

COVID-19

Entschädigungsanträge

LVwG 41.15-631/2021 vom 18.05.2021

Rechtssatz 1: Die verpflichtende Heimquarantäne gemäß der Verordnung BGBl. II Nr. 105/2020 über die Einreise auf dem Luftweg nach Österreich, die sich auf § 25 EpidemieG 1950 (EpiG) stützt, stellt keine bescheidmäßig verfügte Absonderung iSd § 7 EpiG dar. Daran ändert auch die Aushändigung des von der Bezirkshauptmannschaft konzipierten Formulars mit der Verpflichtungserklärung zum Antritt einer Heimquarantäne nichts, da es sich bei dieser Maßnahme nicht um einen Bescheid, sondern um die Übernahme einer Selbstverpflichtung handelt, welche den betroffenen Reiserückkehrern mit der gegenständlichen Erklärung lediglich zur Kenntnis gebracht wurde und deren Nichteinhaltung allenfalls der Strafsanktion des § 40 EpiG unterliegt.

Rechtssatz 2: § 32 Abs 1 iVm Abs 3 EpidemieG 1950 (EpiG) sieht ua. eine Vergütung für den Arbeitgeber vor, wenn Angestellte gemäß § 7 EpiG abgesondert wurden und für die betroffene Person eine Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geleistet wurde. Diese Voraussetzungen liegen bei der verpflichtenden Heimquarantäne gemäß der Verordnung BGBl. II Nr. 105/2020 aber nicht vor, da sich diese Maßnahme auf § 25 EpiG stützt, welcher in § 32 EpiG nicht erwähnt ist und auch keine Absonderung iSd § 7 EpiG darstellt. Ein Entschädigungsanspruch kommt in diesen Fällen daher nicht in Betracht.

LVwG 41.26-252/2021 vom 23.04.2021

Aus dem Wortlaut des § 32 Abs 1 EpidemieG 1950 (EpiG) sowie aus den Erläuterungen zur EpiG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 710/1974 (RV 1205 BlgNR 13. GP), ergibt sich, dass es sich bei den in § 32 Abs 1 EpiG vorgenommenen Aufzählungen der Fälle, in denen eine Vergütung zu leisten ist, um eine taxative Aufzählung handelt. Auch ein Anspruch auf Vergütung gemäß § 32 Abs 3 EpiG setzt voraus, dass einer der taxativ aufgezählten Fälle des § 32 Abs 1 EpiG eingetreten ist. Diese Entschädigungsvoraussetzungen liegen bei der verpflichtend vorgesehenen

selbstüberwachten Heimquarantäne gemäß der „Reisebeschränkungsverordnung“ BGBl. II Nr. 87/2020 idF BGBl. II Nr. 104/2020, die sich auf § 25 EpiG stützt, aber nicht vor, sodass kein Ersatz der Vergütung nach § 32 Abs 1 iVm Abs 3 EpiG gebührt. Es handelt sich dabei nämlich nicht um eine Absonderung nach § 7 bzw § 17 EpiG.

LVwG 41.25-1631/2021 vom 04.06.2021

Rechtssatz 1: § 32 Abs 3 EpidemieG 1950 (EpiG) sieht vor, dass die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt iSd Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) zu bemessen ist. Unter „regelmäßigen Entgelt“ ist gemäß § 3 Abs 3 EFZG jenes Entgelt zu verstehen, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, „wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre“, womit das „Ausfallsprinzip“ zum Ausdruck kommt. Danach soll der Arbeitnehmer während der Nichtarbeitszeiten so gestellt werden, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht, wodurch er weder einen wirtschaftlichen Nachteil, noch einen Vorteil erfahren soll (vgl. VwGH 05.03.1991, 88/08/0239). Unter Berücksichtigung des weiten arbeitsrechtlichen Entgeltbegriffes ist davon auszugehen, dass dieser jede Leistung umfasst, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür erhält bzw. die ihm dafür zusteht, dass er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Dabei sind neben dem laufenden Lohn (Gehalt) u.a. auch Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Sonderzahlungen stellen nämlich eine Form aperiodischen Entgelts mit abweichenden Fälligkeitsterminen dar und sollen – wie auch das laufende Entgelt – die Tag für Tag geleistete Arbeit abgelten (vgl. OGH 27.03.1996, 9 Ob A 19/96).

Rechtssatz 2: Das Verwaltungsgericht hat seine Entscheidung aufgrund der im Entscheidungszeitpunkt maßgebenden Sach- und Rechtslage auszurichten (vgl. VwGH 25.06.2019, Ra 2019/10/0012). Im Entscheidungszeitpunkt ist der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund aufgrund der bereits erfolgten Auszahlung von Gehalt und Sonderzahlungen durch den Arbeitgeber iSd § 32 Abs 3 EpidemieG 1950 (EpiG) auf den Arbeitgeber übergegangen. Daraus folgt, dass sich der beschwerdeführerseitig begehrte Vergütungsanspruch im konkreten Fall zu Recht auch auf die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) bezog.

Rechtssatz 3: Eine verfassungskonforme Interpretation des § 32 Abs 3 EpidemieG 1950 (EpiG) ergibt, dass es hinsichtlich der Sonderzahlungen nicht darauf ankommt, ob diese im von der Absonderung betroffenen Monat tatsächlich ausbezahlt wurden, sondern lediglich relevant ist, ob für den vom Antrag erfassten Abrechnungsmonat die Sonderzahlung aliquot zusteht. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung ergibt sich im Regelfall aus dem zugrundeliegenden Kollektivvertrag bzw. allenfalls davon abweichenden Betriebsvereinbarungen. Ein Abstellen auf das Erfordernis des tatsächlichen Auszahlungszeitpunktes im jeweiligen Abrechnungsmonat würde zu nicht sachgerechten bzw. willkürlichen Ergebnissen führen, zumal der Vergütungsanspruch nach dieser Sichtweise dem Grunde nach hinsichtlich Sonderzahlungen lediglich dann entstehen würde, wenn die Absonderung in einem Monat stattfand, in welchem Sonderzahlungen aufgrund des Kollektivvertrages bzw. einer allfälligen Betriebsvereinbarung tatsächlich zur Auszahlung gelangt sind.

Absonderung

LVwG 41.6-385/2021 vom 12.05.2021

Wurde eine Absonderung mit Mandatsbescheid gemäß § 57 AVG verfügt, kann die dagegen erhobene Vorstellung von der Behörde nicht mit der Begründung als unzulässig zurückgewiesen werden, dass der Absonderungszeitraum bereits abgelaufen sei und es der Beschwerdeführerin dadurch an einem Rechtsschutzbedürfnis mangle. Vielmehr hat die Verwaltungsbehörde bei der Überprüfung von Mandatsbescheiden auch in jenen Fällen, in denen sich die Sachlage zwischenzeitlich entscheidungsrelevant geändert hat, die Rechtmäßigkeit des von ihr erlassenen Mandatsbescheides zu überprüfen und darüber meritorisch abzusprechen (vgl. VwGH 18.02.1997, 96/11/0234; 19.05.1998, 98/11/0057; BVwG 29.03.2017, W129 2146578-1).

Verwaltungsstrafverfahren

LVwG 30.22-541/2021 vom 27.04.2021

§ 3 Abs 2 COVID-19-MaßnahmenG, BGBl. I Nr. 12/2020 idF BGBl. I Nr. 23/2020, sah zum hier maßgeblichen Tatzeitpunkt (02.06.2020) eine Strafbarkeit für Inhaber von Betriebsstätten des Gastgewerbes bei Nichtvorliegen eines generellen Betretungsverbotes lediglich für den Fall vor, dass diese nicht dafür Sorge trugen, dass die Betriebsstätte nicht von zu vielen Kunden betreten wurde. Für alle anderen in § 6 COVID-19-LockerungsV, BGBl. II Nr. 197/2020 idF BGBl. II Nr. 231/2020, normierten

Voraussetzungen für das Betreten von Gastgewerbebetrieben, stellt § 3 Abs 2 COVID-19-MaßnahmenG keine entsprechende Strafnorm für Fälle des Zuwiderhandelns durch die Inhaber der Gastgewerbebetriebe dar. Die Bestrafung kann auch nicht – wie von der Behörde vorgenommen – auf § 8 Abs 4 COVID-19-MaßnahmenG, BGBl. I Nr. 12/2020 idF BGBl. I Nr. 104/2020, gestützt werden, da diese Bestimmung erst nach dem Tatzeitpunkt in Kraft getreten ist und dies dem im Verwaltungsstrafrecht vorherrschenden Prinzip des Rückwirkungsverbotes widersprechen würde.