

**Titel:**

**(Kein)Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für Entgeltfortzahlungspflicht für bereits genommenen Jahresurlaub (§§ 1, 11 BUrlG) während häuslicher Quarantäne aufgrund behördlicher Anordnung**

**Normenketten:**

IfSG § 56 Abs. 1 S. 2, Abs. 5 S. 2, § 57 Abs. 1

BUrlG § 1, § 9, § 11

VwGO § 94

**Leitsätze:**

1. Ein nach § 94 VwGO ausgesetztes Verfahren ist von Amts wegen aufgrund des Ergehens der vorgreiflichen Entscheidung fortzusetzen. Eines ausdrücklichen Fortsetzungsbeschlusses bedarf es nicht. (Rn. 16) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Anspruch des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG setzt voraus, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer erbracht hat, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG darstellt. Er erstreckt sich also nicht auf Zahlungen, mit denen der Arbeitgeber einer Lohnfortzahlungspflicht nachgekommen ist. (Rn. 23) (redaktioneller Leitsatz)
3. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Entschädigungsanspruch § 56 IfSG folgt aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt § 56 IfSG nicht. (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)
4. Ein Arbeitnehmer hat keinen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG, wenn während seines vorab genehmigten Erholungsurlaubs sich aufgrund behördlicher Anordnung in häusliche Isolation (Quarantäne) begeben muss, da der Arbeitgeber gemäß § 1, § 11 BUrlG zur Zahlung von Urlaubsentgelt an ihn verpflichtet ist. Damit fehlt es für einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers aus § 56 Abs. 5 IfSG an dem erforderlichen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG. (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

**Schlagworte:**

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für verauslagte Verdienstaufschlüsselung und Sozialversicherungsbeiträge, Quarantäneanordnung als Kontaktperson I, Im Vorfeld genehmigter Urlaub, Erfolglose Klage

**Tenor**

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

**Tatbestand**

**1**

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Erstattung der von ihr verauslagten Verdienstaufschlüsselung nebst abgeführten Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Absonderung ihrer Arbeitnehmerin Frau A. ... (im Folgenden: Arbeitnehmerin) im Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis 9. Oktober 2020.

**2**

Am 4. Dezember 2020 stellte sie beim Beklagten, vertreten durch die Regierung von Oberbayern, einen Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 Abs. 1 und 5 und §§ 57, 58 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Höhe von 1.161,33 EUR Nettoarbeitsentgelt für den Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 9. Oktober 2020 nebst 526,67 EUR für abgeführte Sozialversicherungsbeiträge, mithin einen

Gesamtbetrag in Höhe von 1.688,00 EUR (Blatt 10-11 der Behördenakte). Im Antrag wurde die Tätigkeit der Arbeitnehmerin als „Mitarbeiterin V. ...“ beschrieben. Darüber hinaus gab die Klägerin an, dass sich die Arbeitnehmerin vom 24. September 2020 bis 9. Oktober 2020 in ihrem geplanten und genehmigten Urlaub befunden habe. Die Arbeitnehmerin habe die Quarantäne an ihrem Urlaubsort verbracht, an dem für Home-Office keine Möglichkeit bestanden habe. Eine Ersatztätigkeit habe nicht aufgenommen werden können, da sich das B. ... der Klägerin in Thüringen befinde und die Arbeitnehmerin an ihrem Urlaubsort in Quarantäne gewesen sei. Die Arbeitnehmerin würde für ihre Arbeit einen Zugang zum Server benötigen. Dem Antrag weiterhin beigelegt war ein Schreiben des Landratsamtes G. ... vom 2. Oktober 2020, wonach für die Arbeitnehmerin als Kontaktperson I mit engem Kontakt zu einem COVID-19-Fall beginnend vom 1. Oktober 2020 an eine häusliche Isolation (Quarantäne) angeordnet werde. Laut diesem Schreiben ende die Isolation, wenn der enge Kontakt zu einem bestätigten COVID-19 Fall mindestens 14 Tage zurückliege und während der Isolation keine für COVID-19 typischen Krankheitszeichen auftreten, am 9. Oktober 2020. Hierüber entscheide das Gesundheitsamt.

### 3

Mit streitgegenständlichem Bescheid vom 23. Dezember 2021 (Az. ...), Zugangsdatum nicht aktenkundig, lehnte der Beklagte den Antrag der Klägerin auf Verdienstausfallentschädigung sowie auf Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen ab. Zur Begründung verwies der Beklagte darauf, dass ein Verdienstausfall der Arbeitnehmerin nicht vorliege, weil sich diese im Zeitraum der Quarantäne in ihrem im Vorfeld genehmigten Urlaub befunden habe.

### 4

Am 25. Januar 2022 ließ die Klägerin Klage beim Bayerischen Verwaltungsgericht München erheben. Sie beantragt,

### 5

Der Bescheid des beklagten Landes vom 23. Dezember 2021, ..., wird aufgehoben, und der Klägerin wird auf ihren Antrag Verdienstausfallentschädigung sowie Erstattung der diesbezüglichen Sozialversicherungsbeiträge bewilligt.

### 6

Zur Begründung der Klage wird im Wesentlichen vorgetragen, dass der streitgegenständliche Ablehnungsbescheid rechtswidrig sei. Der Arbeitnehmerin sei ein Verdienstausfall entstanden. Der Arbeitnehmerin stehe im Quarantänezeitraum kein Anspruch auf Vergütung zu, auch nicht in Form eines Urlaubsentgelts. Urlaub sei eine Befreiung von der Arbeitspflicht. Eine solche Befreiung hätte die Klägerin aber gar nicht aussprechen können, weil die Arbeitspflicht bereits durch die Quarantäneanordnung suspendiert gewesen sei. Im Übrigen sei § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) analog anzuwenden. Nach dieser Vorschrift werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Das müsse entsprechend für eine angeordnete Quarantäne gelten, auch wenn eine Arbeitsunfähigkeit im rechtlichen Sinne während dieser Zeit tatsächlich nicht gegeben sei. Dies werde zwar durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 15. Februar 2022 – 1 Sa 208/21 –, anders gesehen. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die hiergegen zugelassene Revision stehe jedoch noch aus.

### 7

Der Beklagte beantragt mit Schriftsatz vom 21. Juni 2023,

### 8

die Klage abzuweisen.

### 9

Der Beklagte verweist darauf, dass es an einem Verdienstausfall der Arbeitnehmerin fehle. Die Arbeitnehmerin besitze einen Lohnfortzahlungsanspruch gegen die Klägerin aus §§ 1, 11 BUrlG. Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG scheide aus, da eine behördlich angeordnete Absonderung und eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung der Arbeitnehmerin unterschiedlich zu bewerten seien. Der Entgeltfortzahlungsanspruch sei auch nicht gemäß § 59 Abs. 1 IfSG in der seit dem 17. September 2022 geltenden Fassung ausgeschlossen. Nach dieser Regelung sind Tage, für die sich ein Beschäftigter aufgrund gesetzlicher Vorschriften absondern muss, nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen. Diese Vorschrift sei jedoch nicht mit Rückwirkung eingeführt worden.

**10**

Mit Beschluss vom 7. November 2023 wurde das Verfahren gemäß § 94 VwGO ausgesetzt, weil die Entscheidung des Rechtsstreits zum Teil vom Bestehen eines Rechtsverhältnisses abhängt, das Gegenstand der beim EuGH anhängigen Verfahren C-206/22 und C-749/22 war.

**11**

Mit Schriftsatz vom 16. April 2024 beantragte der Beklagte unter Bezugnahme auf das Urteil des EuGH vom 14. Dezember 2023 zu Aktenzeichen C-206/22 und auf die Streichung des Verfahrens C-749/22 aus dem Register des EuGH die Wiederaufnahme des Verfahrens.

**12**

Am 8. Juli 2024 fand die mündliche Verhandlung statt.

**13**

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte und die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

**14**

Die Klage hat keinen Erfolg.

**15**

1. Gegenstand der Klage ist die Erstattung einer Verdienstauffällenschädigung und die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für die Arbeitnehmerin der Klägerin für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 9. Oktober 2020.

**16**

2. Das nach § 94 VwGO ausgesetzte Verfahren war von Amts wegen aufgrund des Ergehens der voreilenden Entscheidung fortzusetzen. Eines ausdrücklichen Fortsetzungsbeschlusses bedurfte es nicht (vgl. Eyermann, 16. Aufl. 2022, VwGO § 94 Rn. 9)

**17**

3. Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist die am 25. Januar 2022 erhobene Klage als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage nach § 42 Abs. 1 Halbs. 2 Alt. 1 VwGO statthaft, da sich die Klägerin gegen die Ablehnung ihres Entschädigungsantrags im Bescheid vom 23. Dezember 2021 wendet und den Erlass eines für sie günstigeren Bescheides begehrt.

**18**

4. Die Klage ist jedoch unbegründet, weil die Klägerin keinen Anspruch auf Erstattung einer Verdienstauffällenschädigung und auf Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen hat und sich der streitgegenständliche Bescheid vom 23. Dezember 2021 somit als rechtmäßig erweist (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO).

**19**

4.1. Anspruchsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch der Klägerin auf Erstattung der Verdienstauffällenschädigung und der Sozialversicherungsbeiträge ist § 56 Abs. 1 Satz 1 und 2, Abs. 5 Satz 1 und 2 IfSG in der von 23. Mai 2020 (BGBl. 2020 I, S. 1018) bis 18. November 2020 (BGBl. 2020 I, S. 2397) und § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG in der vom 30. März 2020 (BGBl. 2020, I S. 587) bis 18. November 2020 (BGBl. 2020 I, S. 2397), mithin im Zeitraum der angeordneten Absonderung, geltenden Fassung (vgl. hierzu VG München, U.v. 23.01.2023 – M 26a K 21.82 – beckonline Rn. 15 ff.).

**20**

4.2. Nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG in der maßgeblichen Fassung enthält eine Entschädigung in Geld, wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstauffall erleidet. Das Gleiche gilt gemäß § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige abgedeckt wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Nach § 56 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 IfSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die

Entschädigung für die zuständige Behörde auszuzahlen und die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

## 21

Nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2 und Abs. 2 Satz 2 IfSG in der maßgeblichen Fassung hat die zuständige Behörde auf Antrag dem Arbeitgeber unter anderem die entrichteten Beträge für die während der Absonderung des Arbeitnehmers bestehende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und der Versicherungspflicht nach dem Sozialgesetzbuch III zu erstatten, damit dieser keine versicherungsrechtlichen Nachteile erleidet. Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 57 IfSG ist, dass der Arbeitgeber eine Verdienstauffallentschädigung gemäß § 56 Abs. 1 bzw. Abs. 1a IfSG an den Arbeitnehmer zu gewähren hat (vgl. im Detail BeckOK InfSchR/Kruse, 19. Ed. 1.1.2024, IfSG § 57 Rn. 1, 6).

## 22

4.3. Die Klägerin besitzt keinen Anspruch auf Erstattung der Verdienstauffallentschädigung. Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1 Satz 2, Abs. 5 Satz 2 IfSG in der maßgeblichen Fassung sind vorliegend nicht erfüllt.

## 23

a) Voraussetzung für einen Erstattungsanspruch des Arbeitgebers ist ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der Beträge besteht nämlich nur im Umfang des Entschädigungsanspruchs des Arbeitnehmers und nur in der tatsächlich an den Arbeitnehmer ausgezahlten Höhe der Entschädigung. Der Anspruch des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG setzt dabei voraus, dass die Leistungen, die der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer erbracht hat, eine Entschädigung nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG darstellt. Er erstreckt sich also nicht auf Zahlungen, mit denen der Arbeitgeber einer Lohnfortzahlungspflicht (zum Beispiel gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz oder § 616 Satz 1 BGB) nachgekommen ist (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 76).

## 24

Grundvoraussetzung für einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG ist eine bestehende Erwerbstätigkeit. Andernfalls ist kein Verdienstauffall denkbar. Der Arbeitnehmer muss an der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit durch ein Ver- oder Gebot i.S.d. § 56 Abs. 1 S. 1 oder S. 2 IfSG gehindert worden sein, d.h. er muss als nicht-krank Person von einem Tätigkeitsverbot oder einem Absonderungsgebot betroffen sein. Diese Einschränkung muss kausal zu einem Verdienstauffall führen, wobei das Mitverschulden des Betroffenen zu berücksichtigen ist (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 21). Keinen Verdienstauffall erleidet, wer trotz des Verbots oder der Absonderung durch arbeitsorganisatorische Umstellungen (z.B. Homeoffice) seiner Erwerbstätigkeit weiterhin nachgehen kann (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 35). Im Übrigen fehlt es am Verdienstauffall i.S.d. § 56 Abs. 1 IfSG, wenn der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Der Gesetzgeber hat dies jüngst nochmals bestätigt (BT-Drs. 19/27291, S. 61). An der Anspruchsvoraussetzung des Verdienstauffalls entscheidet sich damit das Verhältnis zwischen den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers und der Entschädigungspflicht der Länder. Der Vorrang der Entgeltfortzahlungspflichten gegenüber dem Entschädigungsanspruch folgt aus dem subsidiären Charakter der Entschädigung. Als auf dem Billigkeitsgedanken beruhendem Institut soll § 56 IfSG vor materieller Not schützen, wo die allgemeinen Fortzahlungspflichten nicht greifen. Eine Entlastung des Arbeitgebers bezweckt die Norm nicht. Als gesetzliche Vergütungspflicht kommt zunächst die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) in Betracht. Weitere Vergütungspflichten können sich aus der Fortzahlungspflicht während bereits genommenen Jahresurlaubs (§§ 1, 11 BUrlG), dem Anspruch des Arbeitnehmers aus § 616 Satz 1 BGB, des Auszubildenden aus § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder bei Betriebsschließungen unter Umständen aus § 615 Satz 3 BGB ergeben (BeckOK InfSchR/Eckart/Kruse, 19. Ed. 8.7.2023, IfSG § 56 Rn. 37 m.w.N.).

## 25

b) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe besteht vorliegend kein Erstattungsanspruch der Klägerin, weil ihrer Arbeitnehmerin kein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Beklagten zusteht. Es fehlt an einem Verdienstauffall der Arbeitnehmerin, weil die Klägerin gemäß §§ 1, 11 BUrlG im streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 9. Oktober 2020 zur Zahlung von

Urlaubsentgelt an die Arbeitnehmerin verpflichtet war. Die Entgeltfortzahlung ist auch nicht gemäß § 9 BUrlG analog ausgeschlossen.

## 26

Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Gemäß § 11 Abs. 2 BUrlG ist das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. § 9 BUrlG regelt, dass, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden.

## 27

Für den streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 9. Oktober 2020 sieht das Gericht die Voraussetzungen von §§ 1, 11 BUrlG als erfüllt an. Die Arbeitnehmerin befand sich während dieses Zeitraums im vorab genehmigten Erholungsurlaub und besaß damit auch einen entsprechenden Anspruch gegen die Klägerin auf Zahlung von Urlaubsentgelt.

## 28

Dieser Anspruch der Arbeitnehmerin auf Zahlung von Urlaubsentgelt ist auch nicht durch eine (analoge) Anwendung von § 9 BUrlG ausgeschlossen. Eine direkte Anwendung von § 9 BUrlG scheidet aus, weil die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin im streitgegenständlichen Zeitraum nicht durch eine Erkrankung verursacht worden ist. Die Arbeitnehmerin war als (lediglich) enge Kontaktperson nicht mit SARS-CoV-2 infiziert und damit auch nicht krank im Sinne von § 9 BUrlG. Auch eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG kommt nicht in Betracht. Eine Analogie ist nur zulässig, wenn die maßgebliche Norm eine planwidrige Regelungslücke aufweist und der zu beurteilende Sachverhalt in rechtlicher Hinsicht soweit mit dem Tatbestand, den der Normgeber geregelt hat, vergleichbar ist, dass angenommen werden kann, der Normgeber wäre bei einer Interessenabwägung, bei der er sich von den gleichen Grundsätzen hätte leiten lassen wie bei dem Erlass der herangezogenen Vorschrift, zu dem gleichen Abwägungsergebnis gekommen. Von einer planwidrigen Regelungslücke ist auszugehen, wenn festzustellen ist, dass die Vorschrift nicht alle Fälle erfasst, die nach dem Sinn und Zweck der Regelung erfasst sein sollten (stRspr, vgl. BVerwG, B.v. 1.6.2022 – 3 B 29/21 – beck-online, Rn. 16 m.w.N.). Nach diesen Maßstäben fehlt es bereits an einer planwidrigen Regelungslücke. Bis zur Neuregelung des § 59 IfSG mit Wirkung zum 17. September 2022 (BGBl. I 2022, S. 1454) war in der Rechtsprechung allgemein anerkannt, dass alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers fallen. Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere urlaubsrechtliche Nichtanrechnungsregeln, wie beispielsweise § 9 BUrlG, setzen, waren die allgemeinen Gefahrtragsregelungen des BGB nicht anzuwenden (BAG, U. v. 10.5.2005 – 9 AZR 251/04 – beckonline, Rn. 30; vgl. BeckOK ArbR/Lampe, 72. Ed. 1.6.2024, BUrlG § 9 Rn. 1 m.w.N.). Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien vor der Neuregelung von § 59 IfSG davon ausgingen, dass die § 9 BUrlG zugrundeliegende Wertung die allgemeinen Gefahrtragsregelungen des BGB hiervon abweichend auch im Falle einer Pandemie außer Kraft setzen sollen, sind nicht ersichtlich. Für das Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke spricht auch nicht die später zum 17. September 2022 in Kraft getretene Neuregelung von § 59 IfSG. Der Gesetzgeber hätte es nämlich grundsätzlich in der Hand gehabt, diese – wie vereinzelte andere Änderungen im IfSG während der SARS-CoV2-Pandemie – rückwirkend in Kraft treten zu lassen (vgl. VG München, U.v. 23.01.2023 – M 26a K 21.82 – beckonline Rn. 18.). Die Nichtanwendung von § 9 BUrlG bzw. die Anrechnung von Urlaub, der während einer Absonderung genommen wurde, verstößt schließlich auch nicht gegen zwingende Vorgaben des europäischen Rechts. Der Erhalt des Urlaubsanspruchs trotz behördlich angeordneter Quarantäne ist nicht durch Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union geboten (EuGH, U.v. 14.12.2023 – C-206/22 – beckonline, Rn. 36-46).

## 29

4.4. Die Klägerin besitzt schließlich auch keinen Anspruch auf Erstattung der für die Arbeitnehmerin entrichteten Sozialversicherungsbeiträge nach § 57 Abs. 1 Satz 4 Halbs. 2, Abs. 2 Satz 2 IfSG. Dieser Anspruch knüpft, wie bereits erwähnt, tatbestandlich an einen nach § 56 Abs. 1 oder Abs. 1a IfSG

bestehenden Entschädigungsanspruch an. Da dieser, wie vorstehend erörtert, hier jedoch nicht besteht, kann die Klägerin auch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht mit Erfolg beanspruchen.

**30**

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

**31**

6. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung ergibt sich aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).