

---

**Datum:** 19.09.2022  
**Gericht:** Verwaltungsgericht Aachen  
**Spruchkörper:** 7. Kammer  
**Entscheidungsart:** Gerichtsbescheid  
**Aktenzeichen:** 7 K 1360/22  
**ECLI:** ECLI:DE:VGAC:2022:0919.7K1360.22.00

---

**Tenor:**

Das beklagte Land wird unter Aufhebung des Bescheides des M. S. (M1. ) vom 08.06.2022 verpflichtet, der Klägerin eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG in gesetzlicher Höhe für den Zeitraum 10. bis 20. Januar 2022 für den Arbeitnehmer O. L. zu bewilligen.

Das beklagte Land trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Gerichtsbescheid ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht das beklagte Land vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

---

**Tatbestand:**

- Die Beteiligten streiten um eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). 1
- Die Klägerin, ein im Bereich der Herstellung von ... tätiges Unternehmen, beschäftigt den Arbeitnehmer O. L. . Aufgrund eines positiven Testergebnisses auf das Coronavirus SARS-CoV-2 verfügte die T1. B. auf Grundlage der §§ 28 Abs. 1, 30 Abs. 2 IfSG gegenüber dem Arbeitnehmer die häusliche Isolation im Zeitraum 10. bis 20.01.2022. 2
- Unter dem 25.01.2022 stellte die Klägerin bei dem M. S. (M1. ) einen Antrag auf Ausgleich des Verdienstaufschlags aufgrund der behördlich angeordneten Absonderung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Unter Vorlage der Verdienstabrechnungen für November und Dezember 2021 und Januar 2022 erklärte sie unter anderem, der Arbeitnehmer sei nicht 3 4

arbeitsunfähig erkrankt gewesen. In den Feldern des Antragsvordruckes „Impfstatus“ und unter „Möglichkeit der vollständigen Impfung“ gab die Klägerin jeweils „Nein“ an.

Mit Bescheid vom 08.06.2022 lehnte der M1. den Antrag ab. Zur Begründung wurde ausgeführt, gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG erhalte keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 und § 57 IfSG, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsortes des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, die Absonderung hätte vermeiden können. Seit dem 11.10.2021 werde dies in Nordrhein-Westfalen in Bezug auf eine Schutzimpfung flächendeckend zur Anwendung gebracht. Wer keinen vollständigen Impfschutz vorweisen könne und daraufhin von einem Absonderungsgebot betroffen werde, habe keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG. Der Arbeitnehmer habe keinen vollständigen Impfschutz besessen. Demnach sei der Anspruch auf Entschädigung ausgeschlossen.

Die Klägerin hat am 15.06.2022 Klage erhoben.

Sie beantragt,

den Bescheid vom 08.06.2022 aufzuheben und das beklagte Land zu verpflichten, sie nach den gesetzlichen Vorschriften zu entschädigen.

Das beklagte Land beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung führt sie aus, bereits die ungenutzte Möglichkeit der Impfung führe zu einem Ausschluss des Anspruchs gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG. Die Ständige Impfkommission habe bereits im Frühjahr 2021 allen Personen ab dem 18. Lebensjahr eine Impfung mit einem mRNA-Impfstoff empfohlen. Im Oktober und November 2021 seien öffentliche Empfehlungen für Auffrischungsimpfungen ausgesprochen worden. Der Arbeitnehmer sei gleichwohl im Januar 2022 nicht geimpft gewesen. Die verschiedenen Corona-Schutzimpfungen besäßen jeweils unterschiedliche Wirksamkeit bis zu max. 95 %. Das bedeute, dass mit einer Impfung die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung entsprechend verringert sei. Dies stehe in Einklang mit den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts in seiner Entscheidung vom 10.02.2022 (Az. 1 BvR 2649/21). Dies zugrunde gelegt, verhindere eine Impfung eine Infektion und in der Folge die Quarantäne. Auch seien Impfungen nie zu 100 % wirksam, so dass die Frage der prozentualen Wirksamkeit des Impfstoffs ohnehin nicht der Maßstab des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG sein könne. Den Gesetzesmaterialien sei zu entnehmen, dass allein das Missachten einer Impfpflicht bzw. das Nichtbefolgen einer Impfempfehlung zum Ausschluss des Entschädigungsanspruchs führe. Auch die Landesregierung Nordrhein-Westfalens vertrete die Auffassung, dass man es mit einer „Pandemie der Ungeimpften“ zu tun habe. Experten seien sich einig, dass das Impfen einen sehr wirksamen Schutz vor einer Ansteckung darstelle. Wer sich die Freiheit herausnehme, sich nicht impfen zu lassen, obwohl medizinisch nichts dagegen spreche, stehe für die Folgen seiner Entscheidung selbst ein, nicht aber der Arbeitgeber oder die Solidargemeinschaft.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte und des beigezogenen Verwaltungsvorgangs des M1. .

**Entscheidungsgründe:**

Die Kammer konnte nach Anhörung der Beteiligten Wege des Gerichtsbescheides ohne mündliche Verhandlung entscheiden, da die Sache keine besonderen Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist und der Sachverhalt geklärt ist, § 84 Abs. 1 S. 1 und 2 VwGO.

Die zulässige Klage ist begründet. 15

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Bewilligung einer Entschädigung in gesetzlicher Höhe aus § 56 Abs. 1 S. 1 und 2 i. V. m. Abs. 5 IfSG, § 113 Abs. 5 VwGO. 16

Nach § 56 Abs. 1 S. 1 und 2 IfSG in der Fassung vom 10.12.2021, gültig ab 12.12.201, erhält eine Entschädigung in Geld, wer auf Grund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet. Das Gleiche gilt für eine Person, die nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 erlassenen Rechtsverordnung absondert. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen, § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG. 17

Gegenüber dem bei der Klägerin angestellten Arbeitnehmer als Ansteckungsverdächtigem (§ 2 Nr. 7 IfSG) verfügte die T1. B. für den Zeitraum 10. bis 20.01.2022 eine häusliche Isolation (Absonderung). Die Absonderung beruhte auf §§ 30 Abs. 1 S. 2, 32 IfSG, 12 Abs. 2, 15 Abs. 1 der Verordnung des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Testung in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 und zur Regelung von Absonderungen nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes vom 24.11.2021 in der ab 27.11.2021 gültigen Fassung (Corona-Test-und-Quarantäneverordnung - CoronaTestQuarantäneVO). Gemäß § 30 Abs. 1 S. 2 IfSG kann bei sonstigen Kranken (vgl. Satz 1) sowie Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern angeordnet werden, dass sie in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden. § 32 IfSG ermächtigt die Landesregierungen, unter den Voraussetzungen, die für Maßnahmen nach den §§ 28, 28a und 29 bis 31 maßgebend sind, auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten zu erlassen. Hiervon hat der nordrhein-westfälische Landesgesetzgeber mit dem Erlass der CoronaTestQuarantäneVO Gebrauch gemacht. 18

Die Klägerin hat ausweislich der Verdienstabrechnung für Januar 2022 auch eine Entschädigung an den Arbeitnehmer gezahlt. 19

Der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers ist nicht nach § 56 Abs. 1 S. 4 Var. 1 IfSG ausgeschlossen. Nach dieser Regelung erhält keine Entschädigung nach § 56 Sätze 1 und 2 IfSG, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderer Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, eine Absonderung hätte vermeiden können. 20

Es kann offenbleiben, ob der Arbeitnehmer über eine Schutzimpfung verfügte oder nicht. Denn jedenfalls hätte er die Absonderung durch eine Schutzimpfung gegen das SARS-CoV-2 Virus nicht vermeiden können. 21

Zunächst kommt es - anders als das beklagte Land meint - für das Tatbestandsmerkmal der Vermeidbarkeit im Sinne von § 56 Abs. 1 S. 4 Var. 1 IfSG nicht auf die Frage an, ob eine im Hinblick auf COVID-19 empfohlene Impfung vor einer *Erkrankung* schützt und wie wirksam die Impfung ist. Denn im Falle einer Erkrankung ist schon der Tatbestand des § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG nicht erfüllt. Kranke (§ 2 Nr. 4 IfSG) gehören - anders als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige, Krankheitsverdächtige oder sonstige Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 S. 2 - nicht zum Kreis der Anspruchsberechtigten. Im Falle einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, erleidet der Arbeitnehmer regelmäßig auch keinen Verdienstausfall, da er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besitzt (vgl. etwa § 3 EFZG, § 19 BBiG).

Es kann dahinstehen, ob der Auffassung des Beklagten, dass eine (dreifache) Impfung gegen das SARS-CoV-2-Virus eine *Infektion* hätte verhindern können, angesichts der fehlenden gesicherten Erkenntnisse zur Frage der Schutzwirkung der Impfung vor *Infektionen*, 23

vgl. Robert-Koch-Institut, Monitoring des COVID-19-Impfgeschehens in Deutschland, Monatsbericht des RKI vom 04.08.2022, S. 9 ff., erhältlich im Internet unter [https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/ImpfungenAZ/COVID-19/Monatsberichte/2022-08-04.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/ImpfungenAZ/COVID-19/Monatsberichte/2022-08-04.pdf?__blob=publicationFile); Epidemiologisches Bulletin 33/2022 vom 18.08.2022, S. 28 und 19/2021, 12.05.2019, S. 15, 17 f. und 21; vgl. auch BVerfG, Beschluss vom 27.04.2022 - 1 BvR 2649/21 -, juris Rn. 170 bis 173, 24

gefolgt werden kann. Es mag ebenso dahinstehen, dass der Vortrag des Beklagten, die Impfung verhindere eine Infektion (und in der Folge die Absonderung) auch in gewissem Widerspruch zur eigenen Wahrnehmung der Vertreter des beklagten Landes stehen müsste. So sind bei der Kammer zahlreiche Verfahren anhängig, denen der Sachverhalt zugrunde liegt, dass dreifach geimpfte Personen infolge des Nachweises einer Infektion Adressaten einer Absonderungsverfügung wurden. 25

Denn jedenfalls sieht § 15 Abs. 1 CoronaTestQuarantäneVO vor, dass Personen, bei denen eine Infektion mit SARS-CoV-2 mit einem PCR-Test nachgewiesen ist, verpflichtet sind, sich unverzüglich nach Erhalt dieses Testergebnisses auf direktem Weg in Quarantäne zu begeben haben. Voraussetzung für die Absonderung ist allein der Nachweis der Infektion. Die Absonderungspflicht gilt also sowohl für Geimpfte als auch für Ungeimpfte. Anders verhält es sich im Hinblick auf Haushaltsangehörige, die, wenn sie immunisiert oder genesen sind, gemäß § 16 Abs. 1 und 1a CoronaTestQuarantäneVO von der Quarantänepflicht ausgenommen sind; in diesen Fällen käme die Annahme, dass die Absonderung vermeidbar war, zumindest in Betracht. Bereits daraus ergibt sich, dass hier der Arbeitnehmer durch eine Impfung die Absonderung nicht hätte vermeiden können. 26

Diesen Ansatz teilt auch das Bundesgesundheitsministerium, das in einer Veröffentlichung vom 25.06.2021 zu § 56 IfSG ausführte: 27

*„Inwieweit der Anspruchsausschluss auch bei der Schutzimpfung gegen COVID-19 eingreifen kann, ist noch nicht abschließend geklärt. Grundsätzlich dürfte ein Anspruchsausschluss jedenfalls dann in Betracht kommen, wenn eine Schutzimpfung gegen COVID-19 im konkreten Fall möglich sowie zumutbar war und den Betroffenen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit vor einer Absonderungsanordnung bzw. einem Tätigkeitsverbot bewahrt hätte. Dabei ist zu beachten, dass auch geimpfte Personen nach wie vor Adressat einer Absonderung werden können (z.B. bei Auftritt typischer Symptome, Reinfektion oder in besonders gelagerten Einzelfällen). Erfolgt die Absonderung wegen einer nachgewiesenen SARS-CoV-2-Infektion, kann nach gegenwärtigem Kenntnisstand nicht* 28

angenommen werden, dass eine Impfung die Infektion verhindert hätte“ (Hervorhebung nicht im Original).

Zitiert nach: Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Ausarbeitung: Ausschluss Ungeimpfter von der Entschädigung nach § 56 IfSG, Einfachgesetzliche und verfassungsrechtliche Beurteilung, Az. WD 3-3000-164/21 und WD 9-3000-081/21, Seite 9; vgl. auch *Sponer/Steinherr*, TVöD/TV-L Gesamtausgabe, VI. Ansprüche von Beschäftigten bei Isolation und Quarantäne; a. A. *Sievers/Kruppa*, jM 2022, 22; *Kießling/Kümper*, 3. Aufl. 2022, IfSG § 56 Rn. 28. 29

Dessen ungeachtet stützt das beklagte Land die Ablehnung der Entschädigung auf die Annahme, Personen, die über keine Corona-Schutzimpfung verfügen, seien generell nach § 56 Abs. 1 S. 4 Var. 1 IfSG aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausgenommen. Dem vermag sich die Kammer nicht anzuschließen. Denn dann bedürfte es zunächst einer gesetzlichen Regelung, auf die die - hinsichtlich des Vorliegens des Ausschlussstatbestandes darlegungspflichtige - Behörde die Abfrage des Impfstatus - die ein personenbezogenes Datum im Sinne von Art. 4 Nr. 15 Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutzgrundverordnung) darstellt - stützen kann. 30

Zu der Frage, ob der *Arbeitgeber* die Abfrage auf § 56 IfSG stützen kann, vgl. etwa *Sievers/Kruppa*, jM 2022, 106, 108; *Brink/Joos*, NZA-Beilage 2021, 17, beck-online. 31

§ 56 Abs. 1 IfSG kommt hierfür als Rechtsgrundlage nicht in Betracht. Dies ergibt sich aus der Systematik des Infektionsschutzgesetzes: So ist eine Pflicht zur Vorlage eines Nachweises über eine SARS-CoV-2-Impfung an das Gesundheitsamt in § 20a Abs. 5 IfSG geregelt; eine Übermittlung der dem Arbeitgeber nach § 20a Abs. 1 IfSG vorgelegten Nachweise ist in § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG vorgesehen. Nach § 20a Abs. 5 IfSG haben - nur - die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, auf Anforderung einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen. Gemäß § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG übermittelt der Arbeitgeber unter den dort genannten Voraussetzungen die personenbezogenen Daten dem Gesundheitsamt. Im Rahmen der Masernimpfpflicht (§ 20 Abs. 8 S. 1 IfSG) regeln § 20 Abs. 9 S. 2 und 3 IfSG und § 20 Abs. 12 IfSG die Übermittlung der entsprechenden Gesundheitsdaten an das Gesundheitsamt. 32

Mit Blick auf diese Sondertatbestände kommt eine Abfrage des Impfstatus durch die Behörde oder eine Übermittlung dieser Gesundheitsdaten durch den Arbeitgeber im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 56 IfSG nicht in Betracht. In der Folge ist davon auszugehen, dass im Rahmen des Verfahrens über die Bewilligung einer Entschädigung nach § 56 IfSG die Behörde - außer in den Fällen, in denen die Gesundheitsdaten nach §§ 20, 20a IfSG an das Gesundheitsamt übermittelt wurden - nicht zu prüfen hat, ob der Arbeitnehmer über eine Impfung verfügt. Dafür dürfte im Übrigen auch sprechen, dass § 56 Abs. 11 IfSG, der näheres zum Antragsverfahren (§ 56 Abs. 5 S. 3 und 4 IfSG) regelt, sich nicht zur Vorlage von Nachweisen verhält, die das Vorliegen der Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG betreffen. 33

Darüber hinaus könnte das beklagte Land allein aus dem Umstand, dass eine Person nicht gegen das Coronavirus geimpft ist, noch nichts für die Frage der Vermeidbarkeit der Absonderung herleiten. 34

A. A. wohl *Sievers/Kruppa*, jM 2022, 22; auch *Eufinger*, BB 2021, 504, 506. 35

36

Die Regelung des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG ist eine Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Wer die Absonderung in *vorwerfbarer* Weise verursacht hat, soll nicht auf Kosten der Allgemeinheit eine Entschädigung erhalten. Die Regelung soll zudem den Anreiz erhöhen, sich impfen zu lassen, soweit dies medizinisch möglich und zumutbar ist.

Vgl. Bundestagsdrucksache 19/15164, Seite 58; zu vermeidbaren Reisen, § 56 Abs. 1 S. 4 Var. 2 IfSG, Bundestagsdrucksache 19/23944, S. 34 und VG Karlsruhe, Urteil vom 10.05.2021 – 9 K 67/21 –, juris Rn. 94 37

Der in Rede stehende Ausschlussstatbestand fand ursprünglich im Zuge der Einführung der Masernimpfpflicht Eingang in das Infektionsschutzgesetz. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung der Masernimpfpflicht sah seinerzeit folgenden Wortlaut vor: 38

„Die Sa?tze 1 und 2 gelten nicht fu?r Personen, die keinen ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder eine Immunita?t gegen Masern gema?ß § 20 Absatz 8 Satz 1 Nummer 3 aufweisen, obwohl bei ihnen keine Kontraindikation gegen eine Masernschutzimpfung vorliegt.“ (BT Drs. 19/13452, S. 50). 39

In der Begründung hierzu heißt es: 40

"Personen, die (...) eine Masernimpfung aber abgelehnt haben, ohne dass dafür eine medizinische Kontraindikation besteht, haben das Tätigkeitsverbot selbst verschuldet und haben daher keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 und 2 IfSG. Das erhöht den Anreiz für die Beschäftigten, sich impfen zu lassen, soweit dies medizinisch möglich ist." (BT Drs. 19/13452, S. 50) 41

Daraus wird klar, dass dann, wenn sie - dauerhaft oder vorübergehend - medizinisch kontraindiziert ist, die Schutzimpfung auch nicht zumutbar ist. Ist die Impfung aber nicht zumutbar, kann in der Folge auch die Absonderung nicht als selbstverschuldet angesehen werden. 42

Davon dürfte insoweit zutreffend auch das beklagte Land ausgehen, wenn ausgeführt wird, dass derjenige für die finanziellen Folgen einzustehen habe, der sich gegen eine Impfung entscheide, obwohl medizinisch nichts gegen eine Impfung spreche. Das beklagte Land verkennt aber, dass letzteres, also die Frage der Kontraindikation, zunächst der Aufklärung bedürfte. Unter den in §§ 20, 20a IfSG geregelten Voraussetzung wäre diese Aufklärung auch möglich: Von der Masernimpfpflicht nimmt § 20 Abs. 9 S. 4 IfSG Personen aus, bei denen die Impfung medizinisch kontraindiziert ist. Bei SARS-CoV-2 hat sich der Gesetzgeber gegen eine Impfpflicht entschieden und stattdessen nur für bestimmte Berufsgruppen bzw. in bestimmten Tätigkeitsbereichen eine Immunitätsnachweispflicht vorgesehen (§ 20a IfSG). Auch von dieser einrichtungsbezogenen Nachweispflicht (§ 20a Abs. 1 S. 1 IfSG) sind gemäß § 20a Abs. 1 S. 2 IfSG Personen ausgenommen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können. In diesen Fällen ist die Vorlage eines ärztlichen Attests über das Vorliegen der Kontraindikation vorgesehen (§ 20 Abs. 9 S. 1 Nr. 2, § 20a Abs. 2 S. 1 Nr. 4 und Abs. 5 S. 1 IfSG). § 20 Abs. 12 und § 20a Abs. 5 IfSG sehen zudem ein Verfahren zur Überprüfung der Frage der Kontraindikation durch einen Arzt vor. 43

Nur in diesen Fällen und auf entsprechender Tatsachengrundlage könnte also der Beklagte beurteilen, ob die Absonderung selbstverschuldet und somit vermeidbar war. Demnach ist es auch irrelevant, ob der Arbeitnehmer seinen Impfstatus im Zuge des Antrages freiwillig preisgibt. 44

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO, die Entscheidung über ihre vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

---