OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-752579/7/KHa

Datum:
Linz, 24. Mai 2022

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Haas über die Beschwerde der G M B GmbH, x, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Steyr-Land vom 19. Februar 2022, GZ: BHSE-2021-490456/4-Neu, betreffend Vergütung nach dem Epidemiegesetz 1950 (EpiG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insofern teilweise stattgegeben, als im Spruch des angefochtenen Bescheides die Wortfolge „in Höhe von 1.911,70 Euro“ jeweils durch die Wortfolge „in Höhe von 2.270,64 Euro“ ersetzt wird. Das Mehrbegehren wird als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Steyr-Land (in der Folge: belangte Behörde) vom 19. Februar 2022, GZ: BHSE-2021-490456/4-Neu, wurde dem Antrag der nunmehrigen Beschwerdeführerin auf Zuerkennung einer Vergütung für die Entgeltfortzahlung gem § 32 Abs 1 Z 1, Abs 2 und 3 iVm § 36 Abs 2 Epidemiegesetz 1950 (EpiG) teilweise stattgegeben und der Beschwerdeführerin die Vergütung des von ihr an ihren Arbeitnehmer P A W, x, während dessen Absonderung in der Zeit vom 20. Oktober 2021 bis 2. November 2021 fortbezahlten Entgelts inklusive des Dienstgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung bzw des Zuschlags nach § 21 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz iHv EUR 1.911,70 gewährt. Der darüber hinausgehende beantragte Vergütungsbetrag wurde abgewiesen.

Begründend führte die belangte Behörde aus, die Beschwerdeführerin habe mit Schreiben vom 26. November 2021, eingelangt bei der belangten Behörde am 24. Jänner 2022, einen Antrag auf eine Vergütung nach § 32 EpiG gestellt. Der Mitarbeiter P A W sei aufgrund des Bescheids der belangten Behörde vom 20. Oktober 2021, GZ: BHSE-2021-490456/1, nach § 7 bzw § 17 EpiG ab dem 20. Oktober 2021 behördlich abgesondert gewesen. Die Absonderung habe aufgrund einer Freitestung am 2. November 2021 geendet. Die Beschwerdeführerin habe eine Vergütung für 17 Tage beantragt; der genannte Mitarbeiter sei jedoch nur vom 20. Oktober 2021 bis 2. November 2021, das heißt für 14 Tage, abgesondert gewesen. Dem Antrag der Beschwerdeführerin sei daher nur im Ausmaß der tatsächlichen bescheidmäßigen behördlichen Absonderung stattzugeben gewesen.

I.2. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 17. März 2022 rechtzeitig Beschwerde. Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, der Absonderungsbescheid der belangten Behörde vom 30. Oktober 2021, GZ: BHSE-2021-490456/2-wag, an den Mitarbeiter P A W, habe eine Absonderung von 27. Oktober 2021 bis einschließlich 5. November 2021 vorgesehen. Der Antrag für eine Quarantänedauer von 17 Tagen sei rechtzeitig am 26. November 2021 (eingelangt bei der Behörde am 24. Jänner 2022) gestellt worden; dies deshalb, da seitens des Dienstnehmers keine anderslautenden Informationen zur Verfügung gestellt worden seien und auch laut Zeiterfassung bis inklusive 5. November 2021 Quarantäne verbucht worden sei. Die belangte Behörde gebe im Absonderungsbescheid den 1. November 2021, 24.00 Uhr als erstmöglichen Tag für eine Freitestung an, jedoch führe die belangte Behörde im bekämpften Bescheid aus, eine Freitestung habe am 2. November 2021 stattgefunden. Der betreffende Bescheid sei von der belangten Behörde trotz Ersuchen nicht übermittelt worden. Hinsichtlich der Höhe der Vergütung sei die

Berechnung der belangten Behörde nicht nachvollziehbar. Es werde vermutet, dass die belangte Behörde eventuell nur den ersten Monat der Quarantäne (20. Oktober 2021 bis 31. Oktober 2021) vergüten haben wollen, der November 2021 demgegenüber außer Acht gelassen worden sei. Laut den Berechnungen der Beschwerdeführerin anhand der von der belangten Behörde angenommenen Erwägungen (Quarantäne nur bis 2. November 2021) würde sich ein Vergütungsbetrag von EUR 2.449,45 errechnen.

I.3. Mit Schreiben vom 19. März 2022 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor. Daraus ergibt sich die Zuständigkeit des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich zur Entscheidungsfindung. Dieses entscheidet durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin.

I.4. Mit Schreiben vom 6. April 2022 wurde die Beschwerdeführerin aufgefordert, den Kollektivvertrag, der auf den Mitarbeiter P A W anzuwenden ist, vorzulegen sowie Informationen zur Zusammensetzung des sich aus dem Lohnkonto ergebenden Bruttoentgeltes für die Monate Juli, August und September 2021, zu übermitteln. Zudem wurde die Beschwerdeführerin ersucht, bekanntzugeben, welche im Lohnkonto ersichtlichen Positionen von der BUAK übernommen werden.

Mit E-Mail vom 25. April 2022 übermittelte die Beschwerdeführerin den Kollektivvertrag Baugewerbe und Bauindustrie, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2021, und teilte mit, dass dieser auf den Mitarbeiter P A W anzuwenden sei. Zum vorliegenden Lohnkonto führte die Beschwerdeführerin aus, das Monatsbrutto (Lohnart 1718) laut Lohnkonto ergebe sich aus der Summe der Positionen 102 bis 513, wobei Lohnart 251 BauEing. eine reine Informationslohnart darstelle und nicht in die Summe eingerechnet werde. Betreffend der Lohnarten 250 und 251 würden im Nachhinein die tatsächlich angefallenen Schlechtwetter- und Urlaubstage an die BUAK eingereicht und von dieser teilweise vergütet.

I.5. Mit Schreiben vom 6. April 2022 wurde die belangte Behörde aufgefordert, dazu Stellung zu nehmen, aus welchem Grund bei Berechnung des Vergütungsbetrages für November 2021 die errechneten Zuschläge gemäß § 21 BUAG berücksichtigt wurden, dies für den Monat Oktober 2021 allerdings nicht erfolgte. Mit Schreiben vom 14. April 2022 teilte die belangte Behörde mit, dass die für den Absonderungsmonat Oktober 2022 berechneten anteiligen Zuschläge gemäß § 21 BUAG irrtümlich nicht in die Vergütungssumme miteinbezogen worden seien. Richtigerweise wären daher bei der Vergütungssumme auch die BUAG-Zuschläge im Monat Oktober zuzuerkennen und der Beschwerde in diesem Punkt stattzugeben.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Beweiswürdigung

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt und in die Beschwerde sowie durch Einholung weiterer Unterlagen und Informationen. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte – entgegen dem darauf gerichteten Parteiantrag – abgesehen werden, weil die Akten erkennen lassen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, in der Beschwerde ausschließlich Rechtsfragen aufgeworfen wurden und dem Entfall der Verhandlung weder Art 6 Abs 1 Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art 47 Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen. Darüber hinaus wurde der Beschwerdeführerin die Möglichkeit eröffnet, zur Berechnung des Vergütungsbetrages Stellung zu nehmen und die Berechnungsmethode darzustellen.

II.2. Es steht folgender entscheidungsrelevanter S a c h v e r h a l t fest:

II.2.1. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit dem Sitz in x.

II.2.2. P A W, geboren am x, wohnhaft in x, war im Jahr 2021 ab 10. Mai 2021 als Mitarbeiter bei der Beschwerdeführerin, sohin im Jahr 2021 an 236 Tagen, beschäftigt.

P A W wurde zunächst als Kontaktperson 1 mit Bescheid vom 20. Oktober 2021, GZ: BHSE-2021-490456/1, von 20. Oktober 2021 bis einschließlich 26. Oktober 2021 abgesondert und im direkten Anschluss aufgrund einer festgestellten COVID-19-Infektion mit Bescheid vom 30. Oktober 2021, GZ: BHSE-2021-490456/2-wag gemäß § 7 bzw. § 17 EpidemieG behördlich von 27. Oktober 2021 bis mindestens 5. November 2021 abgesondert. Aufgrund einer Freitestung (PCR-Test mit einem Ct-Wert über 30) wurde die behördliche Absonderung am 2. November 2021 beendet. Die Beendigung der Absonderung mit 2. November 2021 wurde dem Mitarbeiter der Beschwerdeführerin auch noch am 2. November 2021 mitgeteilt.

Im Absonderungsbescheid vom 30. Oktober 2021, GZ BHSE-2021-490456/2-wag, wurde festgehalten, dass bei einer Symptomfreiheit von 48 Stunden die Absonderung vorzeitig und automatisch mit der Vorlage eines negativen Testergebnisses (negativer PCR-Test oder positiver PCR-Test mit einem Ct-Wert über 30), jedoch frühestens am 1. November 2021, 24.00 Uhr, endet.

II.2.3. Die Beschwerdeführerin zahlte ihrem Mitarbeiter P A W die diesem im Absonderungszeitraum gebührenden Bezüge weiter aus.

II.2.4. Mit Eingabe vom 26. November 2021, eingelangt bei der belangten Behörde am 24. Jänner 2022, stellte die Beschwerdeführerin bei der belangten Behörde den Antrag auf Zuerkennung einer Vergütung gemäß § 32 EpidemieG für den Mitarbeiter P A W. Die Beschwerdeführerin machte einen Gesamtbetrag in der Höhe von EUR 3.638,24 für den Absonderungszeitraum von 20. Oktober 2021 bis 5. November 2021 geltend.

II.2.5. Der Mitarbeiter P A W wurde während seiner Tätigkeit bei der Beschwerdeführerin nach geleisteten Arbeitsstunden entlohnt und bezog deshalb keinen monatlich gleichbleibenden Grundlohn. Der Durchschnitt der monatlich in unterschiedlicher Höhe ausbezahlten Gehälter sowie der Bezüge aus üblicherweise anfallenden leistungsbezogenen Prämien bzw Entgelten in den drei Monaten vor der Absonderung (Monate Juli, August und September 2021) beträgt EUR 2.885,80 sohin im Oktober 2021 täglich EUR 93,08 und im November 2021 täglich EUR 96,18.

II.2.6. Auf den Mitarbeiter der Beschwerdeführerin war während seiner Beschäftigung der „Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe“ anwendbar. Nach diesem erhalten Arbeitnehmer nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Weihnachtsgeld von 3,41 Stundenlöhnen für während des laufenden Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr jeweils geleistete 39 Stunden. Bei der Abrechnung sind allfällige Reststunden aliquot zu berücksichtigen. Im Jahr 2021 wurde dem Mitarbeiter eine Weihnachtssonderzahlung in der Höhe von EUR 2.062,47 auch tatsächlich ausbezahlt.

II.2.7. Der Urlaubszuschuss des Mitarbeiters wird nach den Bestimmungen des BUAG geregelt. Im Oktober 2021 entrichtete die Beschwerdeführerin für 21 Werktage und im November 2021 entrichtete die Beschwerdeführerin für 22 Werktage Zuschläge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Insgesamt betrug die Höhe dieses Zuschlags im Oktober 2021 EUR 1.234,80 (für 21 Werktage) sowie im November 2021 EUR 1.293,60 (für 22 Werktage), woraus wiederum ein täglicher Beitrag von jeweils EUR 58,80 für einen Werktag resultiert.

II.2.8. Der Mitarbeiter der Beschwerdeführerin P A W erhält bei Schlechtwetter und entsprechendem Arbeitsausfall 60 % vom Lohn, der ohne Arbeitsausfall gebührt hätte, durch die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin im Rahmen der Lohnauszahlung. Die Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin erhält diese Schlechtwetterentschädigung in weiterer Folge von der BUAK ersetzt.

Im Zeitraum von Juli 2021 bis September 2021 hat die Beschwerdeführerin ihrem Mitarbeiter P A W eine Schlechtwetterentschädigung iHv EUR 36,86 bzw EUR 27,56 (Lohnnr. 250) – sohin 60 % des jeweiligen Stundenlohnes – ausbezahlt und durch die Lohnposition mit der Nr. 254 um die Beträge EUR 61,44 und EUR 46,08 – sohin

100 % des Stundenlohnes - reduziert. Dem Mitarbeiter der Beschwerdeführerin wurden aufgrund des schlechtwetterbedingten Arbeitsausfalles sohin lediglich 40 % des ohne Arbeitsausfall gebührenden Stundenlohnes abgezogen.

II.2.9. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Akt sowie aus den eingeholten Unterlagen und Informationen, insbesondere aus den Absonderungsbescheiden, dem Vergütungsantrag vom 26.11.2021, dem Kollektivvertrag für Bauindustrie und Baugewerbe und dem Lohnkonto für das Jahr 2021 sowie der BUAK-Zuschlagsverrechnungsliste für Oktober und November 2021.

Die festgestellte durchschnittliche Höhe der in den letzten drei Monaten vor der Absonderung des Arbeitnehmers angefallenen Gehälter bzw leistungsbezogenen und regelmäßigen Entgelte gründen auf dem von der Beschwerdeführerin vorgelegten Lohnkonto 2021. Werden die Summen der Lohnarten 102, 172, 181, 182, 183, 300, 302 und 307 der Monate Juli, August und September 2021 addiert, ergibt sich eine Summe von EUR 8.764,01. Dieser Betrag ist um die in der Lohnposition Nr. 254 ausgewiesenen Beträge zu reduzieren, zumal der Beschwerdeführerin die dem Arbeitnehmer gebührende Schlechtwetterentschädigung vollständig von der BUAK ersetzt wird. Dieser Betrag in Höhe von EUR 8.656,49 geteilt durch drei Monate ergibt durchschnittliche monatliche Bezüge in der Höhe von EUR 2.885,50, woraus für Oktober 2021 (31 Tage) ein täglicher Bezug von gerundet EUR 93,08 und für November 2021 (30 Tage) wiederum ein täglicher Bezug von EUR 96,18 resultiert.

Die genannten Lohnarten sind aufgrund der monatlich variierenden Auszahlungshöhe bzw aufgrund ihrer Bezeichnung („Feiertagsentgelt“, „Erschwerniszulage“ etc.) als in die Berechnung miteinzubeziehende, regelmäßige leistungsbezogene Entgelte erkennbar. Die Positionen mit der Lohnnr. 251 bzw 255, die sich aus den Positionen mit der Lohnnr. 253 und 260 zusammensetzen, werden der Beschwerdeführerin als Arbeitgeberin von der BUAK ersetzt und waren bei der Berechnung des Vergütungsanspruches sohin nicht zu berücksichtigen.

Die Feststellungen betreffend die Sonderzahlungen stützen sich auf das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Lohnkonto und den auf ihren Mitarbeiter P A W anzuwendenden Kollektivvertrag für Arbeiter in der Metallindustrie.

Die festgestellte Höhe der im Oktober 2021 sowie im November 2021 geleisteten Beiträge an die BUAK ergibt sich aus der dem Antrag beigefügten Zuschlagsverrechnungsliste.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Anzuwendende Rechtsgrundlagen:

III.1.1. Die einschlägigen Bestimmungen des Epidemiegesetzes (EpiG), BGBl 186/1950 idF BGBl I 21/2022, lauten:

„Absonderung Kranker.

§ 7. (1) Durch Verordnung werden jene anzeigepflichtigen Krankheiten bezeichnet, bei denen für kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen Absonderungsmaßnahmen verfügt werden können.

(1a) Zur Verhütung der Weiterverbreitung einer in einer Verordnung nach Abs. 1 angeführten anzeigepflichtigen Krankheit können kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen abgesondert oder im Verkehr mit der Außenwelt beschränkt werden, sofern nach der Art der Krankheit und des Verhaltens des Betroffenen eine ernstliche und erhebliche Gefahr für die Gesundheit anderer Personen besteht, die nicht durch gelindere Maßnahmen beseitigt werden kann.

[...]

Vergütung für den Verdienstentgang.

§ 32. (1) Natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes ist wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit

1. sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder
2. ihnen die Abgabe von Lebensmitteln gemäß § 11 untersagt worden ist, oder
3. ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gemäß § 17 untersagt worden ist, oder
4. sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind, oder
5. sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist, oder
6. sie in Wohnungen oder Gebäuden wohnen, deren Räumung gemäß § 22 angeordnet worden ist, oder
7. sie in einem Epidemiegebiet, über das Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden sind, aufhältig sind oder Beschränkungen hinsichtlich des Betretens unterworfen sind,

und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

(2) Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfaßt ist.

(3) Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

(4) Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

(5) Auf den gebührenden Vergütungsbetrag sind Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen sowie aus einer anderweitigen während der Zeit der Erwerbsbehinderung aufgenommenen Erwerbstätigkeit zukommen.

(6) Der für das Gesundheitswesen zuständige Bundesminister kann, wenn und soweit dies zur Gewährleistung einer einheitlichen Verwaltungsführung erforderlich ist, durch Verordnung nähere Vorgaben zur Berechnung der Höhe der Entschädigung oder Vergütung des Verdienstentgangs erlassen.

(7) Auf Grund dieser Bestimmung erlassene Bescheide, denen unrichtige Angaben eines Antragstellers über anspruchsbegründende Tatsachen zugrunde liegen, leiden an einem mit Nichtigkeit bedrohten Fehler im Sinne des § 68 Abs. 4 Z 4 AVG.

[…]

Kostenbestreitung aus dem Bundesschatz.

§ 36. (1) Aus dem Bundesschatz sind zu bestreiten:

[…]

i) die Vergütungen für den Verdienstentgang (§ 32) und die Behandlungskosten gemäß § 33a Abs. 2;

[…]

(2) Über Ansprüche, die nach Abs. 1 erhoben werden, entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde.

[…]“

III.1.2. § 3 des Bundesgesetzes vom 26. Juni 1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG), BGBl 399/1974 lautet:

„Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 3. (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 2 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 2 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.“

III.1.3. § 51 des Bundesgesetzes vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG), BGBl 189/1955 idF BGBl I 100/2018, lautet:

„Allgemeine Beiträge für Vollversicherte

§ 51. (1) Für vollversicherte Dienstnehmer (Lehrlinge) sowie für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3, 8 und 10 und Abs. 4 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen ist, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt wird, als allgemeiner Beitrag zu leisten:

1. in der Krankenversicherung
   a) für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, Journalistengesetz, StGBl. Nr. 88/1920, oder Theaterarbeitsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2010, geregelt ist oder die gemäß § 14 Abs. 1 Z 2, Z 2a oder Abs. 4 zur Pensionsversicherung der Angestellten gehören sowie für Versicherte gemäß § 4 Abs. 1 Z 5, 9, 10, 12 und 13 .....7,65%
   b) für Dienstnehmer, die unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes fallen, für Dienstnehmer, die gemäß § 1 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes davon ausgenommen sind und zur Pensionsversicherung der Arbeiter gehören, für alle Versicherten, auf die Art. II, III oder IV des Entgeltfortzahlungsgesetzes anzuwenden ist, sowie für Heimarbeiter 7,65%
   c) für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287,, unterliegt 7,65%
   d) für Dienstnehmer, auf die im Falle der Entgeltfortzahlung § 1154b ABGB anzuwenden ist 7,65%
   e) für Vollversicherte gemäß § 4 Abs. 4 .....7,65%
   f) für die übrigen Vollversicherten 7,65%,
   g) für Lehrlinge 3,35%

   der allgemeinen Beitragsgrundlage;
2. in der Unfallversicherung 1,2%
   der allgemeinen Beitragsgrundlage;
3. in der Pensionsversicherung 22,8%
   der allgemeinen Beitragsgrundlage.

(2) *Aufgehoben.*

(3) Unbeschadet des § 53 sind die Beiträge nach Abs. 1 - mit Ausnahme des Beitrages zur Unfallversicherung, der zur Gänze vom Dienstgeber zu zahlen ist - vom Versicherten und seinem Dienstgeber anteilig zu tragen, und zwar wie folgt:

1. In der Krankenversicherung
   a) der in Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen sowie der bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau Versicherten, soweit es sich um Personen handelt, die im Erkrankungsfall Anspruch auf Weiterzahlung ihrer Dienstbezüge durch mindestens sechs Wochen haben (§ 474 Abs. 1 zweiter Satz), beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,
   b) der in Abs. 1 Z 1 lit. b und d genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,
   c) der in Abs. 1 Z 1 lit. c, e und f genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,

d) der in Abs. 1 Z 1 lit. g genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 1,67%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 1,68%

der allgemeinen Beitragsgrundlage.

2. in der Pensionsversicherung beläuft sich der Beitragsteil

des (der) Versicherten ..... auf 10,25%,

des Dienstgebers..... auf 12,55%

der allgemeinen Beitragsgrundlage.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 und 3 gelten auch für die in einem Ausbildungsverhältnis stehenden Pflichtversicherten (§ 4 Abs. 1 Z 4 und 5), für die pflichtversicherten Heimarbeiter und die diesen gleichgestellten Personen (§ 4 Abs. 1 Z 7), für Entwicklungshelfer und Experten (§ 4 Abs. 1 Z 9) sowie für Teilnehmer/innen des Freiwilligen Sozialjahres, des Freiwilligen Umweltschutzjahres, des Gedenkdienstes und des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland (§ 4 Abs. 1 Z 11) mit der Maßgabe, daß der auf den Dienstgeber entfallende Teil des Beitrages vom Träger der Einrichtung, in der die Ausbildung erfolgt, bzw. vom Auftraggeber im Sinne der gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit bzw. von der Entwicklungshilfeorganisation, in der die Pflichtversicherten beschäftigt oder ausgebildet werden, bzw. vom jeweiligen Träger nach dem Freiwilligengesetz zu tragen ist.

(5) Für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 6 Vollversicherten sind die Beiträge mit den gleichen Hundertsätzen der allgemeinen Beitragsgrundlage zu bemessen, wie sie für vollversicherte Dienstnehmer in der betreffenden Versicherung für die in Betracht kommende Versichertengruppe gemäß Abs. 1 festgesetzt sind. Diese Beiträge sind zur Gänze vom Versicherten zu tragen, jedoch hat dieser gegenüber der Unternehmung, bei der er tätig ist, Anspruch auf Erstattung der Hälfte der Beiträge.

(6) Abweichend von Abs. 3 Einleitung ist für Lehrlinge für die Dauer des gesamten Lehrverhältnisses sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, der allgemeine Beitrag zur Unfallversicherung aus Mitteln der Unfallversicherung zu zahlen.

(7) Abweichend von Abs. 3 Z 2 ist für Personen, deren Alterspension sich wegen Aufschubes der Geltendmachung des Anspruches erhöht (§ 261c, § 5 Abs. 4 APG), für jeden für diese Erhöhung zu berücksichtigenden Monat die Hälfte des auf den Dienstgeber und die versicherte Person entfallenden Beitragsteiles aus Mitteln der Pensionsversicherung zu zahlen.“

III.1.4. § 21 des Bundesgesetzes betreffend den Urlaub und die Abfertigung für Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz – BUAG), BGBl. 414/1972 idF BGBl. I 157/2021, lautet:

„Deckung des Aufwandes; Zuschläge zum Lohn

§ 21.(1) Der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Urlaubsentgelten einschließlich der Leistungen gemäß § 21a Abs. 7, an Abfindungen gemäß § 10, an Nebenleistungen gemäß § 26, ferner der Aufwand der Urlaubs- und Abfertigungskasse an Abfertigungsbeiträgen an die Betriebliche Vorsorgekasse gemäß § 33b und an Abfertigungen gemäß Abschnitt III sowie der Aufwand an Verwaltungskosten wird durch die Entrichtung von Zuschlägen zum Lohn bestritten. Die Höhe dieser Zuschläge ist auf Antrag der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales festzusetzen.

(2) Die Höhe der Zuschläge zur Deckung des Aufwandes für die Regelung des Urlaubes (§ 4) und des Zusatzurlaubes (§ 4b) ist so festzusetzen, dass aus der Summe der Eingänge

an Zuschlägen der Aufwand jeweils für den Urlaub und den Zusatzurlaub einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten für den Sachbereich der Urlaubsregelung gedeckt werden kann. Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die entsprechende Änderung der Höhe der Zuschläge für den Sachbereich der Urlaubsregelung vorzunehmen.

(3) Die Höhe des Zuschlages zur Deckung des Aufwandes für die Abfertigungsregelung einschließlich der anteiligen Verwaltungskosten ist einheitlich für Arbeitsverhältnisse, für die gemäß § 33a das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, gilt, und für Arbeitsverhältnisse, die dem Abschnitt III unterliegen, festzusetzen, wobei zu berücksichtigen sind:

1. für Abfertigungen, für die gemäß § 33a das BMSVG gilt:

a) ein Abfertigungsbeitrag in Höhe des nach § 6 Abs. 1 BMSVG festgelegten Prozentsatzes des für die Beschäftigungswoche gebührenden Lohnes, bezogen auf die Berechnungsgrundlage für den Sachbereich der Abfertigungsregelung nach § 21a Abs. 3, unter anteilsmäßiger Berücksichtigung von Sonderzahlungen, sowie

b) für Zeiten nach § 7 BMSVG, soweit eine Beitragspflicht des Arbeitgebers besteht, ein Abfertigungsbeitrag in Höhe desselben Prozentsatzes, bezogen auf die jeweilige Berechnungsgrundlage nach § 7 BMSVG,

2. für Abfertigungen nach Abschnitt III:

a) die Betriebsergebnisse des vorjährigen Rechnungsabschlusses für den Sachbereich der Abfertigungsregelung sowie

b) der voraussichtliche Leistungsaufwand des laufenden Jahres und des Folgejahres.

Erfordert es die Gebarung, so ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit die entsprechende Änderung der Höhe der Zuschläge für den Sachbereich der Abfertigungsregelung vorzunehmen.

(4) Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat der Betrieblichen Vorsorgekasse nach § 33b von den eingehobenen Zuschlägen nach Abs. 3 binnen zwei Wochen nach deren Fälligkeit die Abfertigungsbeiträge zu überweisen.“

III.2. Zur Berechnung des Vergütungsbetrages:

III.2.1. Die Bestimmung des § 36 Abs 1 lit i EpiG eröffnet grundsätzlich die Möglichkeit für einen Kostenersatz aus dem Bundesschatz für Fallgruppen, die in § 32 EpiG näher geregelt werden. Die Beschwerdeführerin stützte ihren Antrag demnach auch auf § 32 EpiG.

III.2.2. Gemäß § 32 Abs 1 Z 1 EpiG ist natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist. Nach § 32 Abs 2 EpiG ist die Vergütung für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs 1 genannten behördlichen Verfügung umfasst ist. Gemäß § 32 Abs 3 EpiG ist die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl Nr 399/1974, zu bemessen. Die

Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl Nr 414, ist vom Bund zu ersetzen.

III.2.3. Nach § 3 Abs 3 EFZG gilt als regelmäßiges Entgelt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt gemäß § 3 Abs 4 EFZG nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten. Berücksichtigt werden neben dem laufenden Lohn (Gehalt) auch noch die übrigen Leistungen wie zB die Entlohnung für erwartete Überstunden (Mehrstunden) bzw Überstundenpauschalen, Zulagen, Zuschläge, Prämien, Provisionen, Sonderzahlungen, Zeitguthaben für Nachtarbeit, nicht aber echte Aufwandsentschädigungen (vgl *Drs* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm^3 § 3 EFZG Rz 10 [Stand 1.1.2018, rdb.at]).

III.2.4. Die Beschwerdeführerin ist eine juristische Person, der durch eine Behinderung des Erwerbes Vermögensnachteile in Form der verpflichtenden Entgeltfortzahlung entstanden sind.

Mit Bescheiden der belangten Behörde vom 20. Oktober 2021, GZ: BHSE-2021-490456/1-Stc, sowie vom 30. Oktober 2021, GZ:BHSE-2021-490456/2, in Verbindung mit der mit 2. November 2021 bewirkten vorzeitigen Freitestung wurde über P A W die Absonderung gemäß § 7, 17 EpiG im Zeitraum von 20. Oktober 2021 bis zum 2. November 2021 verfügt. Dieser rechtskräftig festgelegte Absonderungszeitraum ist auch für das hier verfahrensgegenständliche Beschwerdeverfahren betreffend die Vergütung gemäß § 32 EpiG verbindlich, da sich die Dauer der Vergütungsleistung an der Dauer der Absonderung des Mitarbeiters orientiert. Ob die vorzeitig erfolgte Freitestung der Beschwerdeführerin bekannt war bzw. von ihrem Mitarbeiter bekannt gegeben wurde, ist für die Dauer des Absonderungszeitraumes unerheblich. Im verfahrensgegenständlichen Beschwerdeverfahren betreffend die Vergütung gemäß § 32 EpiG besteht insofern eine Bindungswirkung an die rechtskräftige Absonderungsdauer. Diese kann (erst) im Vergütungsverfahren nicht mehr abgeändert werden.

Der Tatbestand des § 32 Abs 1 Z 1 EpiG ist verfahrensgegenständlich somit für einen Absonderungszeitraum von 20. Oktober 2021 bis 2. November 2021 als erfüllt anzusehen, sodass ein Vergütungsanspruch für diesen

Absonderungszeitraum gerechtfertigt und eine Vergütung zuzuerkennen ist. Vgl. zur Bindungswirkung von Absonderungsbescheiden [ungeachtet der Frage ihrer Rechtmäßigkeit] VwGH 22.09.2021, Ra 2021/09/0189 bis 0190, Rz 17; diese Rsp ist wohl auch auf den in die Vergangenheit wirkenden Aufhebungsbescheid anzuwenden. Zumal die Absonderungsdauer (insbesondere die vorzeitige Beendigung der Absonderung mit 2. November 2021, die dem Mitarbeiter auch entsprechend mitgeteilt und am 2. November 2021 zugegangen ist) vom Mitarbeiter der Beschwerdeführerin unbekämpft blieb und in Rechtskraft erwuchs, ist dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich eine inhaltliche Überprüfung verwehrt.

III.2.5. Bei der Berechnung der Höhe des Vergütungsanspruchs ist unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs vom 24.06.2021, Ra 2021/09/0094-11, wie folgt vorzugehen:

III.2.5.1. Werden Gehälter wie im vorliegenden Fall nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden – und damit nicht in monatlich gleichbleibender Höhe – ausbezahlt, sind sie zusammen mit den jeweils gebührenden leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten in sinngemäßer Anwendung des § 3 Abs 4 EFZG in einer Durchschnittsbetrachtung der letzten 13 Wochen zu berücksichtigen.

III.2.5.2. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ist bei der Bemessung der für jeden Tag der Absonderung gemäß § 7 EpiG zu leistenden Vergütung auch jenes Entgelt zu berücksichtigen, das aus kollektiv- oder einzelvertraglich eingeräumten Sonderzahlungen resultiert:
„In Bezug auf den in § 3 Abs. 3 EFZG verwendeten Begriff des regelmäßigen Entgelts ist vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen, der außer dem Grundlohn auch anteilige Sonderzahlungen beinhaltet, wenn und soweit darauf nach Kollektivvertrag oder Vereinbarung ein Anspruch besteht (vgl. OGH 23.2.2018, 8 ObA 53/17b). Sonderzahlungen sind eine Form aperiodischen Entgelts, d.h. mit abweichenden Fälligkeitsterminen; sie sollen die Tag für Tag geleistete Arbeit abgelten, werden daher als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit geleistet (vgl. OGH 26.11.2013, 9 ObA 82/13v). Im Übrigen ist der in diesem Zusammenhang heranzuziehende Entgeltbegriff weit auszulegen. Unter ihm ist nach herrschender Lehre und Rechtsprechung jede Art von Leistung zu verstehen, die dem Arbeitnehmer für die zur Verfügungstellung [sic!] seiner Arbeitskraft gewährt wird. Es kommt auf die Funktion der jeweiligen Leistung als Abgeltung der Arbeitsleistung, nicht aber auf die Bezeichnung, die steuer- oder die sozialrechtliche Beurteilung an. Vom Entgeltbegriff sind daher auch Akkordlöhne und Prämien, Zuschläge, Zulagen (ohne Aufwandersatzcharakter), Provisionen, Sonderzahlungen, Entfernungszulagen und Gewinnbeteiligung oder anstelle einer Ist-Gehaltserhöhung vereinbarte Mitarbeiterbeteiligungen erfasst, nicht aber echte Aufwandsentschädigungen, Trinkgelder sowie Sozialleistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie regelmäßig geleistet werden (vgl. OGH 28.2.2011, 9 ObA 121/10z, mwN).“
(VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094-11, Rz 21).

Sonderzahlungen sind in die Berechnung somit aliquot einzubeziehen, wenn dem betroffenen Mitarbeiter aufgrund von Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag oder Gesetz ein Anspruch darauf eingeräumt ist und sie ihm tatsächlich geleistet wurden. Ob die Auszahlung im Absonderungsmonat des jeweiligen Mitarbeiters erfolgte, spielt dabei keine Rolle.

III.2.5.3. Außerdem ist bei der Vergütung nach § 32 Abs 3 EpiG der Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung ersatzfähig. Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung sind in § 51 ASVG normiert und umfassen die Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung.

Bei einem Mitarbeiter, der das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ergeben sich für den Dienstgeber folgende Beiträge: in der Krankenversicherung 3,78 %, in der Unfallversicherung 1,2 % und in der Pensionsversicherung 12,55 %. Daraus resultiert ein Gesamtprozentsatz von 17,53 %.

II.2.5.4. Zuletzt ist gemäß § 32 Abs 3 letzter Satz EpidemieG der für die Zeit der Erwerbsbehinderung des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber zu entrichtende Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) zu ersetzen.

Wie festgestellt, hatte die Beschwerdeführerin im Oktober 2021 für 21 Werktage und im November 2021 für 22 Werktage Zuschläge von EUR 1.234,80 (Oktober 2021) sowie von EUR 1.293,60 (November 2021) an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu entrichten. Da der Mitarbeiter der Beschwerdeführerin im Oktober 2021 für 12 Tage, davon 8 Werktage, für die auch die Zuschläge entrichtet wurden, und im November 2021 für 2 Tage, wobei es sich bei beiden Tagen um Werktage gehandelt hat, für die Zuschläge entrichtet wurden, abgesondert war, ergeben sich zu ersetzender Beträge in der Höhe von EUR 470,40 für Oktober 2021 (EUR 1.234,80/21x8) sowie in der Höhe von EUR 117,60 für November 2021 (1.293,60/22x2).

III.2.6. Auf Basis dieser Überlegungen ergibt sich im Hinblick auf die Höhe des Vergütungsanspruchs der Beschwerdeführerin folgendes rechnerisches Ergebnis, wobei iSd zitierten Judikatur eine taggenaue Berechnung anzustellen ist:
Das auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters der Beschwerdeführerin aliquot entfallende Gehalt sowie das aliquot darauf entfallende „Ausfallsentgelt“ für üblicherweise geleistete Prämien oder Entgelte beträgt bei Anwendung der beschriebenen Berechnungsmethode für Oktober 2021 EUR 93,08 täglich sowie für November 2021 EUR 96,18 täglich.
([2.626,56+2.641,92+2.641,92+82,29+192,00+7,68+152,13+4,61+239,72+ 175,18-61,44-46,08]/3/31 für Oktober 2021 sowie /3/30 für November 2021).

Daraus errechnet sich für Oktober 2021 (12 Absonderungstage) ein Betrag in der Höhe von EUR 1.116,96 sowie für November 2021 (2 Absonderungstage) ein Betrag in der Höhe von EUR 192,36.

Der auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters aliquot entfallende Anteil der Weihnachtsremuneration beträgt EUR 122,35 (2.062,47/236*14).

Von der so ermittelten Summe in der Höhe von EUR 1.431,67 (1.116,96+192,35+122,35) sind die von der Beschwerdeführerin geleisteten Dienstgeberbeiträge in der Sozialversicherung iHv insgesamt 17,53 %, sohin ein Betrag von EUR 250,97, in Anschlag zu bringen.

III.2.7. Insgesamt hat die Beschwerdeführerin einen Anspruch gemäß § 32 Abs 3 EpiG iHv EUR 2.270,64. Dieser Betrag ergibt sich aus der Summe des tatsächlich von der Beschwerdeführerin zu tragenden regelmäßigen Entgelts iSd EFZG und des von der Beschwerdeführerin zu entrichtenden Dienstgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung, welche aliquot für die Tage der Absonderung des Mitarbeiters zu berechnen waren (1.116,96+192,36+122,35+250,97=1.682,64) zuzüglich der von der Beschwerdeführerin entrichteten BUAG-Zuschläge im aliquoten Ausmaß (470,40+117,60).

III.3. Es ist daher spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da im Beschwerdefall keine Rechtsfrage im Sinne des Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat sich bei seiner Entscheidung an der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs vom 24.06.2021, Ra 2021/09/0094-11, und vom 22.09.2021, Ra 2021/09/0189-6 bis 0190-5, orientiert. Die rechnerische Richtigkeit der geltend gemachten Beträge stellt eine Einzelfallbeurteilung dar und wirft keine grundsätzlichen Rechtsfragen auf.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die

Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Haas