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-752911/4/JK/CK

Datum:
Linz, 6. April 2023

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Kriegner über die Beschwerde der E V- und V GmbH, X, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck vom 10.02.2023, GZ: BHVBSanR-2022-39876/7-Wag, betreffend Vergütung nach dem Epidemiegesetz 1950 (EpiG)

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird mit der Maßgabe stattgegeben, dass das zu vergütende Bruttoentgelt sowie der zu vergütende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung in Summe mit 4.796,04 Euro festgesetzt werden.

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 Vöcklabruck (in der Folge: belangte Behörde) vom 10.02.2023, GZ: BHVBSanR-2022-39876/7-Wag, wurde dem Vergütungsantrag der nunmehrigen Beschwerdeführerin (in der Folge: Bf) Folge gegeben und ihr die Vergütung des von ihr an ihren Arbeitnehmer J-P P, geboren am X, während der Absonderung in der Zeit von 17.01.2022 bis 30.01.2022 fortbezahlten Entgelts in Höhe von 652,21 Euro gewährt.
Eine Begründung ließ die belangte Behörde mit Hinweis auf § 58 Abs 2 AVG entfallen, da dem Standpunkt der Partei vollinhaltlich Rechnung getragen worden sei.

I.2. Gegen diesen Bescheid brachte die Bf rechtzeitig Beschwerde ein, in der begründend im Wesentlichen ausgeführt wird, dass richtigerweise eine Vergütung in Höhe von 4.822,89 Euro festzusetzen gewesen wäre. Dem Antrag sei aus Versehen das Berechnungsblatt eines anderen Dienstnehmers beigelegt worden, für den zeitgleich eine Vergütung bei einer anderen Bezirkshauptmannschaft beantragt worden sei. Selbst bei einer nur oberflächlichen Prüfung wäre für die belangte Behörde erkennbar gewesen, dass nicht einmal der Name des Dienstnehmers im eigentlichen Antrag und der Berechnungsbeilage übereinstimme. Ebenfalls seien dem Antrag der Verdienstnachweis und die beiden Absonderungsbescheide des Herrn P beigelegt gewesen. Festzuhalten sei weiters, dass laut Antragsformular die Beilage des Berechnungsblattes lediglich empfohlen werde, während die Beilage des Verdienstnachweises verpflichtend sei.

I.3. Mit Schreiben vom 20.02.2023 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor. Eine Beschwerdevorentscheidung wurde nicht erlassen. Die belangte Behörde führte ergänzend aus, dass aufgrund der fehlenden Eintragung im Antragsformular als beantragte Vergütungssumme die Summe aus dem mitgereichten Berechnungsblatt herangezogen worden sei. Der Titel dieses Dokuments habe dem angeführten Namen im Antrag entsprochen.

I.4. Mit Schreiben vom 14.03.2023 ersuchte das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die Bf um Vorlage des Jahreslohnkontos des Mitarbeiters für die Jahre 2021 und 2022 und des Kollektivvertrages, der auf den Mitarbeiter anzuwenden gewesen sei. Weiters wurde um die Bekanntgabe von Lohn- bzw. Gehaltsbestandteilen der letzten drei Monate vor dem Absonderungsmonat, die als freiwillige Sozialleistungen bzw. (echte) Aufwandsentschädigungen zu qualifizieren seien, und des Ein- bzw. gegebenenfalls Austrittsdatum des Mitarbeiters ersucht.

I.5. Mit Schreiben vom 16.03.2023 übermittelte die Bf dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die angeforderten Unterlagen bzw. Informationen.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch die Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt, die Beschwerde und die von der Bf zusätzlich vorgelegten Unterlagen.

Zumal die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und in der Beschwerde auch ausschließlich Rechtsfragen aufgeworfen wurden, und dem Entfall der Verhandlung weder Art 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegensteht, konnte von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

II.2. Die Bf ist eine GmbH per Anschrift 4655 Vorchdorf, Eggenberg 1.

J-P P, geboren am X, wohnhaft in X, ist seit 30.07.2001 ein Mitarbeiter der Bf. Der Mitarbeiter wurde von der belangten Behörde zunächst mittels Bescheid vom 17.01.2022, GZ: BHVBSanR-2022-39876/1, von 17.01.2022 bis zum Ablauf des 27.01.2022 gemäß §§ 7, 17 EpiG abgesondert. Darüber hinaus wurde er mittels Bescheid der belangten Behörde vom 26.01.2022, GZ: BHVBSanR-2022-39876/3, von 23.01.2022 bis zum Ablauf des 30.01.2022 gemäß §§ 7, 17 EpiG abgesondert.

Die Bf zahlte dem Mitarbeiter die ihm in diesem Absonderungszeitraum gebührenden Bezüge weiter aus.

Mit Eingabe vom 30.03.2022 brachte die Bf bei der belangten Behörde einen Antrag auf Vergütung für die Entgeltfortzahlung für ihren Mitarbeiter gemäß § 32 EpiG ein. Im Antragsformular selbst bezifferte die Bf keinen Vergütungsbetrag, sondern verwendete hierfür die Beilage „Berechnungsblatt“. Die Spalte „Name“ dieses Berechnungsblattes wurde mit „B R“ sowie die Spalte „Aktenzahl Bescheid“ mit „BHKISanR-2022-48898/1“ befüllt. Als Absonderungsdauer wurde 17.01.2022 bis 22.01.2022 sowie als begehrter Vergütungsbetrag 652,21 Euro angegeben. Weiters fügte die Bf dem Antragsformular die Verdienstnachweise sowie die Absonderungsbescheide von J-P P bei.

Mit Bescheid vom 10.02.2023, GZ: BHVBSanR-2022-39876/7-Wag, gab die belangte Behörde dem Antrag Folge und gewährte der Bf die Vergütung des von ihr an ihren Arbeitnehmer J-P P, geboren am X, während der Absonderung in der Zeit von 17.01.2022 bis 30.01.2022 fortbezahlten Entgelts in Höhe von 652,21

Euro. Eine Begründung ließ die belangte Behörde mit Hinweis auf § 58 Abs 2 AVG entfallen, da dem Standpunkt der Partei vollinhaltlich Rechnung getragen worden sei.

Mit Eingabe vom 16.02.2023 bezifferte die Bf den beantragten Vergütungsbetrag für den Arbeitnehmer J-P P mit 4.822,89 Euro.

Das monatliche Gehalt des Mitarbeiters belief sich im Jänner 2022 auf gesamt 8.385,15 Euro (Lohn/Gehalt in Höhe von 6.410,15 Euro, Sonst. Zulagen in Höhe von 2.000 Euro, abzüglich Monatsverzicht in Höhe von 25 Euro).

Auf den Mitarbeiter ist der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben (im Folgenden: KV) anwendbar. Nach dem KV erhalten mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen mit Provision alle Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge spätestens am 1. Dezember eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 100 Prozent des Novembergehaltes bzw. des im November ausbezahlten Lehrlingseinkommens. Zudem erhalten mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen mit Provision alle Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni, eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 100 Prozent des im Zeitpunkt des Urlaubsantrittes bzw. am 30. Juni zustehenden Bruttomonatsgehaltes bzw. des monatlichen Lehrlingseinkommens. Dem Mitarbeiter wurde im Jahr 2022 auch tatsächlich eine Urlaubsbeihilfe in Höhe von 6.310,15 Euro (im Juni 2022) und eine Weihnachtsremuneration in Höhe von 6.310,15 Euro (im November 2022) ausbezahlt.

II.3. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich widerspruchsfrei aus dem vorgelegten Verwaltungsakt, der Beschwerde und den von der Bf zusätzlich vorgelegten Unterlagen.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Das Epidemiegesetz 1950 (EpiG), BGBl. Nr. 186/1950 idF BGBl. I Nr. 195/2022, lautet auszugsweise:

„[...]

Absonderung Kranker.

§ 7. (1) Durch Verordnung werden jene anzeigepflichtigen Krankheiten bezeichnet, bei denen für kranke, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen Absonderungsmaßnahmen oder Verkehrsbeschränkungen 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. In Fällen unmittelbar drohender Gefahr der Weiterverbreitung kann die Absonderung auch ohne vorausgegangenes Verfahren und vor Erlassung eines Bescheides erfolgen. Hierüber ist innerhalb von 48 Stunden ein schriftlicher Bescheid zu erlassen, widrigenfalls die Absonderung endet.
[...]

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.
(1a) Abweichend von Abs. 1 Z 1 und Z 3 ist für die Dauer der Pandemie mit COVID-19 eine Vergütung nach Abs. 1 auch dann zu leisten, wenn bei einer natürlichen Person der Nachweis einer befugten Stelle über ein positives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2 vorliegt. Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, für den eine Maßnahme gemäß § 7 oder § 17 angeordnet worden wäre. Ebenso ist eine Vergütung zu leisten, wenn einer Person aufgrund einer Verordnung nach § 7b Abs. 1 Verkehrsbeschränkungen auferlegt wurden und ihr deshalb durch die Behinderung ihres Erwerbes ein Vermögensnachteil entstanden 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.
[...]

Frist zur Geltendmachung des Anspruches auf Entschädigung oder Vergütung des Verdienstentganges.

§ 33. Der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 29 ist binnen sechs Wochen nach erfolgter Desinfektion oder Rückstellung des Gegenstandes oder nach Verständigung von der erfolgten Vernichtung, der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.
[...]

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.
(3) Die Kosten des gerichtlichen Verfahrens trägt der Bund.
[...]

Sonderbestimmung für die Dauer der Pandemie mit SARS-CoV-2.

§ 49. (1) Abweichend von § 33 ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges, der aufgrund einer wegen des Auftretens von SARS-CoV-2 ergangenen behördlichen Maßnahme besteht, binnen drei Monaten vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen.
[...]“

III.2. § 3 des Bundesgesetzes vom 26.06.1974 über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG), BGBl. Nr. 399/1974 idgF BGBl. I Nr. 100/2018, 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.3. Das Bundesgesetz vom 09.09.1955 über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. Nr. 18/1956 (DFB) idF BGBl. I Nr. 11/2023, lautet auszugsweise:

„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 1,1%
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.
[…]

§ 108. (1) Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr eine Aufwertungszahl (Abs. 2), eine Höchstbeitragsgrundlage (Abs. 3), Aufwertungsfaktoren (Abs. 4) und die festen Beträge nach diesem Bundesgesetz (Abs. 6) zu ermitteln und kundzumachen.
(2) Aufwertungszahl (Anm. 1): Die Aufwertungszahl beruht auf der Veränderung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Pensionsversicherung vom jeweils drittvorangegangenen Kalenderjahr zum jeweils zweitvorangegangenen Kalenderjahr. Die Aufwertungszahl ist, soweit im Einzelnen nichts anderes angeordnet wird, für die Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage und der festen Beträge, die der Beitragsberechnung dienen, heranzuziehen.
(3) Höchstbeitragsgrundlage: Im Jahr 2016 beläuft sich die Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag auf 155 € (Anm 2), vervielfacht mit der Aufwertungszahl für das Jahr 2016 und zuzüglich von 3 €. Für jedes Folgekalenderjahr ergibt sich die Höchstbeitragsgrundlage aus der Vervielfachung der letztgültigen Höchstbeitragsgrundlage mit der Aufwertungszahl des jeweiligen Folgekalenderjahres. Die Höchstbeitragsgrundlage ist auf den vollen Eurobetrag zu runden.
(4) Aufwertungsfaktoren (Anm. 1): Die Aufwertungsfaktoren eines Kalenderjahres errechnen sich durch Vervielfachung der zuletzt in Geltung gestandenen Aufwertungsfaktoren mit dem Anpassungsfaktor des Vorjahres. Sie sind auf drei Dezimalstellen zu runden. Der Reihe dieser Aufwertungsfaktoren ist der Anpassungsfaktor des Vorjahres als Aufwertungsfaktor für die Beitragsgrundlagen des zweitvorangegangenen Kalenderjahres anzufügen. Die Aufwertungsfaktoren sind für die Aufwertung von Beitragsgrundlagen, die zur Bildung der Bemessungsgrundlage verwendet werden, heranzuziehen.
(5) Anpassungsfaktor: Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr den Anpassungsfaktor (§ 108f) bis spätestens 31. Oktober eines jeden Jahres durch Verordnung festzusetzen. Die Verordnung ist der Bundesregierung zur Zustimmung vorzulegen. Der Anpassungsfaktor ist, soweit nichts anderes bestimmt wird, für die Erhöhung der Renten und Pensionen und der leistungsbezogenen festen Beträge in der Sozialversicherung heranzuziehen.
(6) Anpassung und Aufwertung fester Beträge: Zur Vervielfachung mit der Aufwertungszahl oder mit dem Anpassungsfaktor ist der am 31. Dezember des vorangegangenen Jahres geltende feste Betrag heranzuziehen; wird jedoch der feste Betrag mit 1. Jänner eines Jahres in Geltung gesetzt, so ist dieser Betrag zur Vervielfachung heranzuziehen. Der vervielfachte Betrag ist auf Cent zu runden.
(Anm. 1: Aufwertungszahl und Aufwertungsfaktoren vgl. BGBl. II Nr. 590/2021 und BGBl. II Nr. 459/2022
Anm. 2: tägliche Höchstbeitragsgrundlage
gemäß BGBl. II Nr. 590/2021 für 2022: 189,00 €
gemäß BGBl. II Nr. 459/2022 für 2023: 195,00 €)“

III.4.1. Gemäß Art 132 Abs 1 Z 1 B-VG kann gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit Beschwerde erheben, wer durch den Bescheid in seinen Rechten verletzt zu sein behauptet. Für die Beurteilung der Beschwerdelegitimation im Fall einer auf Art 131 Abs 1 Z 1 B-VG gestützten Beschwerde kommt es demnach darauf an, ob die Bf nach der Lage des Falles durch den angefochtenen Bescheid - unabhängig von der Frage seiner Gesetzmäßigkeit - in einem subjektiv-öffentlichen Recht verletzt werden kann. Es muss also zumindest die Möglichkeit bestehen, dass der angefochtene Bescheid in Rechte der Bf eingreift und sie in „ihren“, das heißt ihr in der angewendeten Verwaltungsvorschrift eingeräumten, subjektiv-öffentlichen Rechten verletzt (vgl. VwGH 26.06.2013, 2011/05/0053; 10.12.2013, 2013/05/0203; 25.02.2016, 2013/07/0012). Auch ohne explizite Erwähnung durch den Gesetzgeber ist das Rechtsschutzbedürfnis damit Voraussetzung für das Behandeln der Beschwerde durch das Verwaltungsgericht (vgl. etwa VwGH 29.06.2017, 2015/04/0021, mwN).

III.4.2. Im konkreten Fall gab die belangte Behörde dem Antrag mit Bescheid vom 10.02.2023, GZ: BHVBSanR-2022-39876/7-Wag, Folge und gewährte der Bf die Vergütung des von ihr an ihren Arbeitnehmer J-P P, geboren am X, während der Absonderung in der Zeit von 17.01.2022 bis 30.01.2022 fortbezahlten Entgelts in Höhe von 652,21 Euro. Eine Begründung ließ die belangte Behörde mit Hinweis auf § 58 Abs 2 AVG entfallen, da dem Standpunkt der Partei vollinhaltlich Rechnung getragen worden sei.

III.4.3. Damit entsprach die belangte Behörde allerdings gerade nicht einem für J-P P geltend gemachten Vergütungsbetrag, sondern jenem für einen anderen Arbeitnehmer der Bf, R B. Denn der - wie von der belangten Behörde empfohlen - in der Beilage „Berechnungsblatt“ bezifferte Vergütungsbetrag betraf irrtümlicherweise nicht den im Antragsformular genannten und mit Bescheiden der belangten Behörde abgesonderten Arbeitnehmer J-P P, was insbesondere anhand des am Berechnungsblatt angeführten Namens „B R“, an der angegebenen Aktenzahl „BHKISanR-2022-48898/1“ (wobei es sich nicht um einen Bescheid der belangten Behörde handelt) sowie am differenten Absonderungszeitraum (17.01.2022 bis 22.01.2022) erkennbar war. Zudem waren die Verdienstnachweise des tatsächlich von der belangten Behörde von 17.01.2022 bis 30.01.2022 abgesonderten Arbeitnehmers der Bf, J-P P, dem Antrag beigefügt, anhand derer die belangte Behörde den Vergütungsbetrag berechnen musste. Spätestens hierbei hätte ihr - bei entsprechender Durchsicht - die Diskrepanz zwischen tatsächlich zustehendem und beantragtem Vergütungsbetrag auffallen müssen und hätte sie die auf dem Berechnungsblatt angegebenen Daten nochmals zu prüfen gehabt. In weiterer Folge hätte die Behörde die Diskrepanz zwischen dem im Antrag aufscheinenden Arbeitnehmer und dem am Berechnungsblatt aufscheinenden Arbeitnehmer aufzuklären gehabt.

III.4.4. Da die Behörde mit dem angefochtenen Bescheid der Höhe nach nicht dem für den Arbeitnehmer J-P P gestellten Vergütungsantrag vollinhaltlich entsprach, ist die Bf als beschwert zu erachten und eine inhaltliche Prüfung vorzunehmen.

III.5.1. 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 Bf stützte ihren Antrag demnach auch auf § 32 EpiG.

III.5.2. 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.5.3. 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 z.B. 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.5.4. Die Bf ist eine juristische Person, der durch eine Behinderung des Erwerbes Vermögensnachteile in Form der verpflichtenden Entgeltfortzahlung entstanden sind. Der Mitarbeiter wurde von der belangten Behörde zunächst mittels Bescheid vom 17.01.2022, GZ: BHVBSanR-2022-39876/1, von 17.01.2022 bis zum Ablauf des 27.01.2022 gemäß §§ 7, 17 EpiG abgesondert. Darüber hinaus wurde er mittels Bescheid der belangten Behörde vom 26.01.2022, GZ: BHVBSanR-2022-39876/3, von 23.01.2022 bis zum Ablauf des 30.01.2022

gemäß §§ 7, 17 EpiG abgesondert. Der Tatbestand des § 32 Abs 1 Z 1 EpiG ist als erfüllt anzusehen, sodass ein Vergütungsanspruch gerechtfertigt und eine Vergütung für den beantragten Absonderungszeitraum zuzuerkennen ist.

III.6.1. Bei der Berechnung der Höhe des Vergütungsanspruches ist unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs vom 24.06.2021, Ra 2021/09/0094-11, wie folgt vorzugehen:

III.6.2. Zunächst ist dem Vergütungsanspruch der aliquote Anteil des Bruttomonatsbezuges zugrunde zu legen.

III.6.3. Darüber hinaus sind leistungsbezogene Prämien oder Entgelte in die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts einzubeziehen, weil diese dem Arbeitnehmer gebührt hätten, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Es ist hierbei in sinngemäßer Anwendung des § 3 Abs 4 EFZG auf die Durchschnittsbetrachtung der letzten 13 Wochen abzustellen.

III.6.4. 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. Diesbezüglich hat der Verwaltungsgerichtshof Folgendes festgehalten (vgl. VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094-11, Rz 21):

„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 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).“

In die Berechnung sind sohin auch Sonderzahlungen - sofern dem Arbeitnehmer aufgrund von Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag oder Gesetz ein Anspruch darauf eingeräumt ist und sie dem Arbeitnehmer tatsächlich geleistet wurden - aliquot

miteinzubeziehen. Dies unabhängig davon, ob im Monat der Absonderung des jeweiligen Arbeitnehmers eine Sonderzahlung geleistet wurde.

III.6.5. Zuletzt ist bei der Vergütung nach § 32 Abs 3 EpiG der Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung ersatzfähig. Die Beiträge der gesetzlichen Sozialversicherung ergeben sich aus § 51 ASVG und umfassen die Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung.

Bei einem Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Absonderung das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ergeben sich gemäß § 51 Abs 1 iVm Abs 3 ASVG für den Dienstgeber folgende, zu tragende Beiträge: in der Krankenversicherung in Höhe von 3,78 %, in der Unfallversicherung in Höhe von 1,2 % und in der Pensionsversicherung in Höhe von 12,55 %. Daraus ergibt sich in Summe ein Gesamtprozentsatz in Höhe von 17,53 %.

III.7. Auf Basis dieser Überlegungen ergibt sich im Hinblick auf die Höhe des Vergütungsanspruchs der Bf folgendes rechnerisches Ergebnis, wobei im Sinne der zitierten Judikatur eine taggenaue Berechnung anzustellen ist:

Der auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters der Bf aliquot entfallende Bruttomonatsbezug beträgt 3.786,84 Euro (8.385,15/31*14).

Der auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters der Bf aliquot entfallende Anteil der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration beträgt 484,07 Euro ([6.310,15+6.310,15]/365*14).

Der auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters der Bf aliquot entfallende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung laufend beträgt unter Berücksichtigung der Höchstbemessungsgrundlage für das Jahr 2022 448,88 Euro (5.670,00*0,1753/31*14).

Der auf den Absonderungszeitraum des Mitarbeiters der Bf aliquot entfallende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung für Sonderzahlungen beträgt unter Berücksichtigung der Höchstbemessungsgrundlage für das Jahr 2022 76,25 Euro (11.340,00*0,1753/365*14).

III.8.1. Insgesamt hat die Bf einen Anspruch gemäß § 32 Abs 3 EpiG in Höhe von 4.796,04 Euro. Dieser Betrag ergibt sich aus der Summe des tatsächlich von der Bf zu tragenden regelmäßigen Entgelts im Sinne des EFZG und des von der Bf zu entrichtenden Dienstgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung, welche aliquot für den gegenständlichen Absonderungszeitraum zu berechnen waren.

III.8.2. Es war 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, 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. Kriegner