

Wr. Neustadt, am 29. Jänner 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch Mag. Allraun als Einzelrichter über die Beschwerde der A KG, vertreten durch die B Rechtsanwälte OG, ***, ***, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Mödling vom 16.12.2020, Zl. ***, zu Recht:

1. Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) als unbegründet abgewiesen.
2. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

Entscheidungsgründe:

Aus dem vorgelegten Verwaltungsakt ergibt sich in Zusammenschau mit der Beschwerde nachstehender, entscheidungsrelevanter und unstrittiger Sachverhalt:

Mit Antrag vom 08.06.2020 beantragte die nunmehrige Beschwerdeführerin ihr für die Zeiträume 16.03.2020 – 31.03.2020 und 01.04.2020 – 30.04.2020 den infolge der verordneten Betriebsbeschränkungen in der Betriebsstätte am Standort ***, ***, erlittenen Verdienstentgang als Vergütung zuzusprechen, in eventu ihr für den Zeitraum 16.03.2020 – 31.03.2020 eine Vergütung für den Verdienstentgang iHv

€ *** (€ *** pro Tag) und für den Zeitraum 01.04.2020 – 30.04.2020 iHv € *** (€ *** pro Tag) zuzusprechen, jedenfalls aber festzustellen, dass ihr ab 01.05.2020 für die weitere Dauer der Beschränkung ihrer Betriebsstätte aufgrund einer Verordnung nach § 1 COVID-19-MaßnahmenG eine Vergütung dem Grunde nach zusteht.

Begründend wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass vor dem Hintergrund der auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassenen Verordnungen die Antragstellerin ihren Handelsbetrieb am bezeichneten Standort vom 16.03.2020 – 30.04.2020 gänzlich geschlossen haben müssen. Erst am 01.05.2020 habe der Betrieb unter Einhaltung strenger Beschränkungen wieder aufgenommen werden können.

Es werde daher gemäß § 33 EpG bei der Bezirksverwaltungsbehörde ein Antrag auf Vergütung nach dem Epidemiegesetz gestellt.

Die Einschränkungen infolge der auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassenen Verordnungen würden eine Betriebseinschränkung/ -schließung nach § 20 Epidemiegesetz darstellen, was einen Anspruch auf Vergütung nach § 32 Abs. 1 Z 5 Epidemiegesetz begründe.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurden der Antrag der Beschwerdeführerin auf Entschädigung nach § 32 Epidemiegesetz 1950 und der Antrag auf Feststellung eines Anspruches auf Vergütung des Verdienstentganges ab dem 01.05.2020 gemäß § 32 Abs. 1 iVm § 36 Abs. 2 Epidemiegesetz 1950 abgewiesen.

Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass der geltend gemachte Verdienstentgang auf den Auswirkungen des Betretungsverbotes gemäß COVID-19-Maßnahmengesetz und den auf dessen Basis erlassenen Verordnungen gründe. Ein Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 Epidemiegesetz 1950 bestehe sowohl nach der Rechtslage im Zeitraum des Verdienstentganges als auch nach aktueller Rechtslage nur dann, wenn einer der im ersten Absatz genannten Tatbestände, etwa eine Betriebsschließung im Sinne des § 20 Epidemiegesetzes 1950, erfüllt sei. Die Tatbestände des § 32 Epidemiegesetz 1950 seien abschließend normiert (vgl. LVwG Vorarlberg vom 05.10.2020, LVwG-408-54/2020-R1). Maßnahmen nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz oder den

zugehörigen Verordnungen seien in § 32 Abs. 1 Epidemiegesetz 1950 nicht genannt und daher auch nicht anspruchsbegründend.

Unter Hinweis auf die Judikatur des VfGH vom 14.07.2020, G 202/2020, wonach im Hinblick auf Betretungsverbote von Betriebsstätten, die wegen COVID-19 auf Grundlage des § 1 COVID-19-Maßnahmengesetz angeordnet werden, eine Vergütung des dadurch entstandenen Verdienstentganges nach § 32 Epidemiegesetz 1950 nicht in Betracht komme, der Gesetzgeber die Geltung der Regelungen des Epidemiegesetzes 1950 über die Schließung von Betriebsstätten betreffend Maßnahmen nach § 1 COVID-19-Maßnahmengesetz ausgeschlossen habe und mit der Schaffung des COVID-19-Maßnahmengesetzes der Gesetzgeber offenkundig (auch) das Anliegen verfolge, Entschädigungsansprüche im Fall einer Schließung von Betriebsstätten nach dem Epidemiegesetz 1950, konkret nach § 20 iVm § 32 Epidemiegesetz 1950, auszuschließen, wurde der Antrag abgewiesen. Weiters könne nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein Feststellungsbescheid nur über Rechte oder Rechtsverhältnisse ergehen, wenn die beantragende Partei entweder ein rechtliches Interesse an der Feststellung habe, es sich um ein notwendiges, letztes und einziges Mittel zweckentsprechender Rechtsverteidigung handle oder wenn die Feststellung im öffentlichen Interesse liege. Für einen Feststellungsbescheid sei insbesondere dort kein Raum, wo ein Leistungsbescheid möglich ist (vgl. u.a. die hg. Erkenntnisse vom 19. Oktober 1994, 94/12/0206, und vom 30. März 2004, 2002/06/0199). Über einem dem Grunde nach nicht zu Recht bestehenden Anspruch sind auch der Höhe nach keine weiteren Erwägungen anzustellen (LVwG Oberösterreich vom 20.10.2020, LVwG-750974/3/MZ).

In der dagegen fristgerecht eingebrachten Beschwerde wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Maßnahmen nach § 1 Abs. 1 MaßnahmenVO und § 2 COVID-19-MV Betriebsbeschränkungen nach § 20 EpiG darstellen würden, weshalb dafür eine Vergütung für den Verdienstentgang nach § 32 Abs. 1 Z 5 EpiG zustehe. Das Erkenntnis des VfGH vom 14.07.2020, G 202/2020, V 408/2020 ua, stünde dem nicht entgegen, dass gegenständlich keine Betriebsschließung sondern lediglich eine Betriebsbeschränkung vorliege. Sollte das erkennende Gericht zur Auffassung kommen, dass aufgrund des § 4 Abs. 2 COVID-19-MG ein Anspruch auf

Entschädigung nach dem EpiG ausgeschlossen sei, erweise sich § 4 Abs. 2 COVID-19-MG als verfassungswidrig.

Angeregt wurde, dass erkennende Gericht möge die Feststellung beim VfGH beantragen, dass § 4 Abs. 2 COVID-19-MG idF BGBl I 16/2020 und I 23/2020 verfassungswidrig ist. Beantragt wurde weiters, eine mündliche Verhandlung durchzuführen, den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass der Beschwerdeführerin eine Vergütung für den Verdienstentgang zugesprochen und festgestellt wird, dass ihr für die Dauer der Betriebsbeschränkung eine Vergütung für den Verdienstentgang zustehe, in eventu den angefochtenen Bescheid zu beheben und zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Folgende gesetzlichen Bestimmungen sind im gegenständlichen Beschwerdeverfahren von Relevanz:

§ 20 EpiG

(1) Beim Auftreten von Scharlach, Diphtherie, Abdominaltyphus, Paratyphus, bakterieller Lebensmittelvergiftung, Flecktyphus, Blattern, Asiatischer Cholera, Pest oder Milzbrand kann die Schließung von Betriebsstätten, in denen bestimmte Gewerbe ausgeübt werden, deren Betrieb eine besondere Gefahr für die Ausbreitung dieser Krankheit mit sich bringt, für bestimmt zu bezeichnende Gebiete angeordnet werden, wenn und insoweit nach den im Betriebe bestehenden Verhältnissen die Aufrechterhaltung desselben eine dringende und schwere Gefährdung der Betriebsangestellten selbst sowie der Öffentlichkeit überhaupt durch die Weiterverbreitung der Krankheit begründen würde. (BGBl. Nr. 449/1925, Artikel III Abs. 2, und BGBl. Nr. 151/1947, Artikel II Z 5 lit. h.)

(2) Beim Auftreten einer der im ersten Absatz angeführten Krankheiten kann unter den sonstigen dort bezeichneten Bedingungen der Betrieb einzelner gewerbsmäßig betriebener Unternehmungen mit fester Betriebsstätte beschränkt oder die Schließung der Betriebsstätte verfügt sowie auch einzelnen Personen, die mit Kranken in Berührung kommen, das Betreten der Betriebsstätten untersagt werden.

(3) Die Schließung einer Betriebsstätte ist jedoch erst dann zu verfügen, wenn ganz außerordentliche Gefahren sie nötig erscheinen lassen.

(4) Inwieweit die in den Abs. 1 bis 3 bezeichneten Vorkehrungen auch beim Auftreten einer anderen anzeigepflichtigen Krankheit getroffen werden können, wird durch Verordnung bestimmt.

§ 32 EpiG:

(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 einer Ortschaft wohnen oder berufstätig sind, über welche Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden 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.

§ 4 COVID-19-Maßnahmegesetz, BGBl. I Nr. 12/2020 idF BGBl. I Nr. 16/2020:

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

(1a) Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 16/2020 tritt rückwirkend mit 16. März 2020 in Kraft.

(2) Hat der Bundesminister gemäß § 1 eine Verordnung erlassen, gelangen die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950, BGBl. Nr. 186/1950, betreffend die Schließung von Betriebsstätten im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Verordnung nicht zur Anwendung.

(3) Die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 bleiben unberührt.

(4) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes können vor seinem Inkrafttreten erlassen werden, dürfen jedoch nicht vor diesem in Kraft treten.

§ 1 Abs. 1, § 3 Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19, BGBl. II Nr. 96/2020:

§ 1 Abs. 1

Das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben ist untersagt.

§§ 1 und 2 der Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 98/2020 idF BGBl. II Nr. 108/2020:

§ 1. Zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ist das Betreten öffentlicher Orte verboten.

§ 2. Ausgenommen vom Verbot gemäß § 1 sind Betretungen,

1. die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum erforderlich sind;

2. die zur Betreuung und Hilfeleistung von unterstützungsbedürftigen Personen dienen;

3. die zur Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der Deckung des Bedarfs zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann, sofern nicht durch entsprechende Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann. Diese Ausnahme schließt auch Begräbnisse im engsten Familienkreis mit ein;

4. die für berufliche Zwecke erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann, sofern nicht durch entsprechende Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass eine berufliche Tätigkeit vorzugsweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen soll, sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber ein Einvernehmen finden.

5. wenn öffentliche Orte im Freien alleine, mit Personen, die im gemeinsamen Haushalt leben, oder mit Haustieren betreten werden sollen, gegenüber anderen Personen ist dabei ein Abstand von mindestens einem Meter einzuhalten.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat erwogen wie folgt:

Die von der Beschwerdeführerin behauptete Betriebseinschränkung ist darauf zurückzuführen, dass aufgrund der angesprochenen, auf das COVID-19-Maßnahmengesetz begründeten Verordnungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in diesem Zeitraum allgemeine Ausgangsbeschränkungen bzw. bestimmte Betretungsverbote in Geltung standen, von denen eben auch der Betrieb der Beschwerdeführerin betroffen war.

Gemäß § 32 Abs. 1 EpiG besteht für natürliche und juristische Personen eine Anspruchsgrundlage für die Geltendmachung des Ersatzes von Vermögensnachteilen bzw. einer Vergütung, wenn zum einen eine anzeigepflichtige Krankheit im Sinne des Epidemiegesetzes 1950 vorliegt, wie es die derzeit herrschende Pandemie SARS-CoV-2 eine ist, und zum anderen einer der Tatbestände des Abs. 1 leg. cit. erfüllt ist. Diese Aufzählung der Fälle, in denen eben eine derartige Vergütung zu leisten ist, ist eine taxative Aufzählung. Dies ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut der Bestimmung, sondern auch aus den Erläuterungen zur EpiG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 710/1074 (ErläutRV 1205 BlgNR 13. GP), in denen ausgeführt wird, dass § 32 eine Entschädigung für alle natürlichen und juristischen Personen sowie die Personengesellschaften des Handelsrechtes vorsehe, die durch eine Erwerbsbehinderung infolge der im Gesetz aufgezählten behördlichen Maßnahmen einen Verdienstentgang erlitten hätten (vgl. auch z.B. LVwG Vorarlberg vom 05.10.2020, LVwG-408-54/2020-R1).

Daran ändert auch nichts, dass im Sinne des § 4 Abs. 3 des COVID-19-Maßnahmengesetzes idF BGBl. I Nr. 16/2020 (entspricht dem § 12 Abs. 3 idgF) die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 unberührt geblieben sind und eben die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 nach § 4 Abs. 2 des COVID-19-Maßnahmengesetzes idF BGBl. I Nr. 16/2020 (entspricht dem § 12 Abs. 2 idgF) betreffend die Schließung von Betriebsstätten im Rahmen des Anwendungsbereiches einer aufgrund § 1 (nunmehr § 3) des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassenen Verordnung nicht zur Anwendung gelangen (vgl. dazu etwa LVwG Steiermark vom 18.11.2020, LVwG-41.25-2663/2020).

Eine Betriebseinschränkung durch die Bezirksverwaltungsbehörde auf Grundlage des § 20 EpiG liegt gegenständlich nicht vor. Gegenüber der Beschwerdeführerin wurde keine der in § 32 Abs. 1 EpiG genannten Maßnahmen verfügt.

Weiters ist darauf zu verweisen, dass auch der Verfassungsgerichtshof bereits in seinem Erkenntnis vom 14.07.2020, G 202/2020-20 u.a., festgehalten hat, dass die Bestimmungen des COVID-19-Maßnahmengesetzes iVm § 1 COVID-19-Maßnahmenverordnung-96 im Ergebnis bewirkten, dass keine Betriebsschließungen nach § 20 EpiG angeordnet wurden, weshalb insbesondere Ansprüche auf Vergütung des Verdienstentganges nach § 32 Abs. 1 Z 5 EpiG ausgeschlossen sind. Im Hinblick auf das COVID-19-Maßnahmengesetz bzw. den darauf basierenden Verordnungen gestützte Betretungsverbote von Betriebsstätten kommt überhaupt keine Vergütung nach § 32 EpiG in Betracht, sondern verfolgte der Gesetzgeber offenkundig eben unter anderem gerade das Anliegen, Entschädigungsansprüche nach dem Epidemiegesetz 1950 in derartigen Fällen auszuschließen. Dieser Vorgangsweise ist nach Ansicht des Verfassungsgerichtshofes aus der Perspektive des Gleichheitsgrundsatzes nicht entgegenzutreten, dies insbesondere deshalb, da die Ausgangsbeschränkungen bzw. eben vor allem die Betretungsverbote alle in § 1 der COVID-19-Maßnahmenverordnung-96 bezeichneten Betriebsstätten gleichermaßen betrifft. Auch sonstige in Betracht kommende Grundrechte werden nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofes nicht berührt, sodass in weiterer Folge vom Verfassungsgerichtshof auch die Behandlung von Individualanträgen, die sich darauf stützten, dass ein nicht gerechtfertigter Ausschluss auf Vergütung des Verdienstentganges nach § 32 EpiG aus den Bestimmungen des § 4 Abs. 2 des COVID-19-Maßnahmengesetzes BGBl. I Nr. 12/2020 idF BGBl. I Nr. 16/2020 resultiere, mangels hinreichender Erfolgsaussichten abgelehnt.

Das erkennende Gericht hat keine Bedenken, dass § 4 Abs. 2 COVID-19-Maßnahmengesetz idF BGBl. I 16/2020 und I 23/2020 verfassungskonform ist.

Da kein Tatbestand des § 32 Abs. 1 EpiG erfüllt ist, besteht der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Anspruch schon dem Grunde nach nicht zurecht.

Zum Feststellungsantrag ist ergänzend zu dem bisher zum Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges infolge der Verordnungen nach dem COVID-19-Maßnahmegesetzes auszuführen, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Verwaltungsbehörden befugt sind, im Rahmen ihrer örtlichen und sachlichen Zuständigkeit auch Feststellungsbescheide zu erlassen, sofern hierfür entweder eine ausdrückliche gesetzliche Anordnung vorliegt, ein im öffentlichen Interesse begründeter Anlass dazu gegeben ist, oder die Feststellung im rechtlichen Interesse einer Partei erforderlich ist und die Verwaltungsvorschriften nichts anderes bestimmen. Ein Feststellungsbescheid ist jedoch dann nicht zulässig, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist (vgl. etwa VwGH 23.03.2006, 2005/07/0007), wobei insbesondere auch die Möglichkeit der Erlassung eines Leistungsbescheides der Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides entgegensteht (vgl. VwGH vom 26.03.2015, 2011/07/0247). Für einen Feststellungsbescheid ist dort kein Raum, wo ein Leistungsbescheid möglich ist (vgl. VwGH 10.10.2016, Ra 2014/17/0014 mwN).

Ein rechtliches Interesse einer Partei an einer bescheidmäßigen Feststellung ist also dann gegeben, wenn der Feststellungsbescheid für die Partei ein geeignetes Mittel zur Beseitigung aktueller oder zukünftiger Rechtsgefährdung ist. Der Feststellung muss somit in concreto die Eignung zukommen, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft klarzustellen und darf die strittige Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgesehenen Verwaltungsverfahrens nicht entschieden werden können (vgl. VwGH vom 13.12.2016, 2013/05/0047).

Im konkreten Fall ist ein entsprechendes Leistungsbegehren auf Vergütung des beanspruchten Verdienstentganges für die Beschwerdeführerin jedenfalls möglich, sodass kein Anspruch der Beschwerdeführerin auf Erlassung eines Feststellungsbescheides besteht und daher bereits von vornherein dem Antrag nicht Folge zu geben war.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG unterbleiben, da die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtsache nicht erwarten lässt, und standen einem Entfall der Verhandlung auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen. Der Sachverhalt ist insgesamt unstrittig.

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig. Es liegt zwar im gegenständlichen Verfahren in Bezug auf die Frage der Vergütung eines Verdienstentganges im Zusammenhang mit Maßnahmen nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz bzw. den darauf basierenden Verordnungen grundsätzlich eine Rechtsfrage von grundlegender Bedeutung im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG vor und existiert auch keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dazu, jedoch liegt hinsichtlich der zu lösen gewesenen Rechtsfrage ein eindeutiger Gesetzeswortlaut und vor allem auch das angesprochene Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 14.07.2020 und somit eine eindeutige Rechtslage vor (vgl. VwGH 26.04.2017, Ro 2015/10/0052; VwGH 27.02.2018, Ra 2018/05/0011).