

AUSSENSTELLE ZWETTL

Geschäftszahl:

LVwG-AV-704/001-2021

Zwettl, am 08. September 2021

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch den Einzelrichter Hofrat Dr. Schwarzmann über die Beschwerde der Stadtgemeinde ***, ***, ***, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Waidhofen an der Thaya vom 8.4.2021, ***, betreffend Vergütung des Verdienstentganges nach dem Epidemiegesetz 1950 (EpiG), zu Recht:

1. Der Beschwerde wird Folge gegeben und Spruchpunkt II. des angefochtenen Bescheides dahingehend abgeändert, dass dem Antrag vom 20.11.2020 auf Vergütung des Verdienstentganges hinsichtlich des Dienstnehmers A für den Zeitraum dessen behördlich verfügter Absonderung von 28.10.2020 bis 7.11.2020 nicht nur in Höhe von *** Euro, sondern auch hinsichtlich eines darüberhinausgehenden Betrages von weiteren *** Euro stattgegeben wird. Das Mehrbegehren von *** Euro wird abgewiesen.
2. Gegen dieses Erkenntnis ist eine ordentliche Revision nicht zulässig.

Rechtsgrundlagen:

§ 17, § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz – VwGVG

§ 32 Epidemiegesetz 1950 - EpiG

§ 25a Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 - VwGG

Entscheidungsgründe:

Mit dem verfahrenseinleitenden Antrag vom 20.11.2020 hat die Stadtgemeinde *** (im Folgenden: „Beschwerdeführerin“) bei der Bezirkshauptmannschaft Waidhofen an der Thaya (im Folgenden: „belangte Behörde“) einen Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 Abs. 3 EpiG für den von 28.10.2020 bis 7.11.2020 abgesonderten Dienstnehmer A gestellt.

Für die 4 Tage im Oktober wurde eine Vergütung von insgesamt *** Euro beantragt, aufgeschlüsselt wie folgt:

regelmäßiges Entgelt	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Unfallversicherung	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Pensionsversicherung	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Krankenversicherung	*** Euro
anteilige Sonderzahlungen	*** Euro
anteiliger Dienstgeberbeitrag für Sonderzahlungen	*** Euro

Für die 7 Tage im November wurde eine Vergütung von insgesamt *** Euro beantragt, aufgeschlüsselt wie folgt:

regelmäßiges Entgelt	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Unfallversicherung	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Pensionsversicherung	*** Euro
Dienstgeberbeitrag Krankenversicherung	*** Euro
anteilige Sonderzahlungen	*** Euro
anteiliger Dienstgeberbeitrag für Sonderzahlungen	*** Euro

Mit Spruchpunkt I. des nun angefochtenen Bescheides der belangten Behörde wurde dem Antrag teilweise stattgegeben, und zwar hinsichtlich eines Teilbetrages von *** Euro; in Spruchpunkt II. wurde der Antrag hinsichtlich des darüberhinausgehenden Betrages von *** Euro abgewiesen. - Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass die anteilige Sonderzahlung für November wie beantragt *** Euro (und der dazugehörige Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung aber „unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrundlage zur Sonderzahlung“ nur

*** Euro) betrage und dass eine Sonderzahlung für Oktober nicht ausbezahlt worden und daher nicht zu vergüten sei.

In ihrer fristgerecht dagegen erhobenen Beschwerde beantragt die Beschwerdeführerin die „Anerkennung des ursprünglich beantragten Vergütungsbetrages“ im Wesentlichen mit der Begründung, dass die Sonderzahlung für Gemeindebedienstete vierteljährlich für den Zeitraum 1.10.2020 bis 31.12.2020 am 15.11.2020 ausbezahlt werde, und zwar für einen Zeitraum von 90 Tagen (Monatsdurchschnitt 30 Tage); die Sonderzahlung für die vier Tage im Oktober sei tatsächlich ausbezahlt worden und auch tatsächlich zu vergüten. Herr A sei zudem „VB-alt“, weshalb „andere SV-Beitragssätze gelten“.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich, dem die belangte Behörde die Beschwerde mitsamt ihrem Akt vorgelegt hat, hat darüber wie folgt erwogen:

Folgender Sachverhalt steht aufgrund der unstrittigen Aktenlage und des Vorbringens der Beschwerdeführerin bzw. der von ihr vorgelegten Unterlagen fest:

A ist seit 31.7.1986 als Vertragsbediensteter bei der Beschwerdeführerin beschäftigt. Er hat einen Anspruch u.a. auf einen monatlichen Grundbezug von *** Euro brutto, eine Personalzulage von *** Euro brutto und eine monatliche Kinderzulage von *** Euro brutto und eine für jedes Kalendervierteljahr (am 15.3., am 15.6., 15.9. und 15.11.) zur Auszahlung gelangende Sonderzahlung in Höhe jeweils eines halben Grundbezuges (*** Euro brutto).

Mit rechtskräftigem Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Waidhofen an der Thaya vom 28.10.2020, ***, wurde aufgrund seiner Erkrankung an der Lungenerkrankung COVID-19, beginnend mit sofortiger Wirkung auf die Dauer der Erkrankung, seine Absonderung in *** angeordnet. Am Ende wurde die Absonderung mit rechtskräftigem Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Waidhofen an der Thaya vom 7.11.2020, ***, mit Ablauf des 7.11.2020 aufgehoben.

A war in dieser Zeit nicht im Homeoffice tätig.

Für den Monat November 2020 hat er von der Beschwerdeführerin eine Gehaltsauszahlung in Höhe von *** Euro netto überwiesen erhalten; darin war auch die oben angesprochene Sonderzahlung enthalten.

In rechtlicher Hinsicht folgt daraus:

Die entscheidungsrelevanten Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 (EpiG) lauten (auszugsweise) wie folgt:

„§ 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 angehalten 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. (...)

„§ 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 (...)

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. (...)

„§ 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.“

„§ 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.

(2) Bereits vor Inkrafttreten dieser Bestimmung laufende und abgelaufene Fristen beginnen mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2020 neu zu laufen.“

Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es gemäß § 27 VwGVG den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4 VwGVG) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3 VwGVG) zu überprüfen. Die Beschwerde richtet sich ihrem Inhalt nach nur gegen Spruchpunkt II. des angefochtenen Bescheides, nämlich die Abweisung des Teilbetrages von *** Euro, sodass der angefochtene Bescheid in seinem Spruchpunkt I. in (Teil-)Rechtskraft erwachsen ist und diesbezüglich dem Verwaltungsgericht keine Prüfkompetenz mehr zukommt.

Aus dem festgestellten Sachverhalt ergibt sich, dass A von 28.10.2020 bis 7.11.2020 durch eine behördliche Verfügung gemäß § 7 EpiG daheim abgesondert war. Er konnte in dieser Zeit seine Tätigkeit für die Beschwerdeführerin nicht ausüben und hat daher gemäß § 32 Abs. 1 EpiG Anspruch auf Vergütung der ihr dadurch entstandenen Vermögensnachteile, und zwar gemäß § 32 Abs. 2 EpiG für jeden von der behördlichen Verfügung umfassten Tag. Da ihm die Vergütung von der Beschwerdeführerin ausbezahlt worden ist, ist gemäß § 32 Abs. 3 EpiG der Anspruch auf die Beschwerdeführerin übergegangen. All das und der vom Antrag

umfasste Zeitraum von 11 Tagen ist unstrittig; es geht im Kern in diesem Beschwerdeverfahren nur mehr darum, ob – wie die Beschwerde vorbringt – die Vergütung für die Sonderzahlung im November richtig berechnet ist und ob auch die (tatsächlich ausbezahlte) Sonderzahlung für den Oktober aliquot zu vergüten ist oder ob – wie die belangte Behörde vermeint – Sonderzahlungen nur zu vergüten sind, wenn sie für den Absonderungsmonat ausbezahlt wurden.

Letztere Frage hat der Verwaltungsgerichtshof jüngst in seinem Erkenntnis vom 24.6.2021, Ra 2021/09/0094, wie folgt beantwortet (und diese Rechtsprechung im Beschluss vom 9.8.2021, Ro 2021/03/0007, auch aufrecht erhalten):

„Nach § 32 Abs. 3 erster Satz EpiG ist die gemäß § 32 Abs. 2 leg. cit. für jeden Tag, der von der in § 32 Abs. 1 leg. cit. genannten behördlichen Verfügung umfasst ist, zu leistende Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu bemessen.

Dem Gesetz ist demnach unmissverständlich zu entnehmen, dass die Bemessung des für jeden Tag der Absonderung zu leistenden Vergütungsbetrages nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des EFZG vorzunehmen ist. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des EFZG gilt gemäß dessen § 3 Abs. 3 jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre (vgl. VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, VwSlg. 11388 A). Darin kommt das sogenannte „Ausfallsprinzip“ zum Ausdruck, wonach der Arbeitnehmer während dieser Nichtarbeitszeiten einkommensmäßig so gestellt werden soll, als hätte er die ausgefallene Arbeit tatsächlich erbracht, und er daher weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch auch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen soll (vgl. VwGH 13.5.2009, 2006/08/0226, mit Verweis auf VwGH 5.3.1991, 88/08/0239, VwSlg. 13397 A; 21.9.1993, 92/08/0248).

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 abgelden, 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 Aufwandsersatzcharakter), Provisionen, Sonderzahlungen, Entfernungszulagen und Gewinnbeteiligungen 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). (...)

Demnach ist bei der Bemessung der für jeden Tag der Absonderung nach § 7 EpiG zu leistenden Vergütung auch jenes Entgelt zu berücksichtigen, das aus kollektiv- oder einzelvertraglich eingeräumten Sonderzahlungen resultiert; dies gilt freilich nicht für Sonderzahlungen, die der Arbeitnehmer - nach den kollektiv- oder einzelvertraglichen Bestimmungen - vom Arbeitgeber für die Zeit der Absonderung bzw. des Entfalls der Pflicht zur Entgeltzahlung jedenfalls erhält und die daher bei ihm keinen Ausfall an Entgelt bewirken, der auf den Arbeitgeber übergehen könnte. (...) Entgegen der (im Ergebnis) vom Amtsrevisionswerber offenbar vertretenen Ansicht lässt sich dem EpiG eine Norm des Inhalts, dass derartige Sonderzahlungen nur dann zu vergüten seien, wenn die Absonderung in einen Monat (oder anderen Abrechnungszeitraum) fällt, in dem Sonderzahlungen ausbezahlt werden, nicht entnehmen. Eine derartige Sichtweise ist schon deshalb nicht nachvollziehbar, weil Sonderzahlungen als aperiodisches Entgelt gerade nicht das Entgelt für die nur im Auszahlungsmonat geleistete Arbeit darstellen, sodass eine - wie offenbar vom Amtsrevisionswerber vertretene - auf die Tage der Absonderung umgelegte Berücksichtigung des gesamten Auszahlungsbetrages an Sonderzahlungen im Auszahlungsmonat zu einer Überbemessung des Vergütungsbetrages führen würde. Entgegen der Ansicht des Amtsrevisionswerbers stehen dem auch die weiteren in diesem Zusammenhang getroffenen Regelungen des EpiG nicht entgegen: Nach § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG haben die Arbeitgeber ihnen (d.h. den in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen) den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszus zahlen. Nach § 32

Abs. 3 dritter Satz EpiG geht der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über.

Dem Gesetz liegt demnach zugrunde, dass der dem Arbeitnehmer gebührende Vergütungsbetrag vom Arbeitgeber an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen ausbezahlt ist und der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber übergeht. Bei dem dem Arbeitnehmer ausgezahlten Vergütungsbetrag handelt es sich begrifflich nicht um Entgelt, sondern um eine auf einem öffentlich-rechtlichen Titel beruhende Entschädigung (Vergütung) des Bundes, für die der Arbeitgeber in Vorlage tritt.

Gemäß § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG hat der Arbeitgeber kraft Gesetzes die Schuld des Bundes in Form des Vergütungsbetrages der Person gegenüber, die den Verdienstentgang erlitten hat, zu erfüllen; mit dem Zeitpunkt der Auszahlung des gebührenden Vergütungsbetrages an den Arbeitnehmer geht dessen Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund auf den Arbeitgeber über (vgl. nochmals VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, VwSlg. 11388 A). Den genannten Bestimmungen lässt sich nicht entnehmen, dass ein stufenweiser Übergang des Vergütungsanspruches - entsprechend den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen - ausgeschlossen werden sollte.

Auch die in § 33 und § 49 Abs. 1 EpiG genannten Fristen stehen dem nicht entgegen: Diese sehen (u.a.) eine Geltendmachung des Anspruchs auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 EpiG binnen sechs Wochen (§ 33) bzw. drei Monaten (§ 49 Abs. 1 EpiG) vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, vor, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Entgegen der Ansicht des Amtsrevisionswerbers wird damit lediglich eine Fallfrist für die Geltendmachung eines aus behördlichen Maßnahmen resultierenden Anspruchs auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 EpiG ab Aufhebung dieser behördlichen Maßnahmen normiert (vgl. zur materiell-rechtlichen Frist des § 33 EpiG VwGH 23.4.2002, 2000/11/0061, VwSlg. 15815 A). Diese Bestimmung kann nicht dahingehend verstanden werden, dass eine derartige Geltendmachung (noch) nicht möglich bzw. zulässig wäre, wenn der Antrag zwar nach der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen, aber vor den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen bzw. vor erfolgter Zahlung durch den Arbeitgeber gestellt wird. Diese vom Amtsrevisionswerber eingenommene Sichtweise kann dem Gesetzgeber

nicht unterstellt werden, würde damit doch in allen Fällen, in denen die für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Termine außerhalb der sechswöchigen bzw. dreimonatigen Frist ab der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen lägen, eine Geltendmachung des Anspruchs von vornherein verunmöglicht. Ein derartiger Norminhalt ist dem Gesetzgeber aber nicht zusinnbar. Vielmehr ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges vom Arbeitgeber binnen der genannten Fristen geltend zu machen, auch wenn der Übergang im Sinne des § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG - allenfalls teilweise - erst nach diesem Zeitpunkt eintritt. Dass die Behörde - so ihr für noch nicht übergegangene Ansprüche nicht ohnehin auch (vorsorglich gestellte) Anträge des Arbeitnehmers vorliegen - in einer derartigen Konstellation zweckmäßiger Weise über noch nicht übergegangene Ansprüche nicht vor den (vom Arbeitgeber diesbezüglich behaupteten) für diese Zahlungen „im Betrieb üblichen Terminen“ zu entscheiden haben wird, folgt aus der vom Gesetzgeber gewählten Konstruktion. (...)“

Nach dieser höchstgerichtlichen Judikatur sind also Sonderzahlungen sehr wohl vom Entgeltbegriff des § 3 Abs. 3 EFZG und damit des § 32 Abs. 3 EpiG umfasst und sind daher bei der Bemessung der für jeden Tag der Absonderung nach § 7 EpiG zu leistenden Vergütung zu berücksichtigen. Damit hat die Beschwerdeführerin, wie sie in ihrer Beschwerde vorbringt, auch einen Anspruch auf Vergütung jenes Entgelts, das aus gesetzlich eingeräumten Sonderzahlungen resultiert, auch wenn es nicht gerade im Monat der Absonderung ausbezahlt wurde, also nicht nur anteilig für den November 2020, sondern auch für den Oktober 2020.

Gemäß § 7 Abs. 3 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz gebührt einem Vertragsbediensteten außer dem Monatsbezug für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v.H. des Monatsbezuges, der ihm für den Monat der Auszahlung zusteht.

Gemäß § 17 Abs. 2 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz ist die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. September, die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. November auszuführen.

Die Beschwerdeführerin hat offensichtlich den für das vierte Kalendervierteljahr bestehenden Sonderzahlungsanspruch von *** Euro durch 90 Tage (wie in der Beschwerde angesprochen) dividiert und das Ergebnis mit der Anzahl der Tage der Absonderung im Oktober (vier) multipliziert und ist damit zu einem Ergebnis von *** Euro an Vergütung für die anteiligen Sonderzahlungen im Oktober gelangt; die anteiligen Dienstgeberbeiträge fallen bei Herrn A als „VB-alt“ – wie die Beschwerdeführerin nachvollziehbar dargelegt hat (und von der belangten Behörde schlussendlich nicht bestritten wurde) – im Ausmaß von 17,53% an, weshalb sie dafür eine weitere Vergütung von *** Euro begehrt hat.

Nach dem Wortlaut der zuvor zitierten Bestimmungen des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes gebührt dem Vertragsbediensteten die Sonderzahlung „für jedes Kalendervierteljahr“, wobei genau unterschieden wird, wann die für das jeweilige (erste bis vierte) Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung auszuführen ist. Die Höhe der Sonderzahlung ist für jedes Kalendervierteljahr gleich, unabhängig davon, dass das erste Kalendervierteljahr aus 90 oder (im Schaltjahr) 91 Tagen, das zweite Kalendervierteljahr aus 91 Tagen, das dritte Kalendervierteljahr aus 92 Tagen und das vierte Kalendervierteljahr aus ebenfalls 92 Tagen besteht. Der Vertragsbedienstete muss also – genauso, wie er z.B. für den gleichen Monatsbezug im Jänner länger arbeiten muss als im Februar – für die gleiche Sonderzahlung im dritten und vierten Kalendervierteljahr länger arbeiten als im ersten und zweiten Kalendervierteljahr.

Nach § 32 Abs. 2 EpiG ist die Vergütung *für jeden Tag* zu leisten, der von der Absonderung umfasst ist, d.h. sie ist tageweise zu errechnen, denn eine Bestimmung wie es sie in diversen Sozialversicherungsgesetzen (vgl. z.B. § 44 Abs. 2 ASVG oder § 19 Abs. 6 B-KUVG) gibt, wonach der Kalendermonat einheitlich mit 30 Tagen anzunehmen ist, findet sich im EpiG nicht. Eine Umrechnung auf Teilperioden im Wege der Teilung durch einen einheitlichen Faktor (vgl. z.B. VwGH 23.4.2003, 98/08/0287, zum Erstattungsbetrag nach dem EFZG) ist aufgrund der eindeutigen Regelung des § 32 Abs. 2 EpiG daher bei der Ermittlung der Vergütung des Verdienstentgangs wegen einer Absonderung nach dem EpiG gesetzlich nicht vorgesehen. Die Vergütung nach dem EpiG ist zwar (gemäß § 32 Abs. 3 EpiG) nach

dem regelmäßigen Entgelt zu bemessen, aber es handelt sich dabei um keine Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG, sondern um eine auf einem öffentlich-rechtlichen Titel beruhende Entschädigung des Bundes (vgl. das oben zitierte VwGH-Erkenntnis vom 24.6.2021); der originäre epidemierechtliche Anspruch auf Vergütung nach § 32 EpiG geht als *lex specialis* allfälligen arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlungsvorschriften vor (vgl. dazu *Resch*, Verhältnis Vergütung nach Epidemiegesetz zur arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung, in: *ecolex* 2021/203, und *Spitzl*, Entgeltanspruch bei Quarantänemaßnahmen, in: *ecolex* 2021/204).

Im Gegensatz zur von der Beschwerdeführerin (und auch der belangten Behörde) gewählten Berechnungsmethode ist demnach der für das vierte Kalendervierteljahr bestehende Sonderzahlungsanspruch von *** Euro durch 92 (und nicht durch 90) Tage zu dividieren (und dann das Ergebnis mit 4 zu multiplizieren). Dieser Ansatz ist auch sachgerecht, weil bei der von der Beschwerdeführerin gewählten Berechnung (Division immer durch 90 Tage, unabhängig davon, welches Kalendervierteljahr betroffen ist) die Vergütung umso höher ausfiele, je weniger Kalendertage das Kalendervierteljahr, in dem die Absonderung stattfand, hat; das erhellt aus folgendem (Extrem-)Beispiel: Wäre ein Dienstnehmer von 1.10. bis 31.12. abgesondert, gebührte ihm für alle 92 Tage (vgl. § 32 Abs. 2 EpiG: „für jeden Tag“) der Absonderung eine Vergütung; wenn aber nun (wegen der Division durch 90) für jeden Tag ein Neunzigstel der Sonderzahlung zu vergüten wäre, käme man auf eine Gesamtvergütung von 92 Neunzigstel, d.h. der Vergütungsberechtigte wäre sogar zu Lasten des Staates (vgl. § 36 Abs. 1 lit. i EpiG) und damit der Allgemeinheit bereichert. Das kann aber nicht der Sinn des § 32 EpiG sein, d.h. bei der Errechnung des Vergütungsanspruchs darf es nicht darauf ankommen, ob die Absonderung in einem Zeitraum mit weniger oder mehr Kalendertagen erfolgt (auch der Verwaltungsgerichtshof hat in der zuvor zitierten Entscheidung vom 24.6.2021 die diesbezügliche Berechnung des Verwaltungsgerichts Wien im damit bestätigten Erkenntnis vom 4.2.2021, VGW-101/032/16118/2020-16, nicht beanstandet, und das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat zuletzt auch diesen Ansatz verfolgt, vgl. das Erkenntnis vom 20.7.2021, LVwG-751170/2/KI/CG).

Dividiert man somit den für das vierte Kalendervierteljahr bestehenden Sonderzahlungsanspruch von *** Euro durch die 92 Tage in diesem

Kalendervierteljahr und multipliziert das Ergebnis mit der Anzahl der Tage der Absonderung im Oktober (4), kommt man auf ein Ergebnis von *** Euro an Vergütung für die anteilige Sonderzahlung für Oktober, und die anteiligen Dienstgeberbeiträge zur anteiligen Sonderzahlung für Oktober im Ausmaß von 17,53% sind in der Höhe von *** Euro zu vergüten.

Was die Vergütung für die anteilige Sonderzahlung für November betrifft, ergibt eine Division des für das vierte Kalendervierteljahr bestehenden Sonderzahlungsanspruches von *** Euro durch die 92 Tage in diesem Kalendervierteljahr und dann eine Multiplikation mit der Anzahl der Tage der Absonderung im November (7) *** Euro an Vergütung für die anteilige Sonderzahlung für November, und die anteiligen Dienstgeberbeiträge zur anteiligen Sonderzahlung für November im Ausmaß von 17,53% sind in der Höhe von *** Euro zu vergüten. Wie die belangte Behörde auf nur *** Euro (wie tatsächlich zugesprochen) oder *** Euro (wie in der Bescheidbegründung angeführt) kommt (das wären nur 5,66 bzw. 6,30%), ist mangels näherer Ausführungen dazu in der Bescheidbegründung nicht nachvollziehbar; der Verweis auf die „sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage“ vermag hier keine Klarstellung zu bringen, zumal Sonderzahlungen im Kalenderjahr 2020 bis zu einem Höchstbetrag von *** Euro beitragspflichtig waren.

Zugesprochen wurde mit dem angefochtenen Bescheid u.a. eine Vergütung für die Sonderzahlung für November in Höhe von (wie im Antrag begehrt) *** Euro zuzüglich Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung von (nur) *** Euro (anstatt begehrt *** Euro), also aus diesem Titel insgesamt *** Euro (anstatt begehrt *** Euro); die beantragte Vergütung für die Sonderzahlung für Oktober in Höhe von *** Euro zuzüglich Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung von *** Euro (insgesamt *** Euro) wurde von der belangten Behörde nicht gewährt. So ergibt sich der in Spruchpunkt II. wiedergegebene Abweisungsbetrag von insgesamt *** Euro. – Da aber die in den vorigen Absätzen errechneten Vergütungsbeiträge hinsichtlich der Sonderzahlungen (samt Dienstgeberbeiträgen) für die Monate Oktober und November von insgesamt *** Euro zu erstatten sind, besteht in Summe tatsächlich noch ein über den zu Spruchpunkt I. des angefochtenen Bescheides hinausgehender Vergütungsanspruch von *** Euro, weshalb spruchgemäß zu

entscheiden und das (aufgrund des anderen Berechnungsansatzes entstandene) Mehrbegehren von *** Euro abzuweisen war.

Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung – die auch von keiner Partei beantragt worden ist – konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG unterbleiben, da der Sachverhalt insgesamt unstrittig ist und die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtsache nicht erwarten lässt; einem Entfall der Verhandlung standen 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.

Die Revision ist unzulässig, da sie nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die gegenständliche Entscheidung weicht nicht von der eindeutigen Rechtslage (vgl. VwGH 15.5.2019, Ro 2019/01/0006) und der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, und die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Zudem stellen die – hier im Einzelfall beurteilten – Fragen keine „Rechtsfragen von grundsätzlicher, über den Einzelfall hinausgehender Bedeutung“ (vgl. VwGH 23.9.2014, Ro 2014/01/0033) dar.