

TE Lvwg Erkenntnis 2023/2/13 LVwG- AV-1838/001-2022

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 13.02.2023

Entscheidungsdatum

13.02.2023

Norm

EpidemieG 1950 §32

ASVG §51

1. ASVG § 51 heute
2. ASVG § 51 gültig von 01.01.9000 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
3. ASVG § 51 gültig ab 01.01.9000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
4. ASVG § 51 gültig von 01.01.2023 bis 01.01.9000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2022
5. ASVG § 51 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
6. ASVG § 51 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2017
7. ASVG § 51 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
8. ASVG § 51 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
9. ASVG § 51 gültig von 01.07.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2014
10. ASVG § 51 gültig von 01.01.2014 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2007
11. ASVG § 51 gültig von 01.06.2012 bis 30.06.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
12. ASVG § 51 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 156/2004
13. ASVG § 51 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2007
14. ASVG § 51 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 156/2004
15. ASVG § 51 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
16. ASVG § 51 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
17. ASVG § 51 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
18. ASVG § 51 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
19. ASVG § 51 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
20. ASVG § 51 gültig von 19.08.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 51 gültig von 01.07.1997 bis 18.08.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
22. ASVG § 51 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/1997
23. ASVG § 51 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
24. ASVG § 51 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Cervenka-Ehrenstrasser über die Beschwerde der A GmbH, ***, ***, gegen den Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen vom 14.11.2022, ***, betreffend Vergütung des Verdienstentganges nach § 32 Epidemiegesetz 1950 (EpiG) zu Recht:

1. Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) keine Folge gegeben und der angefochtene Bescheid bestätigt.
2. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985 (VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) nicht zulässig.

Entscheidungsgründe

Mit Eingabe vom 18.1.2022 beantragte die A GmbH, ***, *** bei der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen die Vergütung des Verdienstentganges hinsichtlich ihrer Dienstnehmerin Frau B, geb. ***, für den Zeitraum vom 10.12.2021 bis 14.12.2021 in Höhe von insgesamt EUR ***. Neben dem anteiligen regelmäßigen Entgelt in der Höhe von € *** und der anteiligen Sonderzahlung in der Höhe von € *** enthält der Vergütungsbetrag auch den Dienstgeberbeitrag in der gesetzlichen Sozialversicherung in der Höhe von € ***, wobei der berechnete und beantragte Dienstgeberbeitrag in der gesetzlichen Sozialversicherung neben dem Betrag von € *** (UV 1,20 %), von € *** (KV 3,78 %), und von € *** (PV 12,55 %) auch den Betrag von € *** (Arbeitslosenversicherungsbeitrag in der Höhe von 3 %), somit einen Gesamtprozentsatz von insgesamt 20,53 % enthält. Weiters wurde der Dienstgeberbeitrag in Höhe von insgesamt € *** (20,53%) für die anteilige Sonderzahlung beantragt.

Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen vom 14.11.2022, ***, wurde dem Antrag unter Spruchpunkt I. in Höhe von EUR *** stattgegeben und unter Spruchpunkt II. der darüberhinausgehende Betrag in Höhe von EUR *** abgewiesen.

In der Begründung wurde ausgeführt, dass die Antragstellerin Vergütung für den Verdienstentgang ihres Dienstnehmers für den Zeitraum 10.12.2021 bis 14.12.2021 in der Höhe von € *** beantragt habe. Der Dienstnehmer sei im Zeitraum 10.12.2021 bis 15.12.2021 behördlich abgesondert gewesen. Dieser Betrag setze sich aus dem regelmäßigen Entgelt in Höhe von € *** sowie Lohnnebenkosten in Höhe von € *** zusammen. Weiters enthalte der beantragte Vergütungsbetrag eine anteilige Sonderzahlung in Höhe von EUR *** sowie den dazugehörigen Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung in Höhe von EUR ***.

Laut der vorgelegten relevanten Lohn- und Gehaltsabrechnung betrage das regelmäßige Bruttoentgelt (inkl. regelmäßig anfallender Überstunden, Zulagen, etc.) für den Monat der Absonderung EUR ***. Die vergütungsfähigen jährlichen Sonderzahlungen würden sich auf insgesamt EUR *** belaufen. Die vergütungsfähige Bemessungsgrundlage zum Dienstgeberanteil der Sozialversicherung (hier 17,53%) betrage für das regelmäßige Bruttoentgelt EUR ***. Die Bemessungsgrundlage zum Dienstgeberanteil der Sozialversicherung betrage für die Sonderzahlungen EUR ***.

Unter Hinweis auf die Bestimmung des § 32 Abs. 3 EpiG iVm § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz wurde ausgeführt, dass für den Absonderungszeitraum das Bruttoentgelt entsprechend den vorgelegten Unterlagen inklusive aller regelmäßigen Gehaltsbestandteile, jedoch ohne Weihnachts- oder Urlaubsgeld für die Berechnung der Vergütung des regelmäßigen Entgelts heranzuziehen sei. Des Weiteren stehe dem Dienstgeber für die Zeit der Erwerbsverhinderung der Ersatz des zu entrichtenden Dienstgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung zu, wobei unter dem vom Arbeitgeber zu entrichtenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung lediglich die in § 51 ASVG explizit genannten Beiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zu verstehen seien. Die vergütungsfähigen, sozialversicherungsrechtlichen Beitragswerte des Dienstgebers würden insgesamt 17,53% betragen, für Lehrlinge insgesamt 14,23% und für geringfügig Angestellte wiederum 1,2%.

Neben dem regelmäßigen Entgelt und dem Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung würden auch Sonderzahlungen sowie der Dienstgeberanteil in der Sozialversicherung aliquot für die Tage der Absonderung vergütet. Die jährlichen Sonderzahlungen seien durch 365 zu teilen und mit der Anzahl der Kalendertage im Absonderungszeitraum zu multiplizieren.

Der gesamte Vergütungsbetrag beläuft sich somit auf EUR ***. Der darüberhinausgehende Betrag in Höhe von EUR *** sei daher abzuweisen.

Dagegen hat die A GmbH, ***, *** fristgerecht Beschwerde erhoben und vorgebracht, dass der Gehalt mit 31

Kalendertagen gerechnet worden sein dürfte, was laut ASVG – Gesetz nicht korrekt sei. Es werde daher um Überprüfung ersucht, da es bei der Rückerstattung zu einer Minus-Differenz in der Höhe von € *** komme.

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2022 hat die Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen die Beschwerde und den Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Niederösterreich zur Entscheidung vorgelegt.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat dazu wie folgt erwogen:

Folgende Feststellungen werden der Entscheidung zu Grunde gelegt:

Mit Bescheid der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen vom 10.12.2021, Zl. ***, wurde die Dienstnehmerin der A GmbH, B, geb. ***, aufgrund ihrer möglichen Ansteckung mit der Lungenerkrankung COVID-19 (SARS-CoV-2) behördlich an ihrer Wohnadresse beginnend mit 10.12.2021 bis einschließlich 19.12.2021 abgesondert, wobei mit Ablauf dieses Tages der Bescheid ohne weitere Testung außer Kraft tritt. Ein am 14.12.2021 durchgeföhrter PCR-Test war negativ, mit Email vom 15.12.2021 um 8:17 Uhr wurde B mitgeteilt, dass der Absonderungsbescheid mit sofortiger Wirkung außer Kraft tritt.

B war im beantragten Zeitraum Dienstnehmerin der Beschwerdeführerin. Sie hat im Dezember 2021 ein Bruttoeinkommen von € *** sowie eine Gruppenleiterzulage in Höhe von € *** gehabt, der Monatslohn wurde auch ausbezahlt. Sie bekommt Sonderzahlungen, welche laut Kollektivvertrag im Monat Juni und November ausbezahlt werden. Die Bemessungsgrundlage zum Dienstgeberanteil der Sozialversicherung beträgt für die Sonderzahlungen € ***.

Zu diesen Feststellungen gelangt das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich auf Grund des unbedenklichen Inhaltes des Aktes der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen zur Zahl ***, insbesondere auf Grund des darin inneliegenden Bescheides der Bezirkshauptmannschaft Neunkirchen vom 10.12.2021, Zl. ***, betreffend die Absonderung von B, geb. ***, aufgrund ihrer möglichen Ansteckung mit der Lungenerkrankung COVID-19 (SARS-CoV-2) und des Emails vom 15.12.2021 betreffend das negative PCR-Testergebnis. Weiters ist im Akt der Antrag vom 18.1.2022 samt den Abrechnungsbelegen für November und Dezember 2021 enthalten, worauf die Feststellungen zum Bruttogehalt sowie zur Bemessungsgrundlage zum Dienstgeberanteil der Sozialversicherung für die Sonderzahlungen beruhen.

Das Landesverwaltungsgericht Niederösterreich hat dazu rechtlich wie folgt erwogen:

Gemäß § 17 VwGVG sind auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles ... und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Folgende rechtliche Bestimmungen kommen zur Anwendung:

Die maßgeblichen Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 (EpiG) lauten:

§ 32. (1) Natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes ist wegen der durch die Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit

1. sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder

...

und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

...

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

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

...

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.

§ 51 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl. I Nr. 100/2018, lautet auszugsweise:

(1) Für vollversicherte Dienstnehmer (Lehrlinge) sowie für die gemäß § 4 Abs. 1 Z 3, 8 und 10 und Abs. 4 pflichtversicherten, nicht als Dienstnehmer beschäftigten Personen ist, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt wird, als allgemeiner Beitrag zu leisten:

1. in der Krankenversicherung

a) für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, Journalistengesetz, StGBl. Nr. 88/1920, oder Theaterarbeitsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2010, geregelt ist oder die gemäß § 14 Abs. 1 Z 2, Z 2a oder Abs. 4 zur Pensionsversicherung der Angestellten gehören sowie für Versicherte gemäß § 4 Abs. 1 Z 5, 9, 10, 12 und 13 7,65%

b) für Dienstnehmer, die unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes fallen, für Dienstnehmer, die gemäß § 1 Abs. 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes davon ausgenommen sind und zur Pensionsversicherung der Arbeiter gehören, für alle Versicherten, auf die Art. II, III oder IV des Entgeltfortzahlungsgesetzes anzuwenden ist, sowie für Heimarbeiter 7,65%

c) für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, unterliegt 7,65%

d) für Dienstnehmer, auf die im Falle der Entgeltfortzahlung § 1154b ABGB anzuwenden ist 7,65%

e) für Vollversicherte gemäß § 4 Abs. 4 7,65%

f) für die übrigen Vollversicherten 7,65%,

g) für Lehrlinge 3,35%

der allgemeinen Beitragsgrundlage;

2. in der Unfallversicherung 1,2%

der allgemeinen Beitragsgrundlage;

3. in der Pensionsversicherung 22,8%

der allgemeinen Beitragsgrundlage.

(2) Aufgehoben.

(3) Unbeschadet des § 53 sind die Beiträge nach Abs. 1 - mit Ausnahme des Beitrages zur Unfallversicherung, der zur Gänze vom Dienstgeber zu zahlen ist - vom Versicherten und seinem Dienstgeber anteilig zu tragen, und zwar wie folgt:

1. In der Krankenversicherung

a) der in Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen sowie der bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau Versicherten, soweit es sich um Personen handelt, die im Erkrankungsfall Anspruch auf Weiterzahlung ihrer Dienstbezüge durch mindestens sechs Wochen haben (§ 474 Abs. 1 zweiter Satz), beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,

b) der in Abs. 1 Z 1 lit. b und d genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,

c) der in Abs. 1 Z 1 lit. c, e und f genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 3,87%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 3,78%,

d) der in Abs. 1 Z 1 lit. g genannten Personen beläuft sich der Beitragsteil des/der Versicherten auf 1,67%, des Dienstgebers/der Dienstgeberin auf 1,68%

der allgemeinen Beitragsgrundlage.

2. in der Pensionsversicherung beläuft sich der Beitragsteil

des (der) Versicherten

auf 10,25%,

des Dienstgebers

auf 12,55%

der allgemeinen Beitragsgrundlage.

...

Wie festgestellt wurde, war die Dienstnehmerin der Beschwerdeführerin im Zeitraum 9.12.2021 bis 15.12.2021 behördlich auf Grundlage des § 7 EpiG abgesondert, wobei der Antrag auf Vergütung lediglich für den Zeitraum 9.12.2021 bis 14.12.2021 gestellt wurde. Durch diese Behinderung des Erwerbs entstand ein Verdienstentgang. Die Beschwerdeführerin hat der Dienstnehmerin den ihr für den Monat Dezember 2021 zustehenden Monatslohn ausgezahlt, weshalb der Anspruch auf Vergütung auf sie als Arbeitgeberin gemäß § 32 Abs. 3 3. Satz EpiG übergegangen ist. Der Antrag der Beschwerdeführerin vom 18.1.2022 wurde auch rechtzeitig im Sinne des § 49 Abs. 1 EpiG eingebracht.

Gemäß § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) gilt als regelmäßiges Entgelt (im Sinne des § 2 Abs. 2 EFZG) das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre (vgl. VwGH 29.3.1984, 84/08/0043, VwSlg. 11388 A). Der in diesem Zusammenhang heranzuhaltende Entgeltbegriff ist weit auszulegen. Unter ihm ist nach herrschender Lehre und Rechtsprechung jede Art von Leistung zu verstehen, die dem Arbeitnehmer für die zur Verfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird. Es kommt auf die Funktion der jeweiligen Leistung als Abgeltung der Arbeitsleistung, nicht aber auf die Bezeichnung, die steuer- oder die sozialrechtliche Beurteilung an. Vom Entgeltbegriff sind daher auch Akkordlöhne und Prämien, Zuschläge, Zulagen (ohne Aufwandsatzcharakter), Provisionen, Sonderzahlungen, Entfernungszulagen und Gewinnbeteiligungen oder anstelle einer Ist-Gehaltserhöhung vereinbarte Mitarbeiterbeteiligungen erfasst, nicht aber echte Aufwandsentschädigungen, Trinkgelder sowie Sozialleistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie regelmäßig geleistet werden (vgl. VwGH 24.6.2021, Ra 2021/09/0094, mit Hinweis auf OGH 28.2.2011, 9 ObA 121/10z). Das regelmäßige Entgelt setzt sich somit aus dem Bruttogehalt in Höhe von € *** sowie der Gruppenleiterzulage in Höhe von € *** zusammen und beläuft sich auf insgesamt € ***.

Sonderzahlungen sind eine Form aperiodischen Entgelts, d.h. mit abweichenden Fälligkeitsterminen; sie sollen die Tag für Tag geleistete Arbeit abgelten, werden daher als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeit geleistet (vgl. OGH 26.11.2013, 9 ObA 82/13v). Dem EpidemieG 1950 lässt sich eine Norm des Inhalts, dass derartige Sonderzahlungen nur dann zu vergüten seien, wenn die Absonderung in einen Monat (oder anderen Abrechnungszeitraum) fällt, in dem Sonderzahlungen ausbezahlt werden, nicht entnehmen. Eine derartige Sichtweise ist schon deshalb nicht nachvollziehbar, weil Sonderzahlungen als aperiodisches Entgelt gerade nicht das Entgelt für

die nur im Auszahlungsmonat geleistete Arbeit darstellen, sodass eine auf die Tage der Absonderung umgelegte Berücksichtigung des gesamten Auszahlungsbetrages an Sonderzahlungen im Auszahlungsmonat zu einer Überbemessung des Vergütungsbetrages führen würde (vgl. VwGH 22.9.2021, Ra 2021/09/0189).

Ausgehend von der gesetzlichen Formulierung in § 32 Abs. 2 EpiG, wonach die Vergütung für jeden Tag zu leisten ist, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfasst ist, und den Leitlinien der Rechtsprechung ergibt sich nun folgende Berechnung des Verdienstentgangs:

- 1) Bruttogehalt pro Monat (€ *** Monatslohn + € *** regelmäßig gewährte Zulagen) : 31 (Monatstage) x 5 (beantragte Tage der Absonderung) = *** (zu vergütendes fortlaufendes Entgelt)
- 2) zu vergütendes fortlaufendes Entgelt x 17,53 % (SV-DGA) = *** (zu vergütender Dienstgeberanteil (DGA) zur SV)
- 3) Sonderzahlung (SZ) gesamt (€ ***): 365 Tage x 5 (Tage der Absonderung) = *** (zu vergütende SZ)
- 4) zu vergütende SZ x 17,53 % (SV-DGA SZ) = 7,86 (zu vergütender SV-DGA SZ)

Dies ergibt insgesamt einen Vergütungsbetrag in Höhe von € ***, der zuzuerkennen ist.

Die nunmehrige Beschwerdeführerin hat in ihrem Antrag auch die Vergütung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geltend gemacht. Gemäß § 32 Abs. 3 letzter Satz EpiG 1950 ist der Dienstgeberbeitrag in der gesetzlichen Sozialversicherung ersatzfähig, wobei im gegenständlichen Verfahren strittig ist, ob die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung als Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung anzusehen sind.

Dazu ist zunächst auf § 51 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBI. Nr. 189/1955 idFBGBI. I Nr. 100/2018, zu verweisen, der eine taxative Aufzählung der Beiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung enthält. Daraus ergibt sich somit, dass ausschließlich Dienstgeberbeiträge zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zu ersetzen sind. Gemäß § 51 Abs. 1 iVm Abs. 3 ASVG betragen der Beitrag in der Krankenversicherung 3,78 %, der Beitrag in der Unfallversicherung 1,2 % und Beitrag in der Pensionsversicherung 12,55 %, woraus sich ein Gesamtprozentsatz in der Höhe von 17,53 % ergibt. Die Dienstgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung werden hingegen nicht in der Aufzählung des § 51 ASVG genannt. Zusätzlich trennt der Gesetzgeber die gesetzliche Sozialversicherung des ASVG von der Arbeitslosenversicherung des Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), worauf auch vom Verwaltungsgerichtshof in mehreren Entscheidungen hingewiesen wurde (vgl. u. a. VwGH 16.2.1999, 94/08/0282; 17.11.2004, 2002/08/0068, sowie VwGH 6.7.2016, Ro 2016/08/0008).

Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass von dem vom Arbeitgeber zu entrichtenden Dienstgeberbeitrag in der gesetzlichen Sozialversicherung nach § 32 Abs. 3 EpiG 1950 ausschließlich die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung im Sinne des § 51 ASVG umfasst ist, nicht jedoch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung.

Daraus folgt im Ergebnis, dass das von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Begehren hinsichtlich eines vom Arbeitgeber zu entrichtenden Dienstgeberanteils an Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung in der Höhe von 3 % nicht zuzusprechen war.

Die Beschwerdeführerin hat weiters in der Beschwerde vorgebracht, dass der Monat gemäß dem ASVG nicht mit 31 Kalendertagen gerechnet werden dürfe. Diesbezüglich ist auf den Wortlaut des § 32 Abs. 3 erster Satz iVm § 32 Abs. 2 EpiG zu verweisen, wonach die Vergütung nach dem regelmäßigen Entgelt für jeden Tag zu leisten ist, der von der behördlichen Verfügung umfasst ist. In Entsprechung des genauen Wortlauts des § 32 Abs. 2 EpiG hat daher eine genaue, tageweise Berechnung des aliquoten Entgeltsanspruches zu erfolgen (vgl. u.a. LVwG Niederösterreich 25.7.2022, AV-528/001-2022). Das regelmäßige Entgelt ist somit auf Basis von 31 Tagen im Dezember auf 5 Tage aliquot zu berechnen.

Der Beschwerde war somit keine Folge zu geben und hat die belangte Behörde daher zu Recht das Mehrbegehren in Höhe von € *** abgewiesen.

Zur Nichtdurchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung:

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG konnte von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden, da der Sachverhalt selbst geklärt war. Im Übrigen wurde die Durchführung einer Verhandlung auch von keiner Partei beantragt.

Zur Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, da im gegenständlichen Verfahren keine Rechtsfrage zu lösen war, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt. Derartige Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind im vorliegenden Fall schon angesichts der klaren und eindeutigen Rechtslage nicht hervorgekommen (vgl. etwa VwGH 27.02.2018, Ra 2018/05/0011 mwN). Weder weicht das gegenständliche Erkenntnis von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer solchen. Weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

Schlagworte

Gesundheitsrecht; COVID-19; Vergütung; Verdienstentgang; Unselbständig Erwerbstätiger; Berechnung; Dienstgeber; Beiträge; Arbeitslosenversicherung;

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGN:2023:LVwG.AV.1838.001.2022

Zuletzt aktualisiert am

17.02.2023

Quelle: Landesverwaltungsgericht Niederösterreich LVwg Niederösterreich, <http://www.lvwg.noe.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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