

TE Vwgh Erkenntnis 2023/9/6 Ro 2022/03/0046

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.09.2023

Index

E000 EU- Recht allgemein

E1E

E3R E05100000

E3R E05204020

E6j

001 Verwaltungsrecht allgemein

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

10/07 Verwaltungsgerichtshof

59/04 EU - EWR

82/02 Gesundheitsrecht allgemein

Norm

B-VG Art3

EpidemieG 1950 §32

EpidemieG 1950 §32 Abs1

EpidemieG 1950 §32 Abs1 Z1

EpidemieG 1950 §32 Abs3

EpidemieG 1950 §32 Abs3a

EpidemieG 1950 §32 Abs5

EpidemieG 1950 §7

EURallg

VwGG §42 Abs2 Z1

VwRallg

12010E045 AEUV Art45

32004R0883 Koordinierung Soziale Sicherheit Art3 Abs1 lita

32011R0492 Freizügigkeit Arbeitnehmer Art7

62022CJ0411 Thermalhotel Fontana VORAB

1. B-VG Art. 3 heute
2. B-VG Art. 3 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
3. B-VG Art. 3 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 3 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
5. B-VG Art. 3 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Lehofer sowie die Hofräte Mag. Nedwed, Mag. Samm, Dr. Faber und Dr. Himberger als Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Dr. Zeleny, über die Revision der Bezirkshauptmannschaft Hallein gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Salzburg vom 21. März 2022, Zl. 405-8/972/1/4-2022, betreffend Ansprüche nach dem Epidemiegesetz 1950 (mitbeteiligte Partei: A KG in B, Deutschland), zu Recht erkannt:

Spruch

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben.

Begründung

1

Die Mitbeteiligte ist eine Gesellschaft mit Sitz in Deutschland und betreibt dort ein Autohaus. Mit Mandatsbescheid der belangten Behörde (und nunmehrigen Revisionswerberin) vom 20. März 2020 wurde gemäß §§ 5, 6, 7 Epidemiegesetz 1950 (EpiG) iVm der Verordnung BGBl. Nr. 39/1915 verfügt, dass ein bei ihr beschäftigter, in Österreich wohnhafter Arbeitnehmer seine näher bezeichnete Wohnung für 14 Tage ab Kontakt mit einer SARS-CoV-2-positiven Person (ab 19. März 2020 bis 2. April 2020) nicht verlassen dürfe. Die Mitbeteiligte ist eine Gesellschaft mit Sitz in Deutschland und betreibt dort ein Autohaus. Mit Mandatsbescheid der belangten Behörde (und nunmehrigen Revisionswerberin) vom 20. März 2020 wurde gemäß Paragraphen 5,, 6, 7 Epidemiegesetz 1950 (EpiG) in Verbindung mit der Verordnung Bundesgesetzblatt Nr. 39 aus 1915, verfügt, dass ein bei ihr beschäftigter, in Österreich wohnhafter Arbeitnehmer seine näher bezeichnete Wohnung für 14 Tage ab Kontakt mit einer SARS-CoV-2-positiven Person (ab 19. März 2020 bis 2. April 2020) nicht verlassen dürfe.

2

Unter Hinweis auf diesen Bescheid und die dadurch entstandenen Fehlstunden beantragte die Mitbeteiligte am 18. Mai 2020 bei der belangten Behörde eine Entschädigung für den Zeitraum 20. März 2020, 12:00 Uhr, bis 2. April 2020 in der Höhe von insgesamt € 1.809.

3

Mit Bescheid der belangten Behörde vom 13. Juli 2021 wurde dieser Antrag auf Zuerkennung einer Vergütung wegen Verdienstentgangs gemäß § 32 Abs. 1 Z 1 iVm § 7 EpiG mit der Begründung abgewiesen, dass die Mitbeteiligte auf Grund des Territorialitätsprinzips nicht nach österreichischem Recht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet gewesen sei, sodass ein durch die Behinderung des Erwerbs allenfalls entstandener Vermögensnachteil nicht auf sie habe übergehen können. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 13. Juli 2021 wurde dieser Antrag auf Zuerkennung einer Vergütung wegen Verdienstentgangs gemäß Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 7, EpiG mit der Begründung abgewiesen, dass die Mitbeteiligte auf Grund des Territorialitätsprinzips nicht nach österreichischem Recht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet gewesen sei, sodass ein durch die Behinderung des Erwerbs allenfalls entstandener Vermögensnachteil nicht auf sie habe übergehen können.

4

Mit dem angefochtenen Erkenntnis gab das Verwaltungsgericht der gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde der Mitbeteiligten Folge und erkannte ihr einen Betrag von € 2.317,06 als Vergütung des durch die Behinderung des Erwerbs entstandenen Vermögensnachteils für den Zeitraum 20. März 2020 bis 2. April 2020 zu. Weiters sprach es aus, dass eine ordentliche Revision gegen diese Entscheidung zulässig sei.

5

Zum Anspruch dem Grunde nach führt es darin im Wesentlichen aus, dass der in Österreich wohnhafte Arbeitnehmer auf Grund einer Absonderung nach § 7 EpiG (also nach österreichischem Recht) seiner Beschäftigung im Unternehmen der Mitbeteiligten nicht nachgehen habe können, womit ihm ein (öffentlich-rechtlicher) Vergütungsanspruch gegen

den Bund entstanden sei. Zum Anspruch dem Grunde nach führt es darin im Wesentlichen aus, dass der in Österreich wohnhafte Arbeitnehmer auf Grund einer Absonderung nach Paragraph 7, EpiG (also nach österreichischem Recht) seiner Beschäftigung im Unternehmen der Mitbeteiligten nicht nachgehen habe können, womit ihm ein (öffentlich-rechtlicher) Vergütungsanspruch gegen den Bund entstanden sei.

6

Dabei habe der Arbeitgeber gemäß § 32 Abs. 3 dritter Satz EpiG die Schuld des Bundes gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen; mit dem Zeitpunkt der Auszahlung des gebührenden Vergütungsbetrags an den Arbeitnehmer gehe dessen Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund auf den Arbeitgeber über. Das EpiG differenziere dabei - im Einklang mit den Vorgaben des Unionsrechtes - weder nach dem Wohnsitz des Dienstnehmers noch dem Sitz des Dienstgebers, weil dies aus näher ausgeführten Erwägungen eine nicht zu rechtfertigende und damit nach Art 18 AEUV unzulässige Diskriminierung eines deutschen Arbeitgebers wäre. Dabei habe der Arbeitgeber gemäß Paragraph 32, Absatz 3, dritter Satz EpiG die Schuld des Bundes gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen; mit dem Zeitpunkt der Auszahlung des gebührenden Vergütungsbetrags an den Arbeitnehmer gehe dessen Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund auf den Arbeitgeber über. Das EpiG differenziere dabei - im Einklang mit den Vorgaben des Unionsrechtes - weder nach dem Wohnsitz des Dienstnehmers noch dem Sitz des Dienstgebers, weil dies aus näher ausgeführten Erwägungen eine nicht zu rechtfertigende und damit nach Artikel 18, AEUV unzulässige Diskriminierung eines deutschen Arbeitgebers wäre.

7

Durch die tatsächliche Auszahlung des gebührenden Entgelts an den Arbeitnehmer sei im vorliegenden Fall der Anspruch auf Vergütung an den Arbeitgeber (die Mitbeteiligte) im Wege der Legalzession übergegangen. Dem im Bescheid der belangten Behörde angeführten Territorialitätsprinzip sei entgegenzuhalten, dass durch die Absonderung des Arbeitnehmers durch eine österreichische Behörde der Verdienstentgang beim Arbeitnehmer im Inland eingetreten sei. Für den Anspruchsübergang habe es lediglich einer Auszahlung des Entgeltes bedurft, welche unstrittig erfolgt sei.

8

Zur Anspruchshöhe führte das Verwaltungsgericht eine Berechnung des Vergütungsbetrages auf Grundlage der von der Mitbeteiligten vorgelegten Lohnunterlagen durch, die eine Summe von € 2.317,06 ergab.

9

Weiters hielt es im Rahmen der Sachverhaltsfeststellungen fest, dass für den durch die Absonderung entstandenen Verdienstentgang keine Entschädigung von einer deutschen Behörde geleistet worden sei. Es begründete diese Annahme ausschließlich damit, dass ein Anspruch nach deutschem Recht (§ 56 Infektionsschutzgesetz - IfSG) lediglich dann bestehe, wenn die Absonderung durch eine deutsche Behörde verfügt worden sei. Weiters hielt es im Rahmen der Sachverhaltsfeststellungen fest, dass für den durch die Absonderung entstandenen Verdienstentgang keine Entschädigung von einer deutschen Behörde geleistet worden sei. Es begründete diese Annahme ausschließlich damit, dass ein Anspruch nach deutschem Recht (Paragraph 56, Infektionsschutzgesetz - IfSG) lediglich dann bestehe, wenn die Absonderung durch eine deutsche Behörde verfügt worden sei.

10

Die Zulässigkeit der ordentlichen Revision begründete das Verwaltungsgericht damit, dass keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage bestehe, ob die in § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG normierte „epidemierechtliche Entgeltpflicht“ und die damit einhergehende Legalzession auch für außerhalb des Bundesgebietes ansässige Arbeitgeber bestehe. Die Zulässigkeit der ordentlichen Revision begründete das Verwaltungsgericht damit, dass keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage bestehe, ob die in Paragraph 32, Absatz 3, zweiter Satz EpiG normierte „epidemierechtliche Entgeltpflicht“ und die damit einhergehende Legalzession auch für außerhalb des Bundesgebietes ansässige Arbeitgeber bestehe.

11

Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende Amtsrevision der belangten Behörde, die zu ihrer Zulässigkeit einerseits an die Zulässigkeitsbegründung des Verwaltungsgerichtes anknüpft und andererseits ausführt, das Verwaltungsgericht sei von näher angeführter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum räumlichen Geltungsbereich von Bundesgesetzen im Hinblick auf Art. 3 und Art. 49 Abs. 1 B-VG abgewichen. Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende Amtsrevision der belangten Behörde, die zu ihrer Zulässigkeit einerseits an die Zulässigkeitsbegründung des Verwaltungsgerichtes anknüpft und andererseits ausführt, das Verwaltungsgericht sei

von näher angeführter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum räumlichen Geltungsbereich von Bundesgesetzen im Hinblick auf Artikel 3 und Artikel 49, Absatz eins, B-VG abgewichen.

12

Im vom Verwaltungsgericht durchgeführten Vorverfahren wurde keine Revisionsbeantwortung erstattet.

13

Der Verwaltungsgerichtshof hat das Revisionsverfahren zunächst mit Beschluss vom 18. Juli 2022, Ro 2022/03/0046-3, gemäß § 38 AVG iVm § 62 Abs. 1 VwGG bis zur Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache C-411/22, Thermalhotel Fontana, über die mit Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 24. Mai 2022, EU 2022/0006 bis 0010 (Ra 2021/03/0098 bis 0100, 0102, 0103), in einem Verfahren betreffend die Vergütungsansprüche ausländischer Arbeitnehmer eines österreichischen Arbeitgebers vorgelegten Fragen ausgesetzt. Der Verwaltungsgerichtshof hat das Revisionsverfahren zunächst mit Beschluss vom 18. Juli 2022, Ro 2022/03/0046-3, gemäß Paragraph 38, AVG in Verbindung mit , Paragraph 62, Absatz eins, VwGG bis zur Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in der Rechtssache C-411/22, Thermalhotel Fontana, über die mit Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 24. Mai 2022, EU 2022/0006 bis 0010 (Ra 2021/03/0098 bis 0100, 0102, 0103), in einem Verfahren betreffend die Vergütungsansprüche ausländischer Arbeitnehmer eines österreichischen Arbeitgebers vorgelegten Fragen ausgesetzt.

14

Mit Urteil vom 15. Juni 2023, C-411/22, Thermalhotel Fontana, hat der EuGH diese Fragen folgendermaßen beantwortet:

„1. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, 1. Artikel 3, Absatz eins, Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

ist dahin auszulegen, dass

die staatlich finanzierte Vergütung, die Arbeitnehmern für die durch die Behinderung ihres Erwerbs entstandenen Vermögensnachteile während ihrer Absonderung als an Covid-19 erkrankte, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen gewährt wird, keine ‚Leistung bei Krankheit‘ im Sinne dieser Bestimmung darstellt und daher nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung fällt.

2. Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union 2. Artikel 45, AEUV und Artikel 7, der Verordnung (EU) Nr. 492 aus 2011, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union

sind dahin auszulegen, dass

sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, nach der die Gewährung einer Vergütung für den Verdienstentgang, der den Arbeitnehmern aufgrund einer wegen eines positiven Covid-19-Testergebnisses verfügten Absonderung entsteht, davon abhängt, dass die Anordnung der Absonderungsmaßnahme durch eine Behörde dieses Mitgliedstaats aufgrund dieser Regelung verfügt wird.“

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

15

§ 32 EpiG in der zum Zeitpunkt der Entscheidung des Verwaltungsgerichtes geltenden Fassung BGBl. I Nr. 90/2021 lautete (auszugsweise) wie folgt: Paragraph 32, EpiG in der zum Zeitpunkt der Entscheidung des Verwaltungsgerichtes geltenden Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2021, lautete (auszugsweise) wie folgt: „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 Paragraph 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, ...sie gemäß Paragraphen 7, oder 17 abgesondert 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.(2) Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Absatz eins, 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.(3) Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 399 aus 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 Paragraph 21, des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, Bundesgesetzblatt , Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

...

(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.“

16

Nach § 32 Abs. 1 Z 1 EpiG gebührt einer Person, die -wie hier der Arbeitnehmer der Mitbeteiligten - gemäß § 7 EpiG abgesondert wurde, wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile eine Vergütung, wenn durch die Absonderung ein Verdienstentgang eingetreten ist. Steht diese Person in einem Arbeitsverhältnis, so hat nach § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG 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. 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 (vgl. VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, und 21.3.2022, Ra 2021/09/0235, mwN). Nach Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins, EpiG gebührt einer Person, die -wie hier der Arbeitnehmer der Mitbeteiligten - gemäß Paragraph 7, EpiG abgesondert wurde, wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile eine Vergütung, wenn durch die Absonderung ein Verdienstentgang eingetreten ist. Steht diese Person in einem Arbeitsverhältnis, so hat nach Paragraph 32, Absatz 3, zweiter Satz EpiG 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. 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 vergleiche , VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, und 21.3.2022, Ra 2021/09/0235, mwN).

17

Im vorliegenden Verfahren hat die in Deutschland ansässige Mitbeteiligte einen solchen auf sie (behauptetermaßen) übergegangenen Anspruch ihres in Österreich wohnhaften Arbeitnehmers gegenüber einer österreichischen Behörde geltend gemacht. Auf Grund des grenzüberschreitenden Sachverhaltes war daher zunächst zu klären, ob sich die Leistungszuständigkeit eines bestimmten Mitgliedstaates aus unionsrechtlichen Vorschriften ergibt.

18

Diesbezüglich ist nunmehr durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt, dass die Vergütung für den Verdienstentgang

im Sinne des § 32 Abs. 1 und 3 EpiG keine „Leistung bei Krankheit“ im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit darstellt und daher nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung fällt (vgl. EuGH 15.6.2023, C-411/22, Thermalhotel Fontana). Diesbezüglich ist nunmehr durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt, dass die Vergütung für den Verdienstentgang im Sinne des Paragraph 32, Absatz eins, und 3 EpiG keine „Leistung bei Krankheit“ im Sinne des Artikel 3, Absatz eins, Buchst. a der Verordnung (EG) Nr. 883 aus 2004, zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit darstellt und daher nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung fällt vergleiche , EuGH 15.6.2023, C-411/22, Thermalhotel Fontana).

19

Die Frage, ob ein ausländischer Arbeitgeber einen Anspruch im Sinne des § 32 Abs. 3 EpiG geltend machen kann, ist daher nach innerstaatlichem Recht zu klären, soweit diesem das Unionsrecht nicht entgegensteht. Die Frage, ob ein ausländischer Arbeitgeber einen Anspruch im Sinne des Paragraph 32, Absatz 3, EpiG geltend machen kann, ist daher nach innerstaatlichem Recht zu klären, soweit diesem das Unionsrecht nicht entgegensteht.

20

Die Revisionswerberin bestreitet nicht, dass der Arbeitnehmer der Mitbeteiligten durch einen Bescheid gemäß § 7 EpiG für einen bestimmten Zeitraum abgesondert wurde und dadurch seiner beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen konnte, sodass ihm dem Grunde nach ein Vergütungsanspruch nach § 32 Abs. 1 EpiG zukommen kann. Die Revisionswerberin bestreitet nicht, dass der Arbeitnehmer der Mitbeteiligten durch einen Bescheid gemäß Paragraph 7, EpiG für einen bestimmten Zeitraum abgesondert wurde und dadurch seiner beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen konnte, sodass ihm dem Grunde nach ein Vergütungsanspruch nach Paragraph 32, Absatz eins, EpiG zukommen kann.

21

Sie steht jedoch auf dem Standpunkt, dass ein solcher Anspruch nicht im Sinne der Legalzession des § 32 Abs. 3 dritter Satz EpiG auf die Mitbeteiligte übergehen konnte. Dies begründet sie damit, dass die Mitbeteiligte als in Deutschland ansässige Gesellschaft nicht verpflichtet gewesen sei, den Vergütungsbetrag nach § 32 Abs. 3 zweiter Satz EpiG an ihren Arbeitnehmer auszuzahlen. Dazu beruft sie sich auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum räumlichen Anwendungsbereich von Bundesgesetzen. Sie steht jedoch auf dem Standpunkt, dass ein solcher Anspruch nicht im Sinne der Legalzession des Paragraph 32, Absatz 3, dritter Satz EpiG auf die Mitbeteiligte übergehen konnte. Dies begründet sie damit, dass die Mitbeteiligte als in Deutschland ansässige Gesellschaft nicht verpflichtet gewesen sei, den Vergütungsbetrag nach Paragraph 32, Absatz 3, zweiter Satz EpiG an ihren Arbeitnehmer auszuzahlen. Dazu beruft sie sich auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum räumlichen Anwendungsbereich von Bundesgesetzen.

22

Demnach ergibt sich aus Art. 3 B-VG, dass das Bundesgebiet in räumlicher Hinsicht regelmäßig den Gebotsbereich (Territorialitätsprinzip) und den Sanktionsbereich bundesrechtlicher Hoheitsakte und damit auch von Bundesgesetzen begrenzt. Zudem erstreckt sich nach Art. 49 Abs. 1 B-VG die verbindliche Kraft von Bundesgesetzen, wenn nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, (nur) auf das gesamte Bundesgebiet. Daraus folgt, dass dann, wenn nichts Gegenteiliges angeordnet ist, grundsätzlich der Tatbestand eines Bundesgesetzes nur durch im Inland verwirklichte Sachverhalte erfüllt wird und nur auf alle im Inland gesetzte Sachverhalte anzuwenden ist (vgl. VwGH 22.11.2017, Ra 2017/03/0082, mwN). Demnach ergibt sich aus Artikel 3, B-VG, dass das Bundesgebiet in räumlicher Hinsicht regelmäßig den Gebotsbereich (Territorialitätsprinzip) und den Sanktionsbereich bundesrechtlicher Hoheitsakte und damit auch von Bundesgesetzen begrenzt. Zudem erstreckt sich nach Artikel 49, Absatz eins, B-VG die verbindliche Kraft von Bundesgesetzen, wenn nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, (nur) auf das gesamte Bundesgebiet. Daraus folgt, dass dann, wenn nichts Gegenteiliges angeordnet ist, grundsätzlich der Tatbestand eines Bundesgesetzes nur durch im Inland verwirklichte Sachverhalte erfüllt wird und nur auf alle im Inland gesetzte Sachverhalte anzuwenden ist vergleiche , VwGH 22.11.2017, Ra 2017/03/0082, mwN).

23

Das EpiG enthält in Bezug auf § 32 keine ausdrückliche Anordnung über den räumlichen Geltungsbereich, es differenziert auch nicht nach Sitz oder Staatsangehörigkeit des Anspruchsberechtigten oder Arbeitgebers. Auf die Frage, ob die Mitbeteiligte zur Zahlung eines Vergütungsbetrages an ihren Arbeitnehmer verpflichtet war, kommt es jedoch im vorliegenden Fall nicht an. Sie hat nämlich dem Arbeitnehmer unbestrittenermaßen trotz dessen Absonderung und Entfall der Arbeitsleistung Zahlungen zum Entgeltzahlungstermin geleistet und wollte dadurch - das ergibt sich implizit durch die Antragstellung im vorliegenden Verfahren - den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers

gegen den Bund erfüllen. Das EpiG enthält in Bezug auf Paragraph 32, keine ausdrückliche Anordnung über den räumlichen Geltungsbereich, es differenziert auch nicht nach Sitz oder Staatsangehörigkeit des Anspruchsberechtigten oder Arbeitgebers. Auf die Frage, ob die Mitbeteiligte zur Zahlung eines Vergütungsbetrages an ihren Arbeitnehmer verpflichtet war, kommt es jedoch im vorliegenden Fall nicht an. Sie hat nämlich dem Arbeitnehmer unbestrittenermaßen trotz dessen Absonderung und Entfall der Arbeitsleistung Zahlungen zum Entgeltzahlungstermin geleistet und wollte dadurch - das ergibt sich implizit durch die Antragstellung im vorliegenden Verfahren - den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Bund erfüllen.

24

Ausgehend von einem bestehenden Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Bund auf Grund einer im Inland nach dem EpiG verfüigten Absonderung stellt die - dem gesetzlichen Modell folgende - Auszahlung durch den Arbeitgeber, selbst wenn sie im Ausland erfolgt, eine hinreichende Anknüpfung an das Inland dar, um den Anspruch nach § 32 Abs. 3 dritter Satz EpiG auf den Arbeitgeber übergehen zu lassen. Das Territorialitätsprinzip steht daher der Geltendmachung eines Anspruchs nach § 32 Abs. 3 EpiG durch den ausländischen Arbeitgeber in Bezug auf einen im Inland wohnhaften und dort abgesonderten Arbeitnehmer, welchem die Vergütung ausbezahlt wurde, nicht entgegen. Ausgehend von einem bestehenden Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Bund auf Grund einer im Inland nach dem EpiG verfüigten Absonderung stellt die - dem gesetzlichen Modell folgende - Auszahlung durch den Arbeitgeber, selbst wenn sie im Ausland erfolgt, eine hinreichende Anknüpfung an das Inland dar, um den Anspruch nach Paragraph 32, Absatz 3, dritter Satz EpiG auf den Arbeitgeber übergehen zu lassen. Das Territorialitätsprinzip steht daher der Geltendmachung eines Anspruchs nach Paragraph 32, Absatz 3, EpiG durch den ausländischen Arbeitgeber in Bezug auf einen im Inland wohnhaften und dort abgesonderten Arbeitnehmer, welchem die Vergütung ausbezahlt wurde, nicht entgegen.

25

Soweit die Revisionswerberin in der Revision erstmals argumentiert, es sei fraglich, ob dem Arbeitnehmer überhaupt ein Verdienstentgang entstanden oder ob die Entgeltfortzahlung auf Grund deutscher Entgeltfortzahlungsregelungen nicht ohnehin zu leisten gewesen sei, fehlt es dazu an den erforderlichen Sachverhaltsfeststellungen oder -behauptungen im Verfahren. Der Berücksichtigung dieses Vorbringens steht damit das aus § 41 VwGG abgeleitete Neuerungsverbot im Revisionsverfahren entgegen (vgl. VwGH 5.9.2022, Ra 2021/03/0084, mwN). Soweit die Revisionswerberin in der Revision erstmals argumentiert, es sei fraglich, ob dem Arbeitnehmer überhaupt ein Verdienstentgang entstanden oder ob die Entgeltfortzahlung auf Grund deutscher Entgeltfortzahlungsregelungen nicht ohnehin zu leisten gewesen sei, fehlt es dazu an den erforderlichen Sachverhaltsfeststellungen oder -behauptungen im Verfahren. Der Berücksichtigung dieses Vorbringens steht damit das aus Paragraph 41, VwGG abgeleitete Neuerungsverbot im Revisionsverfahren entgegen vergleiche , VwGH 5.9.2022, Ra 2021/03/0084, mwN).

26

Allerdings sind gemäß § 32 Abs. 5 EpiG auf den gebührenden Vergütungsbetrag auch Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften zukommen. Diesbezüglich kommen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten insbesondere Vergütungsansprüche nach ausländischen Rechtsvorschriften in Betracht (vgl. für den spiegelbildlichen Fall einer Absonderung durch eine ausländische Behörde VwGH 20.6.2023, Ra 2021/03/0098 bis 0100, 0102 bis 0103, Rn 17). Allerdings sind gemäß Paragraph 32, Absatz 5, EpiG auf den gebührenden Vergütungsbetrag auch Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften zukommen. Diesbezüglich kommen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten insbesondere Vergütungsansprüche nach ausländischen Rechtsvorschriften in Betracht vergleiche , für den spiegelbildlichen Fall einer Absonderung durch eine ausländische Behörde VwGH 20.6.2023, Ra 2021/03/0098 bis 0100, 0102 bis 0103, Rn 17).

27

Das deutsche Recht enthält mit § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine dem § 32 EpiG in den hier relevanten Aspekten vergleichbare Regelung. Demnach erhält, wer auf Grund „dieses Gesetzes“ in näher bestimmten Fällen Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld (§ 56 Abs. 1 IfSG). Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausbezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Das deutsche Recht enthält mit Paragraph 56, Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine dem Paragraph 32, EpiG in den hier

relevanten Aspekten vergleichbare Regelung. Demnach erhält, wer auf Grund „dieses Gesetzes“ in näher bestimmten Fällen Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, eine Entschädigung in Geld (Paragraph 56, Absatz eins, IfSG). Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (Paragraph 56, Absatz 5, IfSG).

28

Das Verwaltungsgericht ist zwar ausdrücklich davon ausgegangen, dass für den durch die Absonderung entstandenen Verdienstentgang keine Entschädigung von einer deutschen Behörde geleistet wurde. Dieser Annahme lag jedoch kein Beweisergebnis zu Grunde, im Akt gibt es dafür auch sonst keinen Anhaltspunkt. Das Verwaltungsgericht ging vielmehr davon aus, dass eine solche Entschädigung durch eine deutsche Behörde nur dann zustehe, wenn auch die zu Grunde liegende Absonderung durch deutsche Behörden (also auf Grundlage des IfSG) erfolgt sei.

29

Eine solche Auslegung würde dem IfSG jedoch einen unionsrechtswidrigen Inhalt unterstellen: Der EuGH hat nämlich mittlerweile klargestellt, dass Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, nach der die Gewährung einer Vergütung für den Verdienstentgang, der den Arbeitnehmern aufgrund einer wegen eines positiven COVID-19-Testergebnisses verfüzten Absonderung entsteht, davon abhängt, dass die Anordnung der Absonderungsmaßnahme durch eine Behörde dieses Mitgliedstaats aufgrund dieser Regelung verfügt wird (vgl. EuGH 15.6.2023, C-411/22, Thermalhotel Fontana). Eine solche Auslegung würde dem IfSG jedoch einen unionsrechtswidrigen Inhalt unterstellen: Der EuGH hat nämlich mittlerweile klargestellt, dass Artikel 45, AEUV und Artikel 7, der Verordnung (EU) Nr. 492 aus 2011, über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, nach der die Gewährung einer Vergütung für den Verdienstentgang, der den Arbeitnehmern aufgrund einer wegen eines positiven COVID-19-Testergebnisses verfüzten Absonderung entsteht, davon abhängt, dass die Anordnung der Absonderungsmaßnahme durch eine Behörde dieses Mitgliedstaats aufgrund dieser Regelung verfügt wird vergleiche , EuGH 15.6.2023, C-411/22, Thermalhotel Fontana).

30

Das Verwaltungsgericht hat es somit auf Grund seiner unrichtigen Rechtsansicht über die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach § 56 IfSG unterlassen, konkrete Feststellungen über gemäß § 32 Abs. 5 EpiG anzurechnende Beträge zu treffen. Das Verwaltungsgericht hat sein Erkenntnis daher insofern mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit belastet. Das Verwaltungsgericht hat es somit auf Grund seiner unrichtigen Rechtsansicht über die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach Paragraph 56, IfSG unterlassen, konkrete Feststellungen über gemäß Paragraph 32, Absatz 5, EpiG anzurechnende Beträge zu treffen. Das Verwaltungsgericht hat sein Erkenntnis daher insofern mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit belastet.

31

Unabhängig davon liegt eine weitere Rechtswidrigkeit des angefochtenen Erkenntnisses darin, dass das Verwaltungsgericht der Mitbeteiligten einen Vergütungsbetrag von € 2.317,06 zuerkannt hat, obwohl diese gegenüber der belangten Behörde lediglich eine Entschädigung in der Höhe von € 1.809 begehrt hatte.

32

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt die betragsmäßige Ausdehnung eines Antrags auf Vergütung für den Verdienstentgang nach § 32 EpiG nach Ablauf der für die Geltendmachung festgelegten Frist nicht in mehr Betracht, weil der Anspruch insoweit erloschen ist (vgl. VwGH 13.12.2021, Ra 2021/03/0309, sowie - für den übergegangenen Anspruch eines Arbeitnehmers - VwGH 18.3.2022, Ra 2022/03/0005 und 14.6.2023, Ra 2023/09/0064). Daraus ergibt sich, dass bei Vorliegen eines konkreten, betragsmäßig bestimmten Begehrens kein höherer Betrag zuzusprechen ist. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt die betragsmäßige Ausdehnung eines Antrags auf Vergütung für den Verdienstentgang nach Paragraph 32, EpiG nach Ablauf der für die Geltendmachung festgelegten Frist nicht in mehr Betracht, weil der Anspruch insoweit erloschen ist vergleiche , VwGH 13.12.2021, Ra 2021/03/0309, sowie - für den übergegangenen Anspruch eines Arbeitnehmers - VwGH 18.3.2022, Ra 2022/03/0005 und 14.6.2023, Ra 2023/09/0064). Daraus ergibt sich, dass bei Vorliegen eines konkreten, betragsmäßig bestimmten Begehrens kein höherer Betrag zuzusprechen ist.

33

Für das fortgesetzte Verfahren wird weiters zu beachten sein, dass § 32 EpiG nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes keine zeitraumbezogenen Ansprüche an sich regelt und daher, sofern nichts Abweichendes geregelt ist, in der im jeweiligen Entscheidungszeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden ist (vgl. VwGH 19.6.2023, Ra 2023/09/0023, Rn 34). Für das fortgesetzte Verfahren wird weiters zu beachten sein, dass Paragraph 32, EpiG nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes keine zeitraumbezogenen Ansprüche an sich regelt und daher, sofern nichts Abweichendes geregelt ist, in der im jeweiligen Entscheidungszeitpunkt geltenden Fassung anzuwenden ist (vergleiche, VwGH 19.6.2023, Ra 2023/09/0023, Rn 34).

34

Der in der Revision erhobene Einwand der Revisionswerberin, dass möglicherweise eine Entgeltfortzahlung nach deutschen Rechtsvorschriften erfolgt sei, ist daher im Hinblick auf die mit BGBl. I Nr. 89/2022 eingefügte Bestimmung des § 32 Abs. 3a EpiG nicht weiter beachtlich: Demnach besteht der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß § 32 Abs. 3 EpiG ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge. Der in der Revision erhobene Einwand der Revisionswerberin, dass möglicherweise eine Entgeltfortzahlung nach deutschen Rechtsvorschriften erfolgt sei, ist daher im Hinblick auf die mit Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 89 aus 2022, eingefügte Bestimmung des Paragraph 32, Absatz 3 a, EpiG nicht weiter beachtlich: Demnach besteht der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Paragraph 32, Absatz 3, EpiG ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge.

35

Demgegenüber handelt es sich bei der Entschädigung nach § 56 IfSG (genauso wie bei der nach § 32 Abs. 3 EpiG ausbezahlten Vergütung) nicht um eine „Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Abs. 3a.“, sondern die Auszahlung öffentlich-rechtlicher Ansprüche, sodass auch nach der geänderten Rechtslage die Anrechnung einer solchen Entschädigung nach § 32 Abs. 5 EpiG zu erfolgen hat. Demgegenüber handelt es sich bei der Entschädigung nach Paragraph 56, IfSG (genauso wie bei der nach Paragraph 32, Absatz 3, EpiG ausbezahlten Vergütung) nicht um eine „Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Absatz 3 a.“, sondern die Auszahlung öffentlich-rechtlicher Ansprüche, sodass auch nach der geänderten Rechtslage die Anrechnung einer solchen Entschädigung nach Paragraph 32, Absatz 5, EpiG zu erfolgen hat.

36

Das angefochtene Erkenntnis war somit wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben. Das angefochtene Erkenntnis war somit wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG aufzuheben.

Wien, am 6. September 2023

Gerichtsentscheidung

EuGH 62022CJ0411 Thermalhotel Fontana VORAB

Schlagworte

Anzuwendendes Recht Maßgebende Rechtslage VwRallg2 Gemeinschaftsrecht Verordnung EURallg5

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2023:RO2022030046.J00

Im RIS seit

17.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

17.10.2023

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at