



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38870
Telefax: (+43 1) 4000 99 38870
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-101/032/16118/2020-16
A. AG

Wien, 4. Februar 2021

Geschäftsabteilung: VGW-A

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Pühringer über die Beschwerde der A. AG, vertreten durch Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid des Magistrats der Stadt Wien vom 20. Oktober 2020, Zl. ..., mit welchem I.) der beschwerdeführenden Gesellschaft für die Zeit von 12. Mai 2020 bis einschließlich 13. Mai 2020 für den Verdienstentgang von B. C. eine Vergütung von € 120,58 zuerkannt wurde, sowie II.) das Mehrbegehren der beschwerdeführenden Gesellschaft in Höhe von € 91,84 gemäß § 32 Abs. 1 Z 1 und Abs. 3 iVm § 7 Epidemiegesetz 1950 – EpiG abgewiesen wurde, nach mündlicher Verhandlung und Verkündung der Entscheidung am 20. Jänner 2021

zu Recht erkannt:

I. Der Beschwerde wird gemäß § 32 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz 1950, BGBl. 186, stattgegeben und das beantragte Mehrbegehren von € 91,84 zuerkannt.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist die ordentliche Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang

1. Mit dem angefochtenen Bescheid wurde einem Antrag der beschwerdeführenden Gesellschaft auf Zuerkennung einer Vergütung gemäß § 32 Epidemiegesetz 1950 – EpiG für die Absonderung eines ihrer Dienstnehmer in Spruchpunkt I.) teilweise stattgegeben und das Mehrbegehren in Spruchpunkt II.) abgewiesen.

2. Gegen diesen Bescheid richtet sich die – rechtzeitig erhobene und ausdrücklich nur gegen Spruchpunkt II.) des angefochtenen Bescheids gerichtete – Beschwerde, mit welcher die beschwerdeführende Gesellschaft die Zuerkennung der von ihr beehrten Vergütung beantragt.

3. Die belangte Behörde traf keine Beschwerdevorentscheidung und legte die Beschwerde dem Verwaltungsgericht Wien samt der Akten des Verwaltungsverfahrens vor.

4. Das Verwaltungsgericht forderte die beschwerdeführende Gesellschaft zur Vorlage weiterer Unterlagen bzw. schriftlichen Erläuterung dieser Unterlagen auf.

5. Am 20. Jänner 2020 wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, in welcher die Zeugin D. einvernommen wurde. Im Anschluss an die mündliche Verhandlung wurde die Entscheidung verkündet.

6. Mit Schreiben vom 2. Februar 2021 beantragte die belangte Behörde die Ausfertigung der mündlich verkündeten Entscheidung.

II. Sachverhalt

1. Das Verwaltungsgericht Wien legt seiner Entscheidung folgende Feststellungen zugrunde:

B. C. ist seit 3. Februar 2020 Dienstnehmer der beschwerdeführenden Gesellschaft. Mit Bescheid des Magistrats der Stadt Wien vom 14. Juni 2020, ZI. MA 15-BGA ... wurde B. C. in Zusammenhang mit SARS-CoV-2 gemäß § 7 EpiG für den Zeitraum vom 28. April 2020 bis einschließlich 13. Mai 2020 abgesondert.

Mit Antrag vom 25. September 2020 beantragte die beschwerdeführende Gesellschaft Vergütung gemäß § 32 EpiG für die Entgeltfortzahlung des B. C. im Zeitraum vom 12. Mai 2020 bis zum 13. Mai 2020 (zwei Tage). Sie beantragte insgesamt einen Vergütungsbetrag von € 212,42 und schlüsselte diesen näher auf in € 102,59 aliquotes Bruttomonatsgehalt, € 19,66 aliquote Sonderzahlung, € 58,48 aliquotes laufendes Ausfallsentgelt sowie 17,53% dieser Beträge als Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung.

Das monatliche Grundgehalt des B. C. betrug bis inklusive Juni 2020 € 1.590,18, danach € 1.623,18. B. C. erhielt in den drei Monaten vor seiner Absonderung weiters Bezüge aus üblicherweise anfallenden leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten in der Höhe von durchschnittlich täglich € 29,24.

Auf B. C. ist Pkt. B) ("GEHALTSTEIL FÜR MITARBEITER/INNEN IM ZUSTELL-/ , SORTIER-/ , LENKDIENT, IN HANDWERKLICHER VERWENDUNG SOWIE IN SONSTIGEN SUPPORTFUNKTIONEN") des 4. Teils des Kollektivvertrags der A. AG (ab hier: KV) anwendbar. Nach dem KV gebührt B. C. grundsätzlich einmal jährlich eine Urlaubs- und eine Weihnachtssonderzahlung (fällig am 30. Juni und am 30. November) in der Höhe des Bruttomonatsgehalts erhöht um 15% für das jeweils vorangegangene Jahr seit dem letzten Stichtag. Auf Grund des unterjährigen Eintritts des B. C. gebührte diesem am 30. Juni 2020 eine Urlaubssonderzahlung in der Höhe von 149/366 und eine Weihnachtssonderzahlung in der Höhe von 302/366 des eben genannten Betrags. Bis zum Entscheidungszeitpunkt wurde B. C. eine Urlaubssonderzahlung in der Höhe von € 744,47 (Auszahlung im Juni 2020) und eine Weihnachtssonderzahlung in der Höhe von € 1.540,18 (Auszahlung im November 2020) ausbezahlt.

Die eben dargestellten Beträge wurden dem Dienstnehmer allesamt von der beschwerdeführenden Gesellschaft ausbezahlt.

Von den genannten Beträgen wurden von Dienstgeberseite Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von jeweils 17,53% der Bemessungsgrundlage abgeführt.

2. Diese Feststellungen ergeben sich aus folgender Beweiswürdigung:

Das Verwaltungsgericht Wien hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verwaltungsakt, Berücksichtigung des Beschwerdevorbringens, Einholung weiterer Stellungnahmen und Unterlagen der beschwerdeführenden Gesellschaft sowie Einvernahme der Zeugin D. in der mündlichen Verhandlung.

Zunächst steht für das Verwaltungsgericht Wien anhand der Aktenlage unzweifelhaft die Höhe des dem B. C. zustehenden Bruttomonatsbezugs im Zeitraum der Absonderung fest. Diese ergibt sich aus dem Jahreslohnkonto (Beilage ./1 zum Verhandlungsprotokoll), in welchem als Lohnart 0310 "Grundgehalt KV02" von März bis Juni 2020 der Betrag € 1.590,18 aufscheint.

Die Höhe der bei B. C. in den drei Monaten vor seiner Absonderung angefallenen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelte ergibt sich aus den vorgelegten Lohnverrechnungsunterlagen. Werden dort die Summen der Lohnarten 4374, 4378, 4379, 2340, 5449, 5A26, 5A28, 5A36, 5A59, 5A24, 5A34 und 5A54 während der Monate Februar bis April 2020 addiert, ergibt sich daraus ein Summenbetrag von € 2.719,35. Dies geteilt durch drei Monate ergibt durchschnittliche monatliche Bezüge von € 906,45 und in der Folge als Einunddreißigstel einen täglichen Betrag von € 29,24. Dass es sich bei den aufgezählten Lohnarten um regelmäßig von Dienstnehmer bezogene leistungsbezogene Prämien oder Entgelte handelt, ergibt sich zum einen aus der Formulierung der jeweiligen Lohnart im Lohnkonto (zB "Nachtdienstgelt", "Üb. Std." für "Überstunden"), wie auch aus der näheren Darlegung der einzelnen Lohnarten durch die Zeugin D. in der mündlichen Verhandlung. Die Zeugin konnte dabei überzeugend darstellen, dass die Lohnarten 4378, 4378 und 4379 allesamt das Krankenentgelt betreffen und dabei dem Dienstnehmer die üblicherweise geleisteten Mehrleistungen im Krankheitsfall zur Gänze fortgezahlt wurden. Daraus erklärt sich, dass diese Lohnarten im Beobachtungszeitraum nur in einem Monat (nämlich im April 2020) angefallen sind; der Dienstnehmer war nur in diesem Monat während des

Beobachtungszeitraums im Krankenstand. Die Lohnarten der Kategorien Nebengebühren und Überstunden sind hingegen in zumindest zwei der drei Monate angefallen und können daher als üblicherweise anfallend betrachtet werden.

Die Höhe des Anspruchs der jeweiligen Sonderzahlungen ergibt sich aus dem vorgelegten Kollektivvertrag (Pkt. B)B. des KV); das Verwaltungsgericht Wien hat keine Zweifel, dass dieser Kollektivvertrag – wie von der beschwerdeführenden Gesellschaft behauptet – auf B. C. tatsächlich anwendbar ist. Aus dem vorgelegten Jahreslohnkonto ergibt sich schließlich, dass bei B. C. im Juni 2020 eine Urlaubssonderzahlung in der Höhe von brutto € 744,47 und im November 2020 eine Weihnachtssonderzahlung in der Höhe von brutto € 1.540,18 verbucht wurde.

Das Verwaltungsgericht Wien hat angesichts der Lohnunterlagen und den glaubhaften Angaben der Zeugin D. keine Zweifel, dass die eben dargestellten Beträge von der beschwerdeführenden Gesellschaft tatsächlich zur Auszahlung an den Dienstnehmer B. C. gebracht wurden.

III. Rechtliche Beurteilung

1. Die im Beschwerdeverfahren anzuwendenden Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 – EpiG, BGBl. 186 idF BGBl. I 62/2020, lauten (auszugsweise):

"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

- 1. sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder*
- 2. ihnen die Abgabe von Lebensmitteln gemäß § 11 untersagt worden ist, oder*
- 3. ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gemäß § 17 untersagt worden ist, oder*
- 4. sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind, oder*
- 5. sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist, oder*
- 6. sie in Wohnungen oder Gebäuden wohnen, deren Räumung gemäß § 22 angeordnet worden ist, oder*

7. sie in einer Ortschaft wohnen oder berufstätig sind, über welche Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden sind, und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

(2) Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfaßt ist.

(3) Die Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuführen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.

(4) Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

(5) Auf den gebührenden Vergütungsbetrag sind Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen sowie aus einer anderweitigen während der Zeit der Erwerbsbehinderung aufgenommenen Erwerbstätigkeit zukommen.

[...]

Frist zur Geltendmachung des Anspruches auf Entschädigung oder Vergütung des Verdienstentganges.

§ 33. Der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 29 ist binnen sechs Wochen nach erfolgter Desinfektion oder Rückstellung des Gegenstandes oder nach Verständigung von der erfolgten Vernichtung, der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

[...]

Sonderbestimmung für die Dauer der Pandemie mit SARS-CoV-2 § 49.

(1) Abweichend von § 33 ist der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges, der aufgrund einer wegen des Auftretens von SARS-CoV-2 ergangenen behördlichen Maßnahme besteht, binnen drei Monaten vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen.

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

2. Die beschwerdeführende Gesellschaft stellte am 25. September 2020 den verfahrensgegenständlichen Antrag betreffend Vergütung in Zusammenhang mit einer Absonderung im Zeitraum vom 12. Mai 2020 bis 13. Mai 2020. Dieser Antrag ist gemäß § 49 Abs. 2 EpiG in der am 8. Juli 2020 in Kraft getretenen Fassung der Novelle BGBl. I 62/2020 rechtzeitig gestellt worden.

3. In Spruchpunkt I.) des angefochtenen Bescheids wurde ein Teil des beantragten Vergütungsbetrags zuerkannt. Die Beschwerde richtet sich ausdrücklich nur gegen Spruchpunkt II.) des angefochtenen Bescheids und die dort erfolgte Abweisung des den zuerkannten Betrag übersteigenden Mehrbegehrens in der Höhe von € 91,84. Um beurteilen zu können, ob das Mehrbegehren zu Recht abgewiesen wurde, ist der von der beschwerdeführenden Gesellschaft im Vergütungsantrag geforderte Betrag in seiner Gesamtheit einer Überprüfung zu unterziehen:

3.1. Grundsätzlich steht der beschwerdeführenden Gesellschaft gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 iVm Abs. 3 EpiG ein Anspruch auf Vergütung in Hinblick auf die Absonderung ihres Dienstnehmers im beantragten Zeitraum vom 12. Mai 2020 bis 13. Mai 2020 gegenüber dem Bund zu. Die Höhe dieses Anspruchs bemisst sich "nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes".

Die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes über die Fortzahlung des Entgelts sind arbeitsrechtlicher Natur. Der Begriff des Entgelts ist daher im arbeitsrechtlichen und nicht im sozialversicherungsrechtlichen Sinn zu verstehen (VwGH 26.02.1976, 1248/75).

Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des § 3 Abs. 2 EFZG gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre (§ 3 Abs. 3 EFZG). Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt gemäß § 3 Abs. 4 EFZG nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

Gemäß § 32 Abs. 3 EpiG geht der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über.

Dieser gesetzlichen Ausgestaltung zufolge ist für den Vergütungsanspruch nach § 32 Abs. 3 iVm Abs. 1 Z 1 EpiG zum einen erforderlich, dass ein regelmäßiges Entgelt iSd § 3 Abs. 2 EFZG vorliegt und zum anderen, dass dieses Entgelt vom Arbeitgeber tatsächlich ausbezahlt wurde.

3.2. Bestandteile des Vergütungsanspruchs:

3.2.1. Zunächst ist dem Vergütungsanspruch der aliquote Anteil des Bruttomonatsbezugs zugrunde zu legen.

3.2.2. Darüber hinaus sind leistungsbezogene Prämien oder Entgelte in die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts einzubeziehen, weil diese dem Arbeitnehmer gebührt hätten, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Es ist hierbei in sinngemäßer Anwendung des § 3 Abs. 4 EFZG auf die Durchschnittsbetrachtung der letzten 13 Wochen abzustellen. Da die von der beschwerdeführenden Gesellschaft vorgelegten Lohnverrechnungsunterlagen eine wochengenaue Zuordnung einzelner Lohnarten nicht zulassen, sondern diese monatsweise aufgeschlüsselt sind, werden vom Verwaltungsgericht Wien in diesem Zusammenhang die letzten drei Monate vor dem Monat der Absonderung der Betrachtung zugrunde gelegt. Eine solche Herangehensweise entspricht weitgehend der Zeitspanne von 13 Wochen und ist daher sachgerecht um die üblicherweise anfallenden leistungsbezogenen Prämien oder Entgelte zu ermitteln.

3.2.3. Fraglich ist darüber hinaus, ob die von der beschwerdeführenden Gesellschaft dem Dienstnehmer für den Absonderungszeitraum geleisteten Sonderzahlungen in die Berechnung des regelmäßigen Entgelts mit einzubeziehen ist. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Sonderzahlungen in voller Höhe, wenn ein Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Höhe besteht (OGH 29.1.2015, 9ObA135/14i). Als regelmäßiges Entgelt gilt nach § 3 EFZG das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Es ist vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen, der außer dem Grundlohn

auch anteilige Sonderzahlungen beinhaltet, wenn und soweit darauf nach Kollektivvertrag oder Vereinbarung ein Anspruch besteht (*Lindmayr*, Kündigung im Krankenstand - Einbeziehung von Sonderzahlung in Entgeltfortzahlung?, ARD 6597/6/2018).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bezieht sich das auf Grund des Entgeltfortzahlungsgesetzes "fortzuzahlende Entgelt" auf das laufende Entgelt, weshalb Sonderzahlungen kein erstattungsfähiges Entgelt darstellen (VwGH 29.03.2000, 96/08/0233, unter Verweis auf VwGH 26.02.1976, 929/75, ua). Diese Rechtsprechung ist allerdings zu dem in § 8 Abs. 2 EFZG aF verweisenden Begriff des "fortgezahlten Entgelts" und nicht zum in § 32 Abs. 3 EpiG verwendeten Begriff des "regelmäßigen Entgelt" iSd § 3 Abs. 2 EFZG ergangen, weshalb daraus für den Beschwerdefall nichts zu gewinnen ist.

Weiters ist anzuführen, dass auch der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz als Oberbehörde in Vergütungsverfahren nach § 32 EpiG offenbar davon ausgeht, dass Sonderzahlungen beim Vergütungsanspruch aliquot zu erfassen sind (vgl. den – für das Verwaltungsgericht Wien rechtlich nicht verbindlichen – Erlass zur Vollziehung des Verdienstentgangs vom 20. Juli 2020, ZI. 2020-0.406.069).

Vor diesem Hintergrund vertritt das Verwaltungsgericht Wien die Auffassung, dass Sonderzahlungen – sofern dem Dienstnehmer auf Grund von Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag oder Gesetz ein Anspruch darauf eingeräumt ist und sie dem Dienstnehmer tatsächlich geleistet wurden – unter den Begriff des regelmäßigen Entgelts iSd § 3 Abs. 2 EFZG iVm § 32 Abs. 3 EpiG fallen. Im Beschwerdefall hatte der Dienstnehmer im Absonderungszeitraum Anspruch auf aliquote Leistung der Urlaubs- und der Weihnachtssonderzahlung. Dass diese Sonderzahlungen nicht im Monat der Absonderung, sondern erst im Juni 2020 bzw. November 2020 ausbezahlt wurden, ist für den Bestand des Vergütungsanspruchs nicht weiter relevant, weil sich die in diesen Monaten ausbezahlten Sonderzahlungen unzweifelhaft auch auf den Absonderungszeitraum bezogen und diesem verrechnungstechnisch aliquot zuzuordnen sind.

3.2.4. Schließlich sind die auf die eben dargestellten Beträge entfallenden Dienstgeberbeiträge in der gesetzlichen Sozialversicherung in den Vergütungsanspruch einzubeziehen. Gemäß § 51 Abs. 1 iVm Abs. 3 ASVG fallen dabei 1,2% in der Unfallversicherung, 3,78% in der Krankenversicherung und 12,55% in der Pensionsversicherung, jeweils berechnet aus der allgemeinen Beitragsgrundlage, an.

3.2.5. All die eben dargestellten Entgeltbestandteile wurden dem abgesonderten Dienstnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz von der beschwerdeführenden Gesellschaft tatsächlich geleistet, die Beiträge in der gesetzlichen Sozialversicherung wurden abgeführt. Nach der im Entscheidungszeitpunkt des Verwaltungsgericht Wien bestehenden Sach- und Rechtslage ist damit gemäß § 32 Abs. 3 EpiG der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund auf die beschwerdeführende Gesellschaft übergegangen.

3.3. Diese Überlegungen auf den vorliegenden Vergütungsantrag angewandt ergeben folgendes rechnerische Ergebnis:

Der auf zwei Tage im Mai 2020 aliquot entfallende Anteil des Bruttomonatsbezugs beträgt € 102,59 ($€ 1.590,18/31*2$).

Der auf zwei Tage im Mai 2020 aliquot entfallende Anteil der Urlaubssonderzahlung beträgt € 9,99 ($744,49/149*2$).

Der auf zwei Tage im Mai 2020 aliquot entfallende Anteil der Weihnachtssonderzahlung beträgt € 10,12 ($€ 1.540,18/302*2$).

Das auf zwei Tage im Mai 2020 aliquot entfallende "Ausfallsentgelt" für üblicherweise geleistete leistungsbezogene Prämien oder Entgelte beträgt € 58,48 ($€ 2.719,35/3/31*2$).

Von der so ermittelten Summe (€ 181,18) sind die von der beschwerdeführenden Gesellschaft geleisteten Dienstgeberbeiträge in der Sozialversicherung in der Höhe von insgesamt 17,53%, sohin ein Betrag von € 31,76, in Anschlag zu bringen.

Die so ermittelte Gesamtsumme für den Vergütungsbetrag ergibt folglich € 212,94. Dieser Betrag liegt geringfügig über dem von der beschwerdeführenden Gesellschaft beantragten. Eine Zuerkennung über das Beantragte hinaus würde jedoch den Verfahrensgegenstand überschreiten, weshalb der beschwerdeführenden Gesellschaft das Beantragte im Ausmaß des in Spruchpunkt II.) des angefochtenen Bescheids abgewiesenen Mehrbegehrens zuzuerkennen ist.

4. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da im Beschwerdefall keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Das Verwaltungsgericht Wien hat sich bei seiner Entscheidung an der zitierten Rechtsprechung zum Epidemiegesetz und zum Entgeltfortzahlungsgesetz orientiert. Die rechnerische Richtigkeit der geltend gemachten Beträge stellt letztlich eine Einzelfallbeurteilung dar und wirft keine grundsätzlichen Rechtsfragen auf. Zudem ging die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheids offenbar selbst von einer grundsätzlichen Berücksichtigung der Sonderzahlung und des Ausfallsentgelts aus, sah dieses aber nicht als tatsächlich geleistet an. Ob diese Entgeltsbestandteile tatsächlich ausbezahlt wurden, ist letztlich eine Frage der Beweiswürdigung, welche grundsätzlich nicht revisibel ist (VwGH 15.9.2016, Ra 2016/15/0049).

Belehrung

Gegen diese Entscheidung besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je € 240,— beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr (ihm) noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. Pühringer