

## -----Rechtliche Hinweise-----

### **Aktuelle Entwicklung im Bereich des Infektionsschutzgesetzes – Entschädigungszahlungen nach §§ 56 IfSG**

In der Corona-Pandemie hat es viele Einschränkungen und behördliche Vorgaben gegeben: unter anderem Tätigkeitsverbote und die Verpflichtung zur Absonderung (i.d.R. Quarantäne zu Hause) für Personen, die selbst infiziert waren oder bei denen die Möglichkeit bestand, dass sie sich infiziert hatten. Dies diente der Gesundheitsvorsorge!

Wer durch ein Tätigkeitsverbot, Absonderung (Quarantäne) u. Ä. einen Verdienstaufschlag erlitten hat, hat nach § 56 IfSG einen Rechtsanspruch auf Entschädigung in Geld gegen den Staat. Bei Arbeitnehmer\*innen muss der Arbeitgeber dabei in der Regel in Vorleistung treten und kann dann selbst einen Antrag auf Erstattung stellen. Entsprechende Regelungen wurden geschaffen für Personen, die wegen Schließung von Kitas oder Schulen Kinder zu Hause betreuen mussten und deswegen nicht arbeiten konnten.

Zuständig für die Leistung in NRW sind die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR). Die Rechts- und Fachaufsicht hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS).

Bis zum Ende des ersten Quartals 2024 sind in NRW seit Pandemiebeginn insgesamt mehr als 1,15 Millionen Anträge auf Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG gestellt worden. Der weitaus überwiegende Teil der Anträge wurde zwischenzeitlich bearbeitet und bei Vorlage der Voraussetzungen positiv beschieden.

In den Bewilligungsfällen ist der Staat für den Ausfall der Beschäftigten aufgekommen. Es war für das Land Nordrhein-Westfalen eine wichtige und richtige Kraftanstrengung, diese Anträge schnellstmöglich zu bearbeiten, die Leistungen zu bewilligen und auszuzahlen. Dies war aber auch ein wichtiger Beitrag der beteiligten Stellen (MAGS, LWL und LVR), um Unternehmen in NRW – Arbeitgeber jeder Größe – in der Pandemie zu unterstützen und zu entlasten.

Entscheidungen der Gerichte von Anfang 2023 und Anfang 2024 haben die beteiligten Stellen jedoch gezwungen, die frühere Entscheidungspraxis rechtlich zu prüfen, weshalb die Bearbeitung von Anträgen ins Stocken geraten ist.

Wie oben dargestellt ist jedoch maßgeblich für eine mögliche Entschädigung, dass die/der Beschäftigte einen Verdienstaufschlag erlitten hat. Kein Verdienstaufschlag im Sinne des § 56 IfSG besteht, wenn auf gesetzlicher oder vertraglicher Basis ein Lohn- oder Gehaltsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht und dieser damit zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Kurz gesagt: Wenn der Arbeitgeber zur Zahlung des Lohns verpflichtet ist, haftet der Staat nicht. Der Staat haftet also nur nachrangig.

Eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung kann sich insbesondere durch geltende Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ergeben. Insbesondere kommt hier die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EntgFG in Betracht. Wer infolge einer Corona-Infektion selbst erkrankt ist, hat einen Anspruch aus § 3 Abs. 1 EntgFG gegen den Arbeitgeber mit der Folge, dass ein Verdienstaufschlag nicht besteht. Weiterhin kann auch § 616 BGB eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung bedingen.

Aktuelle gerichtliche Entscheidungen machen eine Änderung der bisherigen Entscheidungspraxis nun zwingend erforderlich.

Bei einem Großteil der derzeit noch offenen Antragsverfahren führt eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dazu, dass eine Bewilligung nach § 56 IfSG nicht mehr ausgesprochen werden kann.

Das BAG hat – gemäß einer Pressemitteilung – am 20.03.2024 entschieden, dass der Arbeitgeber auch dann zur Lohnfortzahlung nach § 3 EntgFG verpflichtet ist, wenn er nach einer Erkrankung mit Corona durch behördliche Anordnung in Quarantäne geschickt wurde. Dies gilt ausdrücklich auch dann, wenn keine (weitere) AU-Bescheinigung vorlag und keine Krankheitssymptome mehr aufgetreten sind.

Die Corona-Infektion stelle, so das BAG, einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Die Absonderungsanordnung sei dagegen keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr beruhe das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion. Aufgrund der Infektion sei es dem Arbeitnehmer rechtlich nicht möglich gewesen, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten zu erbringen.

Nach übereinstimmender Auffassung aller Beteiligten entfällt damit der Anspruch nach § 56 IfSG für die Personen, die aufgrund eigener Infektion mit Corona erkrankt und nachfolgend aufgrund dieser Infektion isoliert wurden für die gesamte Dauer der Erkrankung und des Tätigkeitsverbotes bzw. der Absonderung (Quarantäne). Wie bei der Erkrankung mit AU-Bescheinigung ist auch hier § 3 EntgFG vorrangig.

Das bedeutet, dass Leistungen nach § 56 IfSG nur noch bei Selbstständigen und Kontaktpersonen ohne eigene Erkrankung sowie wegen einer Kinderbetreuung (§ 56 Abs. 1a IfSG) bewilligt werden können.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass im IfSG-Verfahren noch weitere vorrangige Ansprüche geprüft werden müssen. Hierzu zählen insbesondere zivilrechtliche Ansprüche nach § 616 BGB. § 616 BGB sieht unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahme von Regel „ohne Arbeit kein Lohn“, vor. Ist die/der Beschäftigte aus zwingenden persönlichen Gründen (z.B. Todesfall im engsten Familienkreis) und ohne eigenes Verschulden gehindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist der Arbeitgeber dennoch zur Lohnzahlung verpflichtet. Die Verpflichtung kann durch Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

Das Oberverwaltungsgerichts (OVG) NRW hat mit Urteil vom 10. März 2023 - 18 A 1460/22 – diese Lohnfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 616 BGB bejaht. Revision beim Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) ist eingelegt. Im Dezember 2024 soll hierüber verhandelt werden.

Angesichts dieser Ausgangssituation hat das MAGS im Laufe des vergangenen Jahres entschieden, dass Anträge bei denen § 616 BGB Anwendung finden könnte, bis zur Entscheidung des BVerwG nicht bearbeitet werden. Wird eine Bearbeitung vom Arbeitgeber ausdrücklich gewünscht, wird dies unter Berücksichtigung der noch nicht rechtskräftigen OVG-Entscheidung erfolgen müssen.

Das Urteil des BAG vom 20.03.2024 hat auch für vorherige Anträge, bspw. aus 2023, Bedeutung, weil Gerichtsentscheidungen grundsätzlich eine Rückwirkung haben können, sofern sie Rechtsfragen klären, die auch für bereits laufende oder anhängige Verfahren relevant sind. Dies beruht auf dem Prinzip der Rechtssicherheit und der einheitlichen Anwendung des Rechts.

Einige Gründe dafür sind:

1. **\*\*Klarstellung der Rechtslage\*\***: Wenn das BAG eine bestimmte Rechtsfrage klärt, wirkt diese Klärung auf alle ähnlichen Fälle zurück, unabhängig davon, wann diese anhängig gemacht wurden. Das bedeutet, dass alle offenen Anträge, die von der klargestellten Rechtsfrage betroffen sind, nach dem neuen Urteil behandelt werden müssen.
2. **\*\*Rechtseinheit und -sicherheit\*\***: Die einheitliche Anwendung des Rechts soll gewährleistet werden. Ein Urteil des BAG schafft eine einheitliche Rechtsgrundlage, die für alle Gerichte und Parteien bindend ist. Dies verhindert unterschiedliche Entscheidungen in vergleichbaren Fällen.
3. **\*\*Präcedenzwirkung\*\***: Urteile höherer Gerichte haben eine Leitfunktion für nachfolgende Entscheidungen. Untergeordnete Gerichte orientieren sich an den Entscheidungen des BAG, um eine konsistente Rechtsprechung sicherzustellen.
4. **\*\*Rechtskraft und Verfahrensstand\*\***: Offene Anträge, die noch nicht rechtskräftig entschieden sind, müssen nach der neuesten Rechtsprechung beurteilt werden. Dies gilt insbesondere, wenn ein Fall noch im Rechtsmittelverfahren ist oder das Urteil des BAG während der laufenden Verhandlung ergeht.

Ein BAG-Urteil hat also eine normative Kraft, die sicherstellt, dass alle noch offenen und zukünftigen Verfahren nach dem aktuellen Stand der Rechtsprechung entschieden werden. Dies schützt die Parteien vor Rechtsunsicherheiten und trägt zu einer konsistenten und vorhersehbaren Rechtsprechung bei.

In Anwendung dieser Rechtsprechung wird ein Großteil der noch offenen Antragsverfahren in den kommenden Monaten abgelehnt (Infizierte) werden müssen und zudem weitere Verfahren (Kontaktpersonen) erst 2025 rechtssicher entschieden werden können.

