

TE Lvwg Erkenntnis 2023/4/26 VGW-109/020/15683/2022

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.04.2023

Entscheidungsdatum

26.04.2023

Index

91/02 Post

82/02 Gesundheitsrecht allgemein

Norm

PTSG §17

PTSG §17a

EpidemieG 1950 §7

EpidemieG 1950 §32

1. PSG § 17 heute
2. PSG § 17 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. PSG § 17 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. PSG § 17 gültig von 01.01.2020 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
5. PSG § 17 gültig von 01.01.2020 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
6. PSG § 17 gültig von 09.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
7. PSG § 17 gültig von 08.01.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
8. PSG § 17 gültig von 01.01.2017 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2015
9. PSG § 17 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2015
10. PSG § 17 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
11. PSG § 17 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2011
12. PSG § 17 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
13. PSG § 17 gültig von 31.12.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
14. PSG § 17 gültig von 18.06.2009 bis 30.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2009
15. PSG § 17 gültig von 21.08.2003 bis 17.06.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
16. PSG § 17 gültig von 01.08.2001 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 34/2001
17. PSG § 17 gültig von 01.03.2001 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
18. PSG § 17 gültig von 01.03.2001 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/2001
19. PSG § 17 gültig von 01.03.2001 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 86/2001
20. PSG § 17 gültig von 01.10.2000 bis 28.02.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
21. PSG § 17 gültig von 01.10.2000 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 95/2000
22. PSG § 17 gültig von 01.10.2000 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 86/2001

23. PTSG § 17 gültig von 18.08.1999 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
24. PTSG § 17 gültig von 18.08.1999 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999
25. PTSG § 17 gültig von 13.01.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
26. PTSG § 17 gültig von 13.01.1999 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/1999
27. PTSG § 17 gültig von 01.01.1999 bis 12.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
28. PTSG § 17 gültig von 01.01.1999 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/1999
29. PTSG § 17 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
30. PTSG § 17 gültig von 01.05.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/1999
31. PTSG § 17 gültig von 01.05.1996 bis 30.04.1996

1. PTSG § 17a heute
2. PTSG § 17a gültig von 01.01.2014 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. PTSG § 17a gültig ab 28.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. PTSG § 17a gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. PTSG § 17a gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. PTSG § 17a gültig von 21.08.2003 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
7. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
8. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Dr. Schopf über die Beschwerde der A. AG - Rechtsabteilung, vertreten durch Herrn Ing. B. C., gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Gruppe Recht & Aufsicht, Fachgruppe Gesundheitsrecht, vom 10.11.2022, Zl. ... betreffend eine Angelegenheit nach dem Epidemiegesetz (EpiG),

zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. römisch eins. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig. römisch zwei. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß Paragraph 25 a, VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

Mit angefochtenem Bescheid wurde ein Antrag der A. AG auf Zuerkennung einer Vergütung für den Verdienstentgang eines bei ihr Beschäftigten als unzulässig zurückgewiesen. Die A. AG sei nicht die Arbeitgeberin des Beamten im Sinne des § 32 Epidemiegesetz 1950; dessen Dienstgeber sei vielmehr der Bund. Mit Hinweis auf VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235-4 führte die belangte Behörde weiter aus, da die Antragstellerin nicht Arbeitgeberin im Sinne des § 32 Epidemiegesetz 1950 sei, könne sie auch gegenüber dem Bund keinen Ersatzanspruch hinsichtlich eines beim Bund selbst beschäftigten Beamten geltend machen. Mit angefochtenem Bescheid wurde ein Antrag der A. AG auf Zuerkennung einer Vergütung für den Verdienstentgang eines bei ihr Beschäftigten als unzulässig zurückgewiesen. Die A. AG sei nicht die Arbeitgeberin des Beamten im Sinne des Paragraph 32, Epidemiegesetz 1950; dessen Dienstgeber sei vielmehr der Bund. Mit Hinweis auf VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235-4 führte die belangte Behörde weiter aus, da die Antragstellerin nicht Arbeitgeberin im Sinne des Paragraph 32, Epidemiegesetz 1950 sei, könne sie auch gegenüber dem Bund keinen Ersatzanspruch hinsichtlich eines beim Bund selbst beschäftigten Beamten geltend machen.

Gegen diesen Bescheid wurde rechtzeitig Beschwerde erhoben. Darin wird zusammengefasst ausgeführt, die §§ 17 und 17a PTSG normierten eine gesetzliche Arbeitskräfteüberlassung von Beamten des Bundes u.a. an die Beschwerdeführerin. Diese Regelungen legten der Beschwerdeführerin gleiche finanzielle Lasten wie Arbeitgebern in privatrechtlichen Dienstverhältnissen auf. Die Beschwerdeführerin selbst habe neben den ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten eine erhebliche Anzahl von Dienstverhältnissen, auf die das AngG anzuwenden sei. Konkret habe die Beschwerdeführerin, wie andere Dienstgeber auch, die Gehaltskosten ihrer Mitarbeiter einschließlich der

zugewiesenen Beamten sowie die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung selbst zu tragen und für die Berechnung und Bezahlung der Nettobezüge an die Dienstnehmer und der Sozialversicherungsbeiträge (sowie der Lohnsteuer) an die zuständigen Stellen zu sorgen. Im Bereich der Pensionsvorsorge entspräche der Prozentsatz des „Dienstgeberbeitrages“, der dem Bund (anstelle einer Sozialversicherungsanstalt) zu leisten sei, jenem der Arbeiter und Angestellten nach dem ASVG. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist in dieser und in vergleichbaren Ausgliederungskonstellationen Arbeitgeber bzw Dienstgeber derjenige, der die Lasten im Arbeitsverhältnis wirtschaftlich übernehme. In einem verfassungskonformen Verständnis der Vergütungsregelung im EpiG bestehe das Arbeitsverhältnis iSd § 32 Abs 3 Satz 1 EpiG bei den nach § 17 Abs 1 iVm Abs1a PTSG zugewiesenen Beamten zwischen der Beschwerdeführerin als Arbeitgeber iSd § 32 Abs 3 Satz 2 bis 4 und dem zugewiesenen Beamten. Diese verfassungskonforme Auslegung gebiete zudem die EpiG-Novelle. Der eingefügte § 32 Abs 3a EpiG normiere, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Abs 3 ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge bestehe. Aufgrund des weiters angefügten Satzes in § 32 Abs 5 EpiG erfolge keine Anrechnung von Beträgen auf den Vergütungsbetrag im Falle der Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Abs 3a leg cit. Ausweislich der Materialien zur EpiG-Novelle werde durch den nun eingefügten § 32 Abs. 3a [...] im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit angeordnet, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund unabhängig davon gegeben sei, ob privatrechtliche oder öffentlich rechtliche Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs bestünden. Zur Vermeidung etwaiger Ungleichheiten gälte dies auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. In Hinkunft bestehe ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn kein Entfall der Bezüge (§ 12c GehG) vorgesehen sei. Mit § 32 Abs 3a EpiG sei nunmehr klargestellt, dass einerseits auch Arbeitgeber in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen einen Anspruch auf Vergütung nach § 32 Abs 3 EpiG hätten, andererseits der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers unabhängig von der Rechtsnatur des Dienstverhältnisses entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (Hinweis auf den in den Gesetzesmaterialien ausdrücklich angeführten Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Ra 2021/09/0235) auch dann bestehe, wenn der Arbeitnehmer, etwa aufgrund der gehaltsrechtlichen Vorschriften des § 12c GehG, trotz Absonderung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber habe. Eine vor der Novelle gegebenenfalls zulässige verfassungsrechtliche Differenzierung beim Vergütungsanspruch zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen entfalle sohin mit der Änderung der Rechtslage durch BGBl I 89/2022. Aus zwei jüngst ergangenen Entscheidungen des VwGH lasse sich außerdem ableiten, dass § 32 Abs 3a EpiG auch auf Fälle vor seinem Inkrafttreten anzuwenden sei (VwGH 01.09.2022, Ra 2022/09/0038-8, Rz 32; VwGH 01.09.2022, Ra 2022/03/0112-5, Rz 16). Bei richtiger Auslegung des § 32 Abs 1 iVm Abs 3 EpiG stehe daher der Beschwerdeführerin auch hinsichtlich der ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten, die durch eine behördliche Maßnahme gemäß § 32 Abs 1 Z 1 bis 7 EpiG an der Erbringung der Dienstleistung gehindert seien, ein Vergütungsanspruch in der Höhe des regelmäßigen Entgelts gemäß § 32 Abs 3 EpiG iVm dem EFZG zuzüglich der darauf entfallenden Dienstgeberbeiträge, einschließlich des von der Beschwerdeführerin dem Bund zu zahlenden Dienstgeberbeitrages gemäß § 17 Abs 7 PTSG, zu. Infolge der unrichtigen Auslegung des § 32 Abs 1 iVm Abs 3 EpiG habe die belangte Behörde zu Unrecht den beantragten Vergütungsanspruch zurückgewiesen. Beantragt wurde, eine mündliche Verhandlung durchführen und den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Verwaltungssache zur Erlassung einer neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückzuverweisen. Gegen diesen Bescheid wurde rechtzeitig Beschwerde erhoben. Darin wird zusammengefasst ausgeführt, die Paragraphen 17 und 17 a PTSG normierten eine gesetzliche Arbeitskräfteüberlassung von Beamten des Bundes u.a. an die Beschwerdeführerin. Diese Regelungen legten der Beschwerdeführerin gleiche finanzielle Lasten wie Arbeitgebern in privatrechtlichen Dienstverhältnissen auf. Die Beschwerdeführerin selbst habe neben den ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten eine erhebliche Anzahl von Dienstverhältnissen, auf die das AngG anzuwenden sei. Konkret habe die Beschwerdeführerin, wie andere Dienstgeber auch, die Gehaltskosten ihrer Mitarbeiter einschließlich der zugewiesenen Beamten sowie die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung selbst zu tragen und für die Berechnung und Bezahlung der Nettobezüge an die Dienstnehmer und der Sozialversicherungsbeiträge (sowie der Lohnsteuer) an die zuständigen Stellen zu sorgen. Im Bereich der Pensionsvorsorge entspräche der Prozentsatz des „Dienstgeberbeitrages“, der dem Bund (anstelle einer Sozialversicherungsanstalt) zu leisten sei, jenem der Arbeiter und Angestellten nach dem ASVG. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ist in dieser und in vergleichbaren Ausgliederungskonstellationen Arbeitgeber bzw Dienstgeber derjenige, der die Lasten im Arbeitsverhältnis wirtschaftlich übernehme. In einem verfassungskonformen Verständnis der Vergütungsregelung im

EpiG bestehe das Arbeitsverhältnis iSd Paragraph 32, Absatz 3, Satz 1 EpiG bei den nach Paragraph 17, Absatz eins, in Verbindung mit Abs1a PTSG zugewiesenen Beamten zwischen der Beschwerdeführerin als Arbeitgeber iSd Paragraph 32, Absatz 3, Satz 2 bis 4 und dem zugewiesenen Beamten. Diese verfassungskonforme Auslegung gebiete zudem die EpiG-Novelle. Der eingefügte Paragraph 32, Absatz 3 a, EpiG normiere, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Absatz 3, ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge bestehe. Aufgrund des weiters angefügten Satzes in Paragraph 32, Absatz 5, EpiG erfolge keine Anrechnung von Beträgen auf den Vergütungsbetrag im Falle der Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Absatz 3 a, leg cit. Ausweislich der Materialien zur EpiG-Novelle werde durch den nun eingefügten & 32 Absatz 3 a, [...] im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit angeordnet, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund unabhängig davon gegeben sei, ob privatrechtliche oder öffentlich rechtliche Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs bestünden. Zur Vermeidung etwaiger Ungleichheiten gälte dies auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. In Hinkunft bestehe ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn kein Entfall der Bezüge (Paragraph 12 c, GehG) vorgesehen sei. Mit Paragraph 32, Absatz 3 a, EpiG sei nunmehr klargestellt, dass einerseits auch Arbeitgeber in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen einen Anspruch auf Vergütung nach Paragraph 32, Absatz 3, EpiG hätten, andererseits der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers unabhängig von der Rechtsnatur des Dienstverhältnisses entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (Hinweis auf den in den Gesetzesmaterialien ausdrücklich angeführten Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs Ra 2021/09/0235) auch dann bestehe, wenn der Arbeitnehmer, etwa aufgrund der gehaltsrechtlichen Vorschriften des Paragraph 12 c, GehG, trotz Absonderung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber habe. Eine vor der Novelle gegebenenfalls zulässige verfassungsrechtliche Differenzierung beim Vergütungsanspruch zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen entfalle sohin mit der Änderung der Rechtslage durch Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022,. Aus zwei jüngst ergangenen Entscheidungen des VwGH lasse sich außerdem ableiten, dass Paragraph 32, Absatz 3 a, EpiG auch auf Fälle vor seinem Inkrafttreten anzuwenden sei (VwGH 01.09.2022, Ra 2022/09/0038-8, Rz 32; VwGH 01.09.2022, Ra 2022/03/0112-5, Rz 16). Bei richtiger Auslegung des Paragraph 32, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 3, EpiG stehe daher der Beschwerdeführerin auch hinsichtlich der ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten, die durch eine behördliche Maßnahme gemäß Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins bis 7 EpiG an der Erbringung der Dienstleistung gehindert seien, ein Vergütungsanspruch in der Höhe des regelmäßigen Entgelts gemäß Paragraph 32, Absatz 3, EpiG in Verbindung mit dem EFZG zuzüglich der darauf entfallenden Dienstgeberbeiträge, einschließlich des von der Beschwerdeführerin dem Bund zu zahlenden Dienstgeberbeitrages gemäß Paragraph 17, Absatz 7, PTSG, zu. Infolge der unrichtigen Auslegung des Paragraph 32, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 3, EpiG habe die belangte Behörde zu Unrecht den beantragten Vergütungsanspruch zurückgewiesen. Beantragt wurde, eine mündliche Verhandlung durchführen und den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Verwaltungssache zur Erlassung einer neuerlichen Entscheidung an die. belangte Behörde zurückzuverweisen.

Folgender Sachverhalt wird der Entscheidung zu Grunde gelegt:

Der bei der Beschwerdeführerin beschäftigte D. E., der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund war und ist, war der Beschwerdeführerin als im Dienststand befindlicher Beamter gemäß § 17 Abs 1 iVm Abs 1a PTSG zur Dienstleistung zugewiesen, und wurde von der belangten Behörde gemäß § 7 EpiG mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien im dort angeführten Zeitraum behördlich abgesondert. Die Beschwerdeführerin stellte in der Folge einen Antrag auf Zuerkennung des Arbeitgebers auf Vergütung gemäß § 32 EpiG für den Zeitraum vom 11.01.2022 bis einschließlich 30.01.2022. Mit dem nun angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den geltend gemachten Vergütungsbetrag zurück. Der bei der Beschwerdeführerin beschäftigte D. E., der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund war und ist, war der Beschwerdeführerin als im Dienststand befindlicher Beamter gemäß Paragraph 17, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz eins a, PTSG zur Dienstleistung zugewiesen, und wurde von der belangten Behörde gemäß Paragraph 7, EpiG mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien im dort angeführten Zeitraum behördlich abgesondert. Die Beschwerdeführerin stellte in der Folge einen Antrag auf Zuerkennung des Arbeitgebers auf Vergütung gemäß Paragraph 32, EpiG für den Zeitraum vom 11.01.2022 bis einschließlich 30.01.2022. Mit dem nun angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den geltend gemachten Vergütungsbetrag zurück.

Das Verwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Akt. Die entscheidungsrelevanten Feststellungen sind unstrittig. Dass der gegenständliche Dienstnehmer ein „Beamter“ war

bzw. in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stand und der beschwerdeführenden Partei nach dem PTSG zur Dienstleistung zugewiesen war, wurde im verfahrenseinleitenden Antragsformular von der beschwerdeführenden Partei selbst angegeben, wurde auch dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegt und wurde auch nie bestritten, sondern vielmehr in der Beschwerde selbst als Argumentationsgrundlage eingebaut.

§ 32 Epidemiegesetz (soweit verfahrensgegenständlich) lautet in der Fassung BGBl. Nr. 702/1974 Paragraph 32, Epidemiegesetz (soweit verfahrensgegenständlich) lautet in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr. 702 aus 1974,

(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 1. sie gemäß Paragraphen 7, oder 17 abgesondert worden sind, oder

[...].

(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.

Mit BGBl. I 89/2022, in Kraft getreten am 01.07.2022, wurden die §§ 32 und 49 Epidemiegesetz wie folgt ergänzt und in § 50 folgende Übergangsbestimmung getroffen: Mit Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022,, in Kraft getreten am 01.07.2022, wurden die Paragraphen 32 und 49 Epidemiegesetz wie folgt ergänzt und in Paragraph 50, folgende Übergangsbestimmung getroffen:

§ 32 Paragraph 32

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

(3a) Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Abs. 3 besteht ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge. (3a) Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Absatz 3, besteht ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge.

(5) ... Dies gilt nicht im Falle der Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Abs. 3a. (5) ... Dies gilt nicht im Falle

der Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge gemäß Absatz 3 a,

§ 49.Paragraph 49,

(1a) Abweichend von § 33 ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 Abs. 1a binnen drei Monaten vom Tag, an dem eine Maßnahme gemäß § 7 oder § 17 aufgehoben worden wäre oder eine Verkehrsbeschränkung gemäß § 7b geendet hat, bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Sprengel sich der Wohnsitz (Sitz) des Antragstellers befindet, geltend zu machen.(1a) Abweichend von Paragraph 33, ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß Paragraph 32, Absatz eins a, binnen drei Monaten vom Tag, an dem eine Maßnahme gemäß Paragraph 7, oder Paragraph 17, aufgehoben worden wäre oder eine Verkehrsbeschränkung gemäß Paragraph 7 b, geendet hat, bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Sprengel sich der Wohnsitz (Sitz) des Antragstellers befindet, geltend zu machen.

§ 50.Paragraph 50,

(33) § 3b, § 4 Abs. 5, § 7 Abs. 1 und § 49 Abs. 1a in der Fassung des BundesgesetzesBGBl. I Nr. 103/2022 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; § 3b, § 4 Abs. 5 und § 49 Abs. 1a treten mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.(33) Paragraph 3 b,, Paragraph 4, Absatz 5,, Paragraph 7, Absatz eins und Paragraph 49, Absatz eins a, in der Fassung des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 103 aus 2022, treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; Paragraph 3 b,, Paragraph 4, Absatz 5 und Paragraph 49, Absatz eins a, treten mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

Laut dem Bericht des Gesundheitsausschusses des Nationalrates zuBGBl. I 89/2022 erging diese Novelle unter anderem in Reaktion auf den Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 21. März 2022, Zl. Ra 2021/09/0235-4. Festgehalten wurde, dass ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn z.B. kein Entfall der Bezüge (s § 12c GehG) vorgesehen sei in Hinkunft (somit nicht für in bereits abgeschlossenen oder anhängigen Verfahren geltend gemachte Ansprüche) bestehe. Ein Hinweis auf eine Änderung der Anspruchsberechtigung beziehungsweise der Antragslegitimation findet sich in diesen Ausführungen nicht.Laut dem Bericht des Gesundheitsausschusses des Nationalrates zu Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, erging diese Novelle unter anderem in Reaktion auf den Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 21. März 2022, Zl. Ra 2021/09/0235-4. Festgehalten wurde, dass ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn z.B. kein Entfall der Bezüge (s Paragraph 12 c, GehG) vorgesehen sei in Hinkunft (somit nicht für in bereits abgeschlossenen oder anhängigen Verfahren geltend gemachte Ansprüche) bestehe. Ein Hinweis auf eine Änderung der Anspruchsberechtigung beziehungsweise der Antragslegitimation findet sich in diesen Ausführungen nicht.

In seinem Beschluss vom 21. März 2022, Ra 2021/09/0235, führte der Verwaltungsgerichtshof aus:

"Die Bemessung der Bezüge der Beamten des Dienststandes erfolgt nach dem Gehaltsgesetz 1956 (GehG). Gemäß§ 3 Abs. 1 GehG gebühren dem Beamten Monatsbezüge, deren Anfall, Einstellung und Auszahlung gesetzlich geregelt ist (vgl. §§ 6 und 7 GehG). Ein Entfall der Bezüge ist in § 12c GehG geregelt. Die Bezüge entfallen in einem der taxativ geregelten Fälle, nämlich für die Dauer eines Karenzurlaubes oder einer Karenz (§ 12c Abs. 1Z leg. cit.), wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst (§ 12c Abs. 1Z 2 leg. cit.), auf die Dauer des Vollzuges einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme (§ 12c Abs. 1 Z 3 leg. cit.) sowie auf die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß § 220b StGB (§ 12c Abs. 1 Z 4 leg. cit.). Ein Beamter hat daher auch während der Absonderung gemäß §§ 7 und 17 EpiG weiterhin Anspruch auf seine Bezüge, weil gesetzlich nicht angeordnet ist, dass in diesem Fall seine Bezüge entfallen. Voraussetzung eines Vergütungsanspruches gemäß § 32 EpiG ist jedoch nicht nur, dass eine Person gemäß §§ 7 und 17 EpiG abgesondert worden ist, sondern auch, dass "dadurch ein Verdienstentgang eingetreten" ist (...). Soweit bei einem Beamten mangels gesetzlicher Anordnung für den Fall einer Maßnahme nach §§ 7, 17 EpiG kein Entgeltausfall entsteht, gibt es auch keinen Anspruch des Beamten der in weiterer Folge durch vorschussweise Liquidierung durch den Dienstgeber auf diesen übergehen könnte und den dieser wiederum gegenüber dem Bund geltend machen könnte. ... Die revisionswerbende Partei ist nämlich nicht der "Arbeitgeber" im Sinne des § 32 EpiG des Beamten; Dienstgeber ist vielmehr der Bund (vgl. z.B. VwGH 19.2.2018, Ra 2017/12/0022), der Beamte ist der revisionswerbenden Partei lediglich gemäß § 17 Abs. 1a Z 1 PTSG zur Dienstleistung zugewiesen. Wie bereits ausgeführt wurde (vgl. Rn.28), ist Schuldner

der Aktivbezüge der Beamten, die gemäß § 17 Abs. 1 PTSG der revisionswerbenden Partei zugewiesen sind, der Bund. Da die revisionswerbende Partei somit nicht der Arbeitgeber gemäß § 32 EpiG ist, kann sie auch gegenüber dem Bund keinen Ersatzanspruch hinsichtlich eines beim Bund selbst beschäftigten Beamten geltend machen." "Die Bemessung der Bezüge der Beamten des Dienststandes erfolgt nach dem Gehaltsgesetz 1956 (GehG). Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, GehG gebühren dem Beamten Monatsbezüge, deren Anfall, Einstellung und Auszahlung gesetzlich geregelt ist vergleiche Paragraphen 6 und 7 GehG). Ein Entfall der Bezüge ist in Paragraph 12 c, GehG geregelt. Die Bezüge entfallen in einem der taxativ geregelten Fälle, nämlich für die Dauer eines Karenzurlaubes oder einer Karenz (Paragraph 12 c, Absatz eins Z, leg. cit.), wenn der Beamte eigenmächtig länger als drei Tage dem Dienst fernbleibt, ohne einen ausreichenden Entschuldigungsgrund nachzuweisen, für die Gesamtdauer der ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst (Paragraph 12 c, Absatz eins Z, 2 leg. cit.), auf die Dauer des Vollzuges einer wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen verhängten Freiheitsstrafe oder der zugleich mit einer solchen Freiheitsstrafe angeordneten, mit Freiheitsentziehung verbundenen Maßnahme (Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 3, leg. cit.) sowie auf die Dauer eines Tätigkeitsverbotes gemäß Paragraph 220 b, StGB (Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 4, leg. cit.). Ein Beamter hat daher auch während der Absonderung gemäß Paragraphen 7 und 17 EpiG weiterhin Anspruch auf seine Bezüge, weil gesetzlich nicht angeordnet ist, dass in diesem Fall seine Bezüge entfallen. Voraussetzung eines Vergütungsanspruches gemäß Paragraph 32, EpiG ist jedoch nicht nur, dass eine Person gemäß Paragraphen 7 u, n, d, 17 EpiG abgesondert worden ist, sondern auch, dass "dadurch ein Verdienstentgang eingetreten" ist (...). Soweit bei einem Beamten mangels gesetzlicher Anordnung für den Fall einer Maßnahme nach Paragraphen 7, 17, EpiG kein Entgeltausfall entsteht, gibt es auch keinen Anspruch des Beamten der in weiterer Folge durch vorschussweise Liquidierung durch den Dienstgeber auf diesen übergehen könnte und den dieser wiederum gegenüber dem Bund geltend machen könnte. ... Die revisionswerbende Partei ist nämlich nicht der "Arbeitgeber" im Sinne des Paragraph 32, EpiG des Beamten; Dienstgeber ist vielmehr der Bund vergleiche z.B. VwGH 19.2.2018, Ra 2017/12/0022), der Beamte ist der revisionswerbenden Partei lediglich gemäß Paragraph 17, Absatz eins a, Ziffer eins, PTSG zur Dienstleistung zugewiesen. Wie bereits ausgeführt wurde vergleiche Rn.28), ist Schuldner der Aktivbezüge der Beamten, die gemäß Paragraph 17, Absatz eins, PTSG der revisionswerbenden Partei zugewiesen sind, der Bund. Da die revisionswerbende Partei somit nicht der Arbeitgeber gemäß Paragraph 32, EpiG ist, kann sie auch gegenüber dem Bund keinen Ersatzanspruch hinsichtlich eines beim Bund selbst beschäftigten Beamten geltend machen."

Im Erkenntnis vom 01.09.2022, Ra 2022/03/0112, führte der Verwaltungsgerichtshof zum Revisionsantrag, der Verwaltungsgerichtshof möge gemäß § 42 Abs. 4 VwGG in einer entscheidungsreifen Sache selbst entscheiden, aus: Im Erkenntnis vom 01.09.2022, Ra 2022/03/0112, führte der Verwaltungsgerichtshof zum Revisionsantrag, der Verwaltungsgerichtshof möge gemäß Paragraph 42, Absatz 4, VwGG in einer entscheidungsreifen Sache selbst entscheiden, aus:

„Mit BGBl I. Nr. 89/2022 wurde in § 32 EpiG u.a. ein Abs. 3a eingefügt, wonach der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Abs. 3 ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge besteht. Diese Neuregelung trat nach § 50 Abs. 31 EpiG am 1. Juli 2022 ohne weitere Übergangsbestimmungen in Kraft. Das Verwaltungsgericht wird daher mit den Parteien im fortgesetzten Verfahren zu erörtern haben, ob die neue Rechtslage auch im Falle von vor ihrem Inkrafttreten erfolgten Bezugsfortzahlungen anzuwenden ist. Sollte dies der Fall sein, so wäre die in Rn. 8 und 12 zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (beginnend mit VwGH 21.3.2022, Ra 2021/09/0235) wegen Änderung der Rechtslage auch im vorliegenden Verfahren nicht mehr unmittelbar einschlägig.“ „Mit Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 89 aus 2022, wurde in Paragraph 32, EpiG u.a. ein Absatz 3 a, eingefügt, wonach der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund gemäß Absatz 3, ungeachtet privatrechtlicher oder öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Bezüge besteht. Diese Neuregelung trat nach Paragraph 50, Absatz 31, EpiG am 1. Juli 2022 ohne weitere Übergangsbestimmungen in Kraft. Das Verwaltungsgericht wird daher mit den Parteien im fortgesetzten Verfahren zu erörtern haben, ob die neue Rechtslage auch im Falle von vor ihrem Inkrafttreten erfolgten Bezugsfortzahlungen anzuwenden ist. Sollte dies der Fall sein, so wäre die in Rn. 8 und 12 zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (beginnend mit VwGH 21.3.2022, Ra 2021/09/0235) wegen Änderung der Rechtslage auch im vorliegenden Verfahren nicht mehr unmittelbar einschlägig.“

Mit angefochtenem Bescheid wurde die Zurückweisung eines Antrages auf Vergütung des Verdienstentganges mangels Antragslegitimation ausgesprochen. In einer solchen Konstellation ist dem Verwaltungsgericht eine

meritorische Entscheidung verwehrt. Der Prüfumfang beschränkt sich bei diesem Beschwerdegegenstand auf den Zurückweisungsgrund (vgl. VwGH 27.06.2022, Ra 2021/03/0301; 13.09.2022, Ra 2021/12/0004). Liegt der von der belangten Behörde angenommene Zurückweisungsgrund nicht vor, hat das Verwaltungsgericht den Zurückweisungsbescheid ersatzlos mit der Konsequenz zu beheben, dass die Behörde über den Antrag unter Abstandnahme von dem zunächst gebrauchten Zurückweisungsgrund zu entscheiden hat (VwGH 28.02.2008, 2006/16/0129; 03.04.2019, Ro 2017/15/0046; 29.09.2022, Ra 2021/15/0052). Mit angefochtenem Bescheid wurde die Zurückweisung eines Antrages auf Vergütung des Verdienstentganges mangels Antragslegitimation ausgesprochen. In einer solchen Konstellation ist dem Verwaltungsgericht eine meritorische Entscheidung verwehrt. Der Prüfumfang beschränkt sich bei diesem Beschwerdegegenstand auf den Zurückweisungsgrund (vergleiche VwGH 27.06.2022, Ra 2021/03/0301; 13.09.2022, Ra 2021/12/0004). Liegt der von der belangten Behörde angenommene Zurückweisungsgrund nicht vor, hat das Verwaltungsgericht den Zurückweisungsbescheid ersatzlos mit der Konsequenz zu beheben, dass die Behörde über den Antrag unter Abstandnahme von dem zunächst gebrauchten Zurückweisungsgrund zu entscheiden hat (VwGH 28.02.2008, 2006/16/0129; 03.04.2019, Ro 2017/15/0046; 29.09.2022, Ra 2021/15/0052).

Die belangte Behörde stützt ihre Zurückweisung auf eine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, der eine mittlerweile novellierte Fassung des Epidemiegesetzes zu Grunde lag. Im Weiteren war daher zu klären, ob diese Gesetzesänderung für die Beurteilung der Sachlage bedeutsam und ob die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes für die verfahrensgegenständliche Entscheidung noch einschlägig geblieben ist.

Der Gesetzgeber regelt einen Vergütungsanspruch des von einer Maßnahme gemäß § 32 Abs. 1 EpiG betroffenen Arbeitnehmers, sofern bei diesem ein Verdienstentgang eingetreten ist. § 32 EpiG regelt daher in diesem Zusammenhang keinen originären Vergütungsanspruch des Arbeitgebers, weil diesem keine Dienstleistung des Arbeitnehmers zu Gute kommt (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031). Der Gesetzgeber regelt einen Vergütungsanspruch des von einer Maßnahme gemäß Paragraph 32, Absatz eins, EpiG betroffenen Arbeitnehmers, sofern bei diesem ein Verdienstentgang eingetreten ist. Paragraph 32, EpiG regelt daher in diesem Zusammenhang keinen originären Vergütungsanspruch des Arbeitgebers, weil diesem keine Dienstleistung des Arbeitnehmers zu Gute kommt (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031).

Daran hat sich auch durch die Epidemiegesetz-Novelle BGBl. I 89/2022 nichts geändert. Im Bericht des Gesundheitsausschusses des Nationalrates zu BGBl. I 89/2022 wird dazu Folgendes ausgeführt: Daran hat sich auch durch die Epidemiegesetz-Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, nichts geändert. Im Bericht des Gesundheitsausschusses des Nationalrates zu Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, wird dazu Folgendes ausgeführt:

„Ungeachtet dessen besteht zur Frage, ob an COVID-19 erkrankten Arbeitnehmern, die nach den §§ 7 oder 17 EpiG abgesondert wurden, ein Vergütungsanspruch nach dem EpiG oder Entgeltfortzahlung aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen zusteht, keine Judikatur (auch der zuvor genannte Beschluss des VwGH lässt dies offen). Es handelt es sich somit um eine ‚rechtliche Grauzone‘ (Mischka, Kranke Arbeitnehmer in Quarantäne – wer trägt die Kosten?, CuRe 2020/82 = GRAU 2020, 54 [56]). Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ist bisher davon ausgegangen, dass der Anspruch auf Vergütung nach § 32 Abs. 3 EpiG als lex specialis vorgeht. Durch den nun eingefügten § 32 Abs. 3a wird im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit angeordnet, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund unabhängig davon gegeben ist, ob privatrechtliche oder öffentlichrechtliche Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs bestehen. Zur Vermeidung etwaiger Ungleichheiten gilt dies auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. In Zukunft besteht ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn z.B. kein Entfall der Bezüge (s § 12c GehG) vorgesehen ist.“ „Ungeachtet dessen besteht zur Frage, ob an COVID-19 erkrankten Arbeitnehmern, die nach den Paragraphen 7, oder 17 EpiG abgesondert wurden, ein Vergütungsanspruch nach dem EpiG oder Entgeltfortzahlung aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen zusteht, keine Judikatur (auch der zuvor genannte Beschluss des VwGH lässt dies offen). Es handelt es sich somit um eine ‚rechtliche Grauzone‘ (Mischka, Kranke Arbeitnehmer in Quarantäne – wer trägt die Kosten?, CuRe 2020/82 = GRAU 2020, 54 [56]). Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ist bisher davon ausgegangen, dass der Anspruch auf Vergütung nach Paragraph 32, Absatz 3, EpiG als lex specialis vorgeht. Durch den nun eingefügten Paragraph 32, Absatz 3 a, wird im Sinne der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit angeordnet, dass der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund unabhängig davon gegeben ist, ob

privatrechtliche oder öffentlichrechtliche Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs bestehen. Zur Vermeidung etwaiger Ungleichheiten gilt dies auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. In Zukunft besteht ein Anspruch auf Vergütung von Verdienstentgang somit auch dann, wenn z.B. kein Entfall der Bezüge (s Paragraph 12 c, GehG) vorgesehen ist.“.

Es sollte somit lediglich im Sinne der bisherigen Rechtsmeinung des BMSGPK „klargestellt“ werden, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach § 32 Abs. 3 EpiG im Verhältnis zu einer Entgeltfortzahlung aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen als *lex specialis* vorgeht und somit unabhängig von einer privatrechtlichen oder öffentlichrechtlichen Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs besteht. Es sollte somit lediglich im Sinne der bisherigen Rechtsmeinung des BMSGPK „klargestellt“ werden, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach Paragraph 32, Absatz 3, EpiG im Verhältnis zu einer Entgeltfortzahlung aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen als *lex specialis* vorgeht und somit unabhängig von einer privatrechtlichen oder öffentlichrechtlichen Verpflichtungen zur Fortzahlung des Entgelts oder des Bezugs besteht.

Ein originärer Vergütungsanspruch neben dem Arbeitnehmer wurde weder dem Arbeitgeber noch einer sonstigen, mit dem Arbeitgeber nicht identen dritten Person mit dieser Novelle eingeräumt. Derartiges kann weder dem Gesetzeswortlaut noch den Erläuterungen entnommen werden.

Der originäre Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers („Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund“) geht auch nach BGBl. I 89/2022 erst mit dem Zeitpunkt der Auszahlung ausschließlich auf den Arbeitgeber (und somit auf keine dritte Person) über, wobei das Gesetz hinsichtlich des Überganges des Anspruchs und dem folgend der Antragslegitimation des Arbeitgebers keinen Unterschied macht, ob die im Gesetz genannte „Auszahlung“ durch den Arbeitgeber oder eine dritte Person erfolgt. Der originäre Vergütungsanspruch eines Arbeitnehmers („Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund“) geht auch nach Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, erst mit dem Zeitpunkt der Auszahlung ausschließlich auf den Arbeitgeber (und somit auf keine dritte Person) über, wobei das Gesetz hinsichtlich des Überganges des Anspruchs und dem folgend der Antragslegitimation des Arbeitgebers keinen Unterschied macht, ob die im Gesetz genannte „Auszahlung“ durch den Arbeitgeber oder eine dritte Person erfolgt.

Daraus folgt, dass (mangels Änderung der diesbezüglichen Rechtslage) die Antragslegitimation auch mit Inkrafttreten von BGBl. I 89/2022 im Sinne der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031) zu beurteilen war. Daraus folgt, dass (mangels Änderung der diesbezüglichen Rechtslage) die Antragslegitimation auch mit Inkrafttreten von Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, im Sinne der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031) zu beurteilen war.

Soweit die Beschwerdeführerin abseits der Frage der nach der Novelle BGBl. I 89/2022 anzuwendenden Rechtslage ihre Argumentation aus früheren Anträgen und Verfahren wiederholt, ist in Übereinstimmung mit der Ansicht des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in der genannten, die beschwerdeführende Partei betreffenden Amts-Revision an den Verwaltungsgerichtshof lediglich darauf zu verweisen, dass sich der Verwaltungsgerichtshof mit dieser Argumentation bereits in den zitierten Entscheidungen vom 21.03.2022 und vom 08.04.2022 auseinandergesetzt hat und dieser nicht gefolgt ist. Soweit die Beschwerdeführerin abseits der Frage der nach der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, anzuwendenden Rechtslage ihre Argumentation aus früheren Anträgen und Verfahren wiederholt, ist in Übereinstimmung mit der Ansicht des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in der genannten, die beschwerdeführende Partei betreffenden Amts-Revision an den Verwaltungsgerichtshof lediglich darauf zu verweisen, dass sich der Verwaltungsgerichtshof mit dieser Argumentation bereits in den zitierten Entscheidungen vom 21.03.2022 und vom 08.04.2022 auseinandergesetzt hat und dieser nicht gefolgt ist.

Da somit für die hier zu beurteilende Antragslegitimation der Beschwerdeführerin BGBl. I 89/2022 – und hier insbesondere § 32 Abs. 3a und 5 letzter Satz – nicht heranzuziehen sind, bleibt die zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031) einschlägig und gegenständlich beachtlich. Da somit für die hier zu beurteilende Antragslegitimation der Beschwerdeführerin Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, – und hier insbesondere Paragraph 32, Absatz 3 a und 5 letzter Satz – nicht heranzuziehen sind, bleibt die zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 21.03.2022, Ra 2021/09/0235, 08.04.2022, Ro 2022/03/0031) einschlägig und gegenständlich beachtlich.

Somit kann verfahrensgegenständlich eine Antragslegitimation der Beschwerdeführerin für einen Vergütungsantrag gemäß § 32 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit Abs. 3 Epidemiegesetz weder auf die Rechtslage vor noch auf die Rechtslage nach der mit BGBl. I 89/2022 erfolgten Novellierung des Epidemiegesetzes gestützt werden, sondern ist im Sinne der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu beurteilen. Somit kann verfahrensgegenständlich eine Antragslegitimation der Beschwerdeführerin für einen Vergütungsantrag gemäß Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 3, Epidemiegesetz weder auf die Rechtslage vor noch auf die Rechtslage nach der mit Bundesgesetzblatt Teil eins, 89 aus 2022, erfolgten Novellierung des Epidemiegesetzes gestützt werden, sondern ist im Sinne der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu beurteilen.

Der Antrag wurde daher zu Recht von der belangten Behörde zurückgewiesen.

Darüber hinaus ist zur Frage der anzuwendenden Rechtslage grundsätzlich festzustellen:

Es entspricht - ausgehend vom Erkenntnis eines verstärkten Senats vom 4. Mai 1977, 898/75, VwSlg. 9315 A - der ständigen Rechtsprechung des VwGH, dass das VwG (früher die Rechtsmittelbehörde) im Allgemeinen das zum Zeitpunkt der Erlassung des Erkenntnisses bzw. Beschlusses geltende Recht anzuwenden hat (vgl. VwGH 5.6.2019, Ra 2019/08/0051; 23.6.2021, Ra 2019/13/0111; jeweils mwN). Eine andere Betrachtungsweise ist dann geboten, wenn der Gesetzgeber in einer Übergangsbestimmung zum Ausdruck bringt, dass auf anhängige Verfahren noch das bisher geltende Gesetz anzuwenden ist, oder wenn darüber abzusprechen ist, was an einem bestimmten Stichtag oder in einem konkreten Zeitraum rechtens gewesen ist. Für die Beurteilung der Frage, welche Rechtslage heranzuziehen ist, ist auf die Auslegung der im jeweiligen Fall anzuwendenden Verwaltungsvorschriften abzustellen (vgl. etwa VwGH 25.6.2019, Ra 2018/10/0120, mwN). Entsprechend dieser Grundsätze ist die Beurteilung des Bestehens einer Pflichtversicherung nach der Rechtsprechung des VwGH zeitraumbezogen, somit aufgrund der Bestimmungen in der im jeweiligen zu beurteilenden Zeitraum in Geltung stehenden Fassung vorzunehmen. Dies betrifft allerdings nur die materiell die Pflichtversicherung regelnden Bestimmungen, dagegen insbesondere nicht die Regelungen über das einzuhaltende Verfahren (VwGH 09.12.2021, Ra 2020/08/0155 mit Hinweis auf VwGH 12.11.2020, Ra 2020/08/0098, mwN; ebenso zu Ansprüchen auf Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung VwGH 08.03.2022, Ra 2021/10/0096, 11.8.2017, Ra 2016/10/0090; zu Ansprüchen auf Arbeitslosengeld bzw. auf Notstandshilfe VwGH 22. September 2004, Zl. 2004/08/0163 mwH sowie VwGH 22.02.2022, Ra 2020/08/0187, 7. Juni 2000, Zl. 99/03/0350 betreffend die Frage der Rechtmäßigkeit der Verpflichtung zum Rückersatz des empfangenen Arbeitslosengeldes (der Notstandshilfe) gemäß § 25 Abs. 1 ALVG; vgl. auch VfGH 26.09.2013, G93/2012 ua, V60/2012 ua zur Zeitraumbezogenheit von Verordnungsbestimmungen weil sich die Ersatzpflicht für Sozialhilfeleistungen in einem bestimmten Zeitraum nach der Höhe der Unterhaltsverpflichtung im selben Zeitraum und nicht einer Unterhaltsverpflichtung im Zeitpunkt der Entscheidung der Behörde richtet; VfGH 24.06.2005, B 1388/03 zu Finanzierungsbeiträgen zur Finanzierung des Aufwandes der RTR-GmbH als "zeitraumbezogene" Beitragspflichten, bei welchen davon auszugehen ist, dass bei der Bescheiderlassung das im konkreten Zeitraum geltende Recht anzuwenden ist). Es entspricht - ausgehend vom Erkenntnis eines verstärkten Senats vom 4. Mai 1977, 898/75, VwSlg. 9315 A - der ständigen Rechtsprechung des VwGH, dass das VwG (früher die Rechtsmittelbehörde) im Allgemeinen das zum Zeitpunkt der Erlassung des Erkenntnisses bzw. Beschlusses geltende Recht anzuwenden hat (vergleiche VwGH 5.6.2019, Ra 2019/08/0051; 23.6.2021, Ra 2019/13/0111; jeweils mwN). Eine andere Betrachtungsweise ist dann geboten, wenn der Gesetzgeber in einer Übergangsbestimmung zum Ausdruck bringt, dass auf anhängige Verfahren noch das bisher geltende Gesetz anzuwenden ist, oder wenn darüber abzusprechen ist, was an einem bestimmten Stichtag oder in einem konkreten Zeitraum rechtens gewesen ist. Für die Beurteilung der Frage, welche Rechtslage heranzuziehen ist, ist auf die Auslegung der im jeweiligen Fall anzuwendenden Verwaltungsvorschriften abzustellen (vergleiche etwa VwGH 25.6.2019, Ra 2018/10/0120, mwN). Entsprechend dieser Grundsätze ist die Beurteilung des Bestehens einer Pflichtversicherung nach der Rechtsprechung des VwGH zeitraumbezogen, somit aufgrund der Bestimmungen in der im jeweiligen zu beurteilenden Zeitraum in Geltung stehenden Fassung vorzunehmen. Dies betrifft allerdings nur die materiell die Pflichtversicherung regelnden Bestimmungen, dagegen insbesondere nicht die Regelungen über das einzuhaltende Verfahren (VwGH 09.12.2021, Ra 2020/08/0155 mit Hinweis auf VwGH 12.11.2020, Ra 2020/08/0098, mwN; ebenso zu Ansprüchen auf Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung VwGH 08.03.2022, Ra 2021/10/0096, 11.8.2017, Ra 2016/10/0090; zu Ansprüchen auf Arbeitslosengeld bzw. auf Notstandshilfe VwGH 22. September 2004, Zl. 2004/08/0163 mwH sowie VwGH 22.02.2022, Ra 2020/08/0187, 7. Juni 2000, Zl. 99/03/0350 betreffend die Frage der Rechtmäßigkeit der Verpflichtung zum Rückersatz des empfangenen

Arbeitslosengeldes (der Notstandshilfe) gemäß Paragraph 25, Absatz eins, ALVG; vergleiche auch VfGH 26.09.2013, G93/2012 ua, V60/2012 ua zur Zeitraumbezogenheit von Ordnungsbestimmungen weil sich die Ersatzpflicht für Sozialhilfeleistungen in einem bestimmten Zeitraum nach der Höhe der Unterhaltsverpflichtung im selben Zeitraum und nicht einer Unterhaltsverpflichtung im Zeitpunkt der Entscheidung der Behörde richtet; VfGH 24.06.2005, B 1388/03 zu Finanzierungsbeiträgen zur Finanzierung des Aufwandes der RTR-GmbH als "zeitraumbezogene" Beitragspflichten, bei welchen davon auszugehen ist, dass bei der Bescheiderlassung das im konkreten Zeitraum geltende Recht anzuwenden ist).

Gegenständlich liegt ein Vergütungsantrag nach § 32 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 32 Abs. 3 Epidemiegesetz, mit welchem eine Vergütung des Verdienstentganges für eine bei der Beschwerdeführerin beschäftigte Person für die Dauer der Absonderung beantragt wird, vor. Gegenständlich liegt ein Vergütungsantrag nach Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz 3, Epidemiegesetz, mit welchem eine Vergütung des Verdienstentganges für eine bei der Beschwerdeführerin beschäftigte Person für die Dauer der Absonderung beantragt wird, vor.

Gemäß § 32 Abs. 2 Epidemiegesetz ist eine Vergütung für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfasst ist. Nach § 49 Abs. 1 Epidemiegesetz ist der Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahme für den Beginn der (materiell-rechtlichen) Frist zur Geltendmachung der Ansprüche maßgebend. Gemäß Paragraph 32, Absatz 2, Epidemiegesetz ist eine Vergütung für jeden Tag zu leisten, der von der in Absatz eins, genannten behördlichen Verfügung umfasst ist. Nach Paragraph 49, Absatz eins, Epidemiegesetz ist der Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahme für den Beginn der (materiell-rechtlichen) Frist zur Geltendmachung der Ansprüche maßgebend.

Die Auslegung der anzuwendenden Verwaltungsvorschriften (siehe nochmals das Erkenntnis des VfGH vom 25.6.2019, Ra 2018/10/0120 und die weitere zitierte Rechtsprechung zur „Zeitraumbezogenheit“) ergibt gegenständlich, dass darüber abzusprechen ist, was an einem bestimmten Stichtag oder in einem konkreten Zeitraum rechtens gewesen ist.

Die Vergütung gemäß § 32 Abs. 3 in Verbindung mit § 32 Abs. 1 Z 1 Epidemiegesetz für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, setzt eine behördliche Verfügung gemäß den §§ 7 oder 17 Epidemiegesetz voraus und bemisst sich nach den Tagen, die von der behördlichen Verfügung umfasst sind. Weitere Voraussetzung für diese Vergütung ist, dass die natürliche Person im Zeitraum der behördlichen Verfügung in einem Arbeitsverhältnis gestanden ist. Ihr Anspruch gegenüber den Bund geht mit der Auszahlung des Vergütungsbetrages an ihren Arbeitgeber im Zeitraum der Absonderung über. Ein Verlust der Arbeitnehmereigenschaft nach Ende des Absonderungszeitraumes ändert daran ebenso wenig wie ein Wechsel der Person des Arbeitgebers. Die Vergütung gemäß Paragraph 32, Absatz 3, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, Ziffer eins, Epidemiegesetz für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, setzt eine behördliche Verfügung gemäß den Paragraphen 7, oder 17 Epidemiegesetz voraus und bemisst sich nach den Tagen, die von der behördlichen Verfügung umfasst sind. Weitere Voraussetzung für diese Vergütung ist, dass die natürliche Person im Zeitraum der behördlichen Verfügung in einem Arbeitsverhältnis gestanden ist. Ihr Anspruch gegenüber den Bund geht mit der Auszahlung des Vergütungsbetrages an ihren Arbeitgeber im Zeitraum der Absonderung über. Ein Verlust der Arbeitnehmereigenschaft nach Ende des Absonderungszeitraumes ändert daran ebenso wenig wie ein Wechsel der Person des Arbeitgebers.

Die Beurteilung und die Rechtslage richten sich somit nach dem maßgebenden Zeitraum der Absonderung.

Eine solche zeitraumbezogene Anwendung der Rechtslage gebietet auch § 50 Abs. 33 zweiter Halbsatz Epidemiegesetz, wären doch sonst auf § 32 Abs. 1a gestützte, innerhalb der (materiell-rechtlichen und nicht verfahrensrechtlichen, siehe VfGH 23.04.2002, 2000/11/0061, 10.12.2021, Ra 2021/03/0137 u.a.) Drei-Monats-Frist des § 49 Abs. 1a aber mehr als sechs Wochen nach Fristbeginn (somit zunächst rechtzeitig) eingebrachte Vergütungsanträge mit Ablauf des 30.06.2023 in noch laufenden (Beschwerde)Verfahren mangels entgegenstehender Übergangsbestimmungen als verspätet zu behandeln. Nur im Falle einer zeitraumbezogenen Beurteilung, das heißt unter Anwendung der im Zeitraum, für den eine Maßnahme gemäß § 7 oder § 17 angeordnet worden wäre oder für den aufgrund einer Verordnung nach § 7b Abs. 1 Verkehrsbeschränkungen auferlegt wurden, geltenden Rechtslage bleibt der Antrag fristgerecht. Eine solche zeitraumbezogene Anwendung der Rechtslage gebietet auch Paragraph 50, Absatz 33, zweiter Halbsatz Epidemiegesetz, wären doch sonst auf Paragraph 32, Absatz eins a, gestützte, innerhalb der (materiell-rechtlichen und nicht verfahrensrechtlichen, siehe VfGH 23.04.2002, 2000/11/0061, 10.12.2021, Ra 2021/03/0137 u.a.)

Drei-Monats-Frist des Paragraph 49, Absatz eins a, aber mehr als sechs Wochen nach Fristbeginn (somit zunächst rechtzeitig) eingebrachte Vergütungsanträge mit Ablauf des 30.06.2023 in noch laufenden (Beschwerde)Verfahren mangels entgegenstehender Übergangsbestimmungen als verspätet zu behandeln. Nur im Falle einer zeitraumbezogenen Beurteilung, das heißt unter Anwendung der im Zeitraum, für den eine Maßnahme gemäß Paragraph 7, oder Paragraph 17, angeordnet worden wäre oder für den aufgrund einer Verordnung nach Paragraph 7 b, Absatz eins, Verkehrsbeschränkungen auferlegt wurden, geltenden Rechtslage bleibt der Antrag fristgerecht.

Die Prüfung der formalen Voraussetzungen hatte, eine inhaltliche Beurteilung hätte an Hand der zum Antragszeitpunkt geltenden, durch den Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom 21. März 2022, Ra 2021/09/0235 geklärten Rechtslage, die hinsichtlich der Antragslegitimation, wie ausgeführt, unverändert geblieben ist, zu erfolgen beziehungsweise zu erfolgen gehabt.

Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien konnte gemäß § 24 Abs. 2 Z 2 VwGVG abgesehen werden, weil der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei zurückzuweisen war. Diesfalls liegt es im Ermessen des Verwaltungsgerichtes trotz Parteiantrages keine Verhandlung durchzuführen, wobei dieses Ermessen jedenfalls im Lichte des Art. 6 EMRK und Art. 47 GRC zu handhaben ist (vgl. zB VwGH 18.5.2017, Ra 2017/20/0118, mwN). Art. 6 Abs. 1 EMRK bzw. Art. 47 GRC stehen einem Entfall der Verhandlung nicht entgegen, wenn es ausschließlich um rechtliche oder sehr technische Fragen geht oder wenn das Vorbringen des Revisionswerbers angesichts der Beweislage und angesichts der Beschränktheit der zu entscheidenden Fragen nicht geeignet ist, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich macht. Der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung kann auch in Fällen gerechtfertigt sein, in welchen lediglich Rechtsfragen beschränkter Natur oder von keiner besonderen Komplexität aufgeworfen werden (zu § 24 Abs. 4 VwGVG VwGH 23.02.2023, Ra 2023/07/0003, mit Hinweis auf VwGH 4.10.2022, Ra 2022/07/0160, mwN). Gegenständlich wurde der Entscheidung kein vom Beschwerdevorbringen abweichender Sachverhalt zu Grund gelegt und stützt sich die Entscheidung auf durchgehende und einheitliche Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 2, Ziffer 2, VwGVG abgesehen werden, weil der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei zurückzuweisen war. Diesfalls liegt es im Ermessen des Verwaltungsgerichtes trotz Parteiantrages keine Verhandlung durchzuführen, wobei dieses Ermessen jedenfalls im Lichte des Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC zu handhaben ist vergleiche zB VwGH 18.5.2017, Ra 2017/20/0118, mwN). Artikel 6, Absatz eins, EMRK bzw. Artikel 47, GRC stehen einem Entfall der Verhandlung nicht entgegen, wenn es ausschließlich um rechtliche oder sehr technische Fragen geht oder wenn das Vorbringen des Revisionswerbers angesichts der Beweislage und angesichts der Beschränktheit der zu entscheidenden Fragen nicht geeignet ist, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich macht. Der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung kann auch in Fällen gerechtfertigt sein, in welchen lediglich Rechtsfragen beschränkter Natur oder von keiner besonderen Komplexität aufgeworfen werden (zu Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG VwGH 23.02.2023, Ra 2023/07/0003, mit Hinweis auf VwGH 4.10.2022, Ra 2022/07/0160, mwN). Gegenständlich wurde der Entscheidung kein vom Beschwerdevorbringen abweichender Sachverhalt zu Grund gelegt und stützt sich die Entscheidung auf durchgehende und einheitliche Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung hinsichtlich der Antragslegitimation noch hinsichtlich der Frage, welche Rechtslage bei zeitraumbezogenen Ansprüchen heranzuziehen ist, von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Artikel 133, Absatz 4, B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung hinsichtlich der Antragslegitimation noch hinsichtlich der Frage, welche Rechtslage bei zeitraumbezogenen Ansprüchen heranzuziehen ist, von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Bescheidbeschwerde, Vergütungsanspruch, Vergütungsantrag, Behördliche Absonderung, Verdienstentgang, Antragslegitimation, Arbeitgeberin, Arbeitskräfteüberlassung von Beamten des Bundes, Zuweisung zur Dienstleistung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2023:VGW.109.020.15683.2022

Zuletzt aktualisiert am

27.09.2023

Quelle: Landesverwaltungsgericht Wien LVwg Wien, <http://www.verwaltungsgericht.wien.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at