizit klar, dass bei einer symptomlos verlaufenden Corona-Infektion Arbeitsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers bestehe. Entsprechend dieser Beurteilung habe es der bisherigen bundesweiten Praxis der zuständigen Landesbehörden entsprochen, bei symptomlos verlaufender Corona-Infektion die behördliche Maßnahme auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes als maßgeblichen Grund für die Unmöglichkeit der Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung anzuerkennen, und die staatliche Entschädigung nach § 56 IfSG zu bewilligen. Das schutzwürdige Vertrauen des Unternehmens, das in gesellschaftspolitisch kritischen Zeiten einen wichtigen Beitrag zum Pandemie- Management geleistet habe, gebiete die Aufrechterhaltung der Erstattungsleistungen nach § 56 IfSG auch bei symptomlos verlaufender Corona-Infektion entsprechend der bisherigen Praxis und der politischen Beteuerungen in den Pandemie Jahren.

Die Klägerin beantragt,

6

**den Beklagten unter Aufhebung des Bescheides vom 5. August 2024 zu verpflichten, ihr die am 11. Juli 2023 für den Zeitraum vom 14. November bis 18. November 2022 beantragte Erstattung des Netto-Verdienstaufschlags zuzüglich geleisteter Sozialabgaben in gesetzlicher Höhe zu bewilligen.**

7

Der Beklagte beantragt,

8

**die Klage abzuweisen.**

9

Zur Begründung führt er aus, es fehle im vorliegenden Fall an dem für den Erstattungsanspruch erforderlichen Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmerin. Ein Entschädigungsanspruch bestehe nur dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Tätigkeitsverbots oder einer Absonderung einen Verdienstaufschlag erlitten habe. Ein Verdienstaufschlag sei zu verneinen, wenn dem Arbeitnehmer für den maßgeblichen Zeitraum ein vertraglicher oder gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts gegen den Arbeitgeber zugestanden habe, obwohl der Arbeitnehmer nicht in der Lage gewesen sei, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Das Nichtbestehen anderweitiger Ansprüche sei negatives Tatbestandsmerkmal für den Entschädigungsanspruch. Die Entschädigung habe subsidiären Charakter. Als auf dem Billigkeitsgedanken beruhendes Institut solle § 56 IfSG Arbeitnehmer vor materieller Not schützen. Eine finanzielle Entlastung des Arbeitgebers bezwecke die Norm hingegen nicht. Ein Entschädigungsanspruch bestehe danach nicht, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt sei und gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Lohnfortzahlung habe. Dies sei im vorliegenden Fall zu bejahen. Die Arbeitnehmerin habe sich mit dem SARS-CoV-2-Virus infiziert und sei im streitgegenständlichen Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Sie sei verpflichtet gewesen, sich in Isolierung zu begeben. Auch eine symptomlose Infektion stelle einen Krankheitszustand im Sinne des § 3 EFZG dar. Aus dieser Krankheit resultiere die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin. Arbeitsunfähigkeit liege vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben könne, sei es aus gesundheitlichen Gründen, sei es aus rechtlichen Gründen wegen eines Beschäftigungsverbots. Dem stehe auch nicht § 2 Abs. 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie entgegen. Auch danach sei Voraussetzung für eine Arbeitsunfähigkeit, dass Versicherte auf Grund von Krankheit ihre Tätigkeit nicht mehr ausführen könnten. Eine Differenzierung zwischen einer auf der Krankheit beruhenden tatsächlichen oder rechtlichen Unmöglichkeit werde nicht vorgenommen. Ebenso stehe auch nicht § 3 Abs. 2 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie der vorgenannten Annahme entgegen. Zwar sehe diese Regelung vor, dass im Fall

10

von Beschäftigungsverboten nach dem Infektionsschutzgesetz eine Arbeitsunfähigkeit nicht vorliege. Gemeint sei hiermit allerdings, dass ein gesetzliches Beschäftigungsverbot kein Umstand sei, der - für sich allein betrachtet - schon Grund für eine Arbeitsunfähigkeit sein könnte. Zudem führe das Vorliegen der Isolation der betroffenen Arbeitnehmerin nicht zu einer Durchbrechung der Kausalität. Die für einen Anspruch nach § 3 EFZG erforderliche Monokausalität sei gegeben. Nur dann, wenn eine Isolation unabhängig von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestünde oder angeordnet würde, käme einem solchen Beschäftigungsverbot selbständige Bedeutung zu. Die behördliche Absonderungsanordnung trete nicht isoliert neben die Erkrankung, sondern sei vielmehr unmittelbare Folge der beim betroffenen Arbeitnehmer festgestellten Infektion. Es verbleibe auch ein relevanter Anwendungsbereich für die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG, namentlich für die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer als Kontaktperson, ohne erkrankt zu sein, einem Arbeitsverbot unterworfen sei sowie für Selbständige. Das Infektionsschutzgesetz sehe mit § 56 IfSG nur eine hilfsweise Billigkeitsentschädigung der Allgemeinheit für Notfälle vor. Dass das Risiko des Arbeitgebers, infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach § 3 EFZG Entgeltfortzahlung zu leisten, durch das Infektionsschutzgesetz auf die Allgemeinheit verlagert werden solle, lasse sich nicht erkennen. Aufgabe der Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz sei es, Schutzlücken zu schließen. Letztlich handele es sich um einen Aufopferungsanspruch zugunsten desjenigen, der im Interesse der Allgemeinheit mit einem Beschäftigungsverbot belastet wird. Für einen Ausgleich einer solchen Aufopferung bestehe kein Bedürfnis, wenn aufgrund eines Entgeltfortzahlungsanspruchs bei dem Arbeitnehmer überhaupt kein Vermögensopfer aufgrund eines Beschäftigungsverbots eintritt.

Die Beteiligten haben mit Schriftsätzen vom 10. Oktober 2024 ihre Zustimmung zur Einlegung der Sprungrevision erklärt. 11

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie des beigezogenen Verwaltungsvorgangs Bezug genommen. 12

**Entscheidungsgründe:** 13

Die Klage hat keinen Erfolg. 14

Sie ist zwar zulässig, insbesondere ist der Verwaltungsrechtsweg gemäß § 68 Abs. 1 Satz 1 IfSG eröffnet und die Klage als Verpflichtungsklage gemäß § 42 Abs. 1 Alt. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) statthaft. 15

Die Klage ist aber unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Bewilligung der am 11. Juli 2023 für den Zeitraum vom 14. November 2022 bis 18. November 2022 beantragten Erstattung der Entschädigung (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). 16

Die Anspruchsvoraussetzungen des als Anspruchsgrundlage allein in Betracht kommenden § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 5 Sätze 1 und 3 IfSG in der maßgeblichen Fassung vom 16. September 2022 liegen nicht vor. 17

Die seit dem 16. September 2022 geltende Gesetzesfassung ist heranzuziehen, weil der Zeitpunkt des Entstehens des etwaigen Anspruchs auf Erstattung der gezahlten Verdienstausfallentschädigung mit der Auszahlung an den Arbeitnehmer maßgeblich ist. 18

Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW), Urteil vom 10. März 2023 – 18 A 563/22 –, juris Rn. 42 ff. 19

Nach § 56 Abs. 1 IfSG in dieser Fassung erhält eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet (Satz 1). Das Gleiche gilt für eine Person, die nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgeordnet wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 erlassenen Rechtsverordnung absondert (Satz 2).	20
Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen (Satz 1); die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (Satz 3).	21
Ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für den streitgegenständlichen Erstattungsanspruch der Klägerin nach § 56 Abs. 5 IfSG gegeben sind, obliegt der eigenständigen Prüfung durch das Gericht. Es ist verpflichtet, über den geltend gemachten Anspruch umfassend zu entscheiden (vgl. § 113 Abs. 5 VwGO). Das beinhaltet die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Prüfung der Voraussetzungen des Bestehens eines Entschädigungsanspruchs der Arbeitnehmerin nach § 56 Abs. 1 IfSG, der seinerseits das Vorliegen eines Verdienstausschlages umfasst.	22
Die Voraussetzungen für einen Erstattungsanspruch sind nicht gegeben.	23
Bei den von der Klägerin ausgezahlten Leistungen an ihre Mitarbeiterin handelte es sich nicht um eine Entschädigung im Sinne von § 56 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 IfSG. Denn diese setzt voraus, dass dem betroffenen Arbeitnehmer ein – zunächst vom Arbeitgeber für die zuständige Behörde zu erfüllender – Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG zugestanden hat.	24
Vgl. OVG NRW, Urteil vom 10. März 2023 – 18 A 563/22 –, juris Rn. 51; zur Vorgängervorschrift des § 49 Abs. 1 BSeuchG: Bundesgerichtshof (BGH), Urteil vom 30. November 1978 – III ZR 43/77 –, juris Rn. 8.	25
Dies ist hier nicht der Fall. Die betroffene Arbeitnehmerin erlitt im hiesigen Fall keinen Verdienstausschlag und erfüllte damit nicht die Entschädigungsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 IfSG.	26
Bei § 56 Abs. 1 Sätze 1 und 2 IfSG handelt es sich um eine Billigkeitsregelung, die Störern im infektionsschutzrechtlichen Sinn (Ausscheider, Ansteckungsverdächtige usw.) ausnahmsweise, um eine gewisse Sicherung vor materieller Not zu erreichen, eine Entschädigung gewährt, wenn sie auf Grund ihrer Störereigenschaft einem gezielt personenbezogenen Erwerbsverbot unterworfen worden sind.	27
Vgl. bereits zur Vorgängervorschrift des § 49 Abs. 1 BSeuchG unter Verweis auf die Begründung zu § 48 des Regierungsentwurfs des Bundesseuchengesetzes BT-Drucks III/1888: BGH, Urteil vom 30. November 1978 – III ZR 43/77 –, juris Rn. 22.	28
Diese Zweckrichtung des Entschädigungsanspruchs spricht dagegen, dass eine auf dem Arbeitsverhältnis beruhende Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Dauer des Beschäftigungsverbotes das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, auf die Allgemeinheit abgewälzt werden sollte. Ein "Verdienstausschlag" liegt hiernach dann nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer für den fraglichen Zeitraum ein gesetzlicher oder vertraglicher Anspruch auf Fortzahlung	29

seines Lohns oder Gehalts gegen den Arbeitgeber zusteht. Eine Entschädigungspflicht des Staates besteht also nur dann, wenn der Betroffene mangels anderweitiger Ansprüche auf Grund der behördlichen Maßnahmen sonst in Not geraten würde. Das Nichtbestehen solcher anderweitigen Ansprüche ist deshalb (negative) Tatbestandsvoraussetzung für diese Entschädigung.

Vgl. OVG NRW, Urteil vom 10. März 2023 – 18 A 563/22 –, juris Rn. 54, m.w.N; BGH, Urteil vom 30. November 1978 – III ZR 43/77 –, juris Rn. 23. 30

Die Mitarbeiterin der Klägerin hat zwar keinen vertraglichen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen ihren Arbeitgeber. Denn – anders als offenbar versehentlich im Antrag auf Entschädigung angegeben – nach § 5 des für das Arbeitsverhältnis geltenden Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 wird in Abweichung von § 616 Bürgerliches Gesetzbuch der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Eine der nachfolgend im Rahmentarifvertrag aufgezählten Ausnahmen ist nicht gegeben. Erfasst werden nur familiäre Gründe. 31

Ein Verdienstausschluss der betroffenen Arbeitnehmerin liegt jedoch deshalb nicht vor, weil diese gegenüber der Klägerin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat. 32

Insoweit schließt sich das Gericht den überzeugenden Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in seinen Urteilen vom 20. März 2024 (5 AZR 234/23 und 5 AZR 235/23) an. Eine „präjudizielle Bindungswirkung“ liegt darin nicht. Das Gericht hat vielmehr keinen Anlass, von der Rechtsprechung des u.a. für entgeltfortzahlungsrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen obersten Bundesgericht abzuweichen, zumal die Vorschrift in § 56 IfSG keine eigenständige Regelung eines Entgeltfortzahlungsanspruchs enthält. Maßgebend für den Anspruch ist allein das Entgeltfortzahlungsgesetz. 33

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. 34

Das ist hier gegeben. Die Arbeitnehmerin der Klägerin war im Zeitraum vom 14. November 2022 bis 18. November 2022 erkrankt, weil sie sich mit dem SARS-CoV-2-Virus infiziert hatte. 35

Krankheit im Sinne des § 3 EFZG setzt einen regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustand des Arbeitnehmers voraus. Regelwidrig ist der Zustand, wenn er nach allgemeiner Erfahrung unter Berücksichtigung eines natürlichen Verlaufs des Lebensgangs nicht bei jedem anderen Menschen gleichen Alters und Geschlechts zu erwarten ist. Auf die Behandlungsbedürftigkeit kommt es nicht an. Die SARS-CoV-2-Infektion stellt hiernach auch bei einem symptomlosen Verlauf einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit i.S.v. § 3 Abs. 1 EFZG dar. 36

Vgl. BAG, Urteil vom 20. März 2024 – 5 AZR 234/23 -, juris Rn. 11 und Leitsatz. 37

Die Arbeitnehmerin der Klägerin war auch infolge der Krankheit arbeitsunfähig. 38

39

Arbeitsunfähigkeit besteht zum einen, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit seine vertraglich geschuldete Tätigkeit objektiv nicht ausüben kann oder nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose hierdurch verhindert oder verzögert würde. Arbeitsunfähigkeit liegt aber auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer wegen der Erkrankung aus rechtlichen Gründen die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, etwa weil für ihn aufgrund der Erkrankung ein Beschäftigungsverbot besteht. Gleiches gilt, wenn gegenüber einem Arbeitnehmer aufgrund einer ansteckenden Infektionskrankheit gemäß § 30 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 28 Abs. 1 Satz 1 IfSG in der im Streitzeitraum geltenden Fassung behördlich die Isolierung (Quarantäne) oder Absonderung verfügt wurde. Auch in diesem Fall war dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung aus krankheitsbedingten Gründen rechtlich unmöglich, weil eine Zuwiderhandlung gegen angeordnete Absonderungen nach § 73 Abs. 1a IfSG bußgeldbewehrt und unter weiteren Voraussetzungen sogar nach § 74 IfSG strafbewehrt war.

Vgl. BAG, Urteil vom 20. März 2024 – 5 AZR 234/23 -, juris Rn. 13 f. 40

Bei einer behördlich angeordneten Absonderung wegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus kommt es demnach von vorneherein nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auch aus gesundheitlichen Gründen – etwa weil er Symptome hatte – die Arbeitsleistung nicht erbringen konnte. 41

Nichts Anderes kann gelten, wenn die Pflicht zur Absonderung nicht auf einer auf § 30 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 28 Abs. 1 Satz. 1 IfSG gestützten behördlichen Verfügung im Einzelfall beruht, sondern sich – wie hier – unmittelbar aus einer Rechtsverordnung ergibt. § 32 Satz 1 IfSG ermächtigt die Landesregierungen, unter den Voraussetzungen, die für Maßnahmen nach den §§ 28 bis 28b und 29 bis 31 maßgebend sind, auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten zu erlassen. Hiervon hat die nordrhein-westfälische Landesregierung mit der Verordnung zur Testung in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 und zur Regelung von Absonderungen nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes (Corona-Test-und-Quarantäneverordnung - CoronaTestQuarantäneVO) vom 28. September 2022 Gebrauch gemacht und in § 8 Abs. 2 Satz 1 CoronaTestQuarantäneVO geregelt, dass unter anderem eine Person mit einem positiven PCR-Test-Ergebnis verpflichtet ist, sich unverzüglich und auf direktem Weg in Isolierung zu begeben. Eine gesonderte Anordnung der Behörde ist für die Isolierung nicht erforderlich (§ 8 Abs. 2 Satz 1 CoronaTestQuarantäneVO). Die sich damit unmittelbar aus dem Gesetz ergebende Pflicht zur Absonderung führt wie die behördliche Anordnung der Absonderung dazu, dass dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung aus krankheitsbedingten Gründen rechtlich unmöglich war. Ein vorsätzlicher oder fahrlässiger Verstoß gegen § 8 Abs. 2 CoronaTestQuarantäneVO stellt ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 14 Nr. 2 CoronaTestQuarantäneVO i.V.m. § 73 Abs. 1a Nr. 24 IfSG) und steht gegebenenfalls unter Strafe nach § 74 IfSG. 42

Da es der als Reinigungskraft tätigen Arbeitnehmerin der Klägerin auch nicht möglich war, die Arbeit von zu Hause aus auszuüben, war sie aufgrund von § 8 Abs. 2 Satz 1 CoronaTestQuarantäneVO rechtlich an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert und somit arbeitsunfähig. 43

Die weitere Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch, wonach die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung sein muss, 44

sogenannte Monokausalität, vgl. BAG, Urteil vom 21. März 2024 – 5 AZR 234/23 –, juris Rn. 15 ff., 45

ist ebenfalls gegeben. Insbesondere steht die behördlich angeordnete oder gesetzliche Pflicht zur Absonderung der Annahme, die Krankheit sei alleinige Ursache der Arbeitsunfähigkeit, nicht entgegen. Der Kausalzusammenhang ist gewahrt, weil die Absonderungsanordnung ihrerseits unmittelbare Folge der Erkrankung ist. Sie ist kein weiterer, paralleler Umstand, der für sich allein gesehen Grund der Arbeitsverhinderung sein könnte, sie war vielmehr nach der im Streitgegenständlichen Zeitraum geltenden infektionsschutzrechtlichen Rechtslage zwingende Rechtsfolge bei einer SARS-CoV-2-Infektion. 46

Vgl. BAG, Urteil vom 21. März 2024 – 5 AZR 234/23 –, juris Rn. 17 m.w.N. 47

Der Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 3 EFZG scheidet auch dann nicht, wenn die Mitarbeiterin der Klägerin keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt haben sollte. Die Klägerin hätte die Fortzahlung des Arbeitsentgelts nicht nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG verweigern dürfen, da die Absonderung als Folge einer durch einen positiven PCR-Test festgestellten Infektion zum maßgeblichen Zeitpunkt gesetzlich angeordnet war. 48

Vgl. VG Münster, Urteil vom 20. April 2024 – 5 K 2977/22 –, juris Rn. 59; VG Augsburg, Urteil vom 5. August 2024 – Au 9 K 24.1146 –, juris, Rn. 36. 49

Schließlich wird der Entgeltfortzahlungsanspruch der Mitarbeiterin der Klägerin nach § 3 Abs. 1 EFZG auch nicht durch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG ausgeschlossen. Denn der Entschädigungsanspruch ist gegenüber dem Entgeltfortzahlungsanspruch nachrangig. 50

Vgl. Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 2. Juli 2021 – 13 LA 258/21 –, juris Rn. 9; BAG, Urteil vom 21. März 2024 – 5 AZR 234/23 –, juris Rn. 18 ff.; bereits zur Vorgängervorschrift des § 49 Abs. 1 BSeuchG: BGH, Urteil vom 30. November 1978 – III ZR 43/77 –, juris Rn. 8 f. 51

Neben dem eindeutigen Wortlaut, wonach ein Verdienstausschlag Voraussetzung für einen Anspruch auf Entschädigung ist, spricht auch der Sinn und Zweck der Vorschrift für diese Auslegung. Denn § 56 IfSG soll vor materieller Not schützen, wo allgemeine Fortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt die Norm, anders als die Klägerin meint, hingegen nicht. 52

Vgl. Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 2. Juli 2021 – 13 LA 258/21 –, juris Rn. 9; Eckart/Kruse, in: BeckOK Infektionsschutzrecht, 5. Aufl. 2021, IfSG, § 56 Rn. 37 m.w.N. 53

Der Gesetzgeber hat diese Auslegung im Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes noch einmal bestätigt. Danach sei bei § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG wie bisher ein Verdienstausschlag Voraussetzung für einen Anspruch auf Entschädigung, der etwa dann nicht eintritt, soweit eine Entgeltersatzleistung gewährt wird. 54

Vgl. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit vom 3. März 2021, BT-Drs. 19/27291, S. 61. 55

Die Vorschrift des § 56 Abs. 1 IfSG wird durch diese Auslegung auch nicht ihres Anwendungsbereichs beraubt. Sie gilt vielmehr weiterhin für Arbeitnehmer, die als Kontaktperson aufgrund einer behördlichen Absonderungsanordnung einem Tätigkeitsverbot unterworfen wurden, sowie für Selbstständige. 56



Dass eine SARS-CoV-2-Infektion eine Krankheit im Sinne von § 3 Abs. 1 EFZG darstellt, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt, widerspricht entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 2 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 (Arbeitsunfähigkeit-Richtlinie (AURL)). Dabei kann dahinstehen, welche Rechtsnatur die Richtlinie hat. Denn auch nach § 2 Abs. 1 Satz 1 AURL liegt Arbeitsunfähigkeit vor, wenn Versicherte aufgrund von Krankheit ihre zuletzt vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeführte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen können. Eine Differenzierung danach, ob der Arbeitnehmer wegen der Erkrankung die Arbeitsleistung aus gesundheitlichen oder aus rechtlichen Gründen nicht erbringen kann, nimmt die Richtlinie nicht vor.

Ebenso wenig steht § 3 Abs. 2 AURL, wonach Arbeitsunfähigkeit insbesondere nicht vorliegt, wenn Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutzgesetz ausgesprochen wurden, der Annahme eines Anspruchs nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz entgegen. Die Bestimmung erfasst ausdrücklich nur die Fälle, in denen andere als die in § 2 genannten Gründe Ursache für die Arbeitsverhinderung des oder der Versicherten sind (§ 3 Abs. 1 AURL). Ist – wie hier – eine Krankheit Grund für die Arbeitsunfähigkeit, ist der Anwendungsbereich von § 3 Abs. 2 AURL bereits nicht eröffnet. 58

Es kann offenbleiben, was im Zusammenhang mit dem Erstattungsanspruch von Seiten des Staates kommuniziert wurde. Bloße politische Absichtserklärungen von öffentlichen Stellen oder von diesen geäußerte Rechtsauffassungen sind von vornherein nicht geeignet, Rechtswirkungen zu erzeugen. 59

Anhaltspunkte dafür, dass die Mitarbeiterin der Klägerin die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schuldhaft im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG verursacht haben könnte, liegen nicht vor. Ausweislich des vorgelegten Impfausweises war sie dreimal gegen COVID-19 geimpft. Ungeachtet dessen schliesse auch das schuldhafte Unterlassen der Corona-Schutzimpfung den Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus. Die Vornahme der Impfung führte nicht mit der gebotenen Sicherheit dazu, dass eine Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin verhindert worden wäre. 60

Vgl. BAG, Urteil vom 22. März 2024 – 5 AZR 234/23 –, juris Rn. 22 ff. 61

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO. 62

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, § 709 Satz 2, § 711 Zivilprozessordnung. 63

Die Sprungrevision zum Bundesverwaltungsgericht unter Übergehung der Berufungsinstanz war gemäß § 134 Abs. 1 Satz 1 VwGO zuzulassen. Die Beteiligten haben der Einlegung der Sprungrevision schriftlich zugestimmt. Die nach § 134 Abs. 2 Satz 1 VwGO erforderlichen Voraussetzungen des § 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO liegen vor. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Allein beim Verwaltungsgericht Düsseldorf sind rund 250 Verfahren anhängig, die die Frage betreffen, ob im Falle einer symptomlos verlaufenden SARS-CoV-2-Infektion, die eine Absonderungspflicht nach sich zieht, ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG besteht, der einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers und damit einen Erstattungsanspruch des 64

Arbeitgebers ausschließt.

<b>Rechtsmittelbelehrung:</b>	65
Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die Revision an das Bundesverwaltungsgericht zu. Die Revision ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils bei dem Verwaltungsgericht Düsseldorf (Bastionstraße 39, 40213 Düsseldorf oder Postfach 20 08 60, 40105 Düsseldorf) schriftlich einzulegen.	66
Auf die seit dem 1. Januar 2022 unter anderem für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts geltende Pflicht zur Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe der §§ 55a, 55d Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV –) wird hingewiesen.	67
Die Revisionsfrist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Bundesverwaltungsgericht (Simsonplatz 1, 04107 Leipzig) schriftlich eingelegt wird.	68
Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.	69
Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht (Simsonplatz 1, 04107 Leipzig) schriftlich einzureichen.	70
Im Revisionsverfahren müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die das Verfahren eingeleitet wird. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen. Auf die zusätzlichen Vertretungsmöglichkeiten für Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse wird hingewiesen (vgl. § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO und § 5 Nr. 6 des Einführungsgesetzes zum Rechtsdienstleistungsgesetz – RDGEG –). Darüber hinaus sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 und 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen unter den dort genannten Voraussetzungen als Bevollmächtigte zugelassen.	71
Die Revision und die Revisionsbegründungsschrift sollen möglichst 3-fach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung als elektronisches Dokument bedarf es keiner Abschriften.	72
<b>Beschluss:</b>	73
<b>Der Streitwert wird auf 97,50 Euro festgesetzt.</b>	74
<b>Gründe:</b>	75
Die Festsetzung des Streitwertes ist nach § 52 Abs. 1 GKG erfolgt.	76
<b>Rechtsmittelbelehrung:</b>	77
	78

Gegen den Streitwertbeschluss kann schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle bei dem Verwaltungsgericht Düsseldorf (Bastionstraße 39, 40213 Düsseldorf oder Postfach 20 08 60, 40105 Düsseldorf) Beschwerde eingelegt werden, über die das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen in Münster entscheidet, falls ihr nicht abgeholfen wird. § 129a der Zivilprozessordnung gilt entsprechend.

Auf die seit dem 1. Januar 2022 unter anderem für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts geltende Pflicht zur Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe der §§ 55a, 55d Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV –) wird hingewiesen. 79

Die Beschwerde ist nur zulässig, wenn sie innerhalb von sechs Monaten eingelegt wird, nachdem die Entscheidung in der Hauptsache Rechtskraft erlangt oder das Verfahren sich anderweitig erledigt hat; ist der Streitwert später als einen Monat vor Ablauf dieser Frist festgesetzt worden, so kann sie noch innerhalb eines Monats nach Zustellung oder formloser Mitteilung des Festsetzungsbeschlusses eingelegt werden. 80

Die Beschwerde ist nicht gegeben, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 200,-- Euro nicht übersteigt. 81

Die Beschwerdeschrift soll möglichst 3-fach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung als elektronisches Dokument bedarf es keiner Abschriften. 82

War der Beschwerdeführer ohne sein Verschulden verhindert, die Frist einzuhalten, ist ihm auf Antrag von dem Gericht, das über die Beschwerde zu entscheiden hat, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, wenn er die Beschwerde binnen zwei Wochen nach der Beseitigung des Hindernisses einlegt und die Tatsachen, welche die Wiedereinsetzung begründen, glaubhaft macht. Nach Ablauf eines Jahres, von dem Ende der versäumten Frist angerechnet, kann die Wiedereinsetzung nicht mehr beantragt werden. 83