

TE Lvwg Erkenntnis 2016/12/22 VGW-141/023/14307/2016

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.12.2016

Entscheidungsdatum

22.12.2016

Index

L92009 Sozialhilfe Grundsicherung Mindestsicherung Wien

41/02 Passrecht Fremdenrecht

Norm

WMG §4 Abs1

WMG §5 Abs1

WMG §5 Abs2 Z2

NAG §51 Abs2

1. NAG § 51 heute
2. NAG § 51 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/2018
3. NAG § 51 gültig von 01.07.2011 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011
4. NAG § 51 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
5. NAG § 51 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2009
6. NAG § 51 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2009

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Fischer über die Beschwerde des Herrn H. M., Wien, T.-straße, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, Region 3, Sozialzentrum ..., vom 05.10.2016, Zahl MA 40 - Sozialzentrum ... - SH/2016/853828-001, mit welchem der Antrag vom 05.09.2016 auf Zuerkennung einer Leistung zur Deckung des Lebensunterhalts und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) gemäß § 5 Abs. 1 und Abs. 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes (WMG) idgF abgewiesen wurde, Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Mag. Fischer über die Beschwerde des Herrn H. M., Wien, T.-straße, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, Region 3, Sozialzentrum ..., vom 05.10.2016, Zahl MA 40 - Sozialzentrum ... - SH/2016/853828-001, mit welchem der Antrag vom 05.09.2016 auf Zuerkennung einer Leistung zur Deckung des Lebensunterhalts und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) gemäß Paragraph 5, Absatz eins und Absatz 2, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes (WMG) idgF abgewiesen wurde,

zu Recht e r k a n n t:

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.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40 - Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 5. Oktober 2016, wurde zur Zahl MA 40 – Sozialzentrum ... – SH/2016/00853828-001, das Ansuchen des nunmehrigen Beschwerdeführers auf Zuerkennung einer Leistung zur Deckung des Lebensunterhaltes und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) abgewiesen. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, das zuletzt durch den Beschwerdeführer entfaltete Dienstverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden, womit dessen Erwerbstätigeneigenschaft nicht erhalten geblieben sei. Weiters sei der Beschwerdeführer EWR-Bürger und im Bundesgebiet aufrecht gemeldet. Er sei weiters nicht erwerbstätig und habe auch keine Nachweise dafür erbracht, dass seine Erwerbstätigkeit erhalten geblieben ist. Somit seien die Voraussetzungen für eine Gleichstellung im Sinne des § 5 Abs. 2 Z 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes nicht erfüllt. Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40 - Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 5. Oktober 2016, wurde zur Zahl MA 40 – Sozialzentrum ... – SH/2016/00853828-001, das Ansuchen des nunmehrigen Beschwerdeführers auf Zuerkennung einer Leistung zur Deckung des Lebensunterhaltes und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) abgewiesen. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, das zuletzt durch den Beschwerdeführer entfaltete Dienstverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden, womit dessen Erwerbstätigeneigenschaft nicht erhalten geblieben sei. Weiters sei der Beschwerdeführer EWR-Bürger und im Bundesgebiet aufrecht gemeldet. Er sei weiters nicht erwerbstätig und habe auch keine Nachweise dafür erbracht, dass seine Erwerbstätigkeit erhalten geblieben ist. Somit seien die Voraussetzungen für eine Gleichstellung im Sinne des Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer 2, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes nicht erfüllt.

In der dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde führte der nunmehrige Rechtsmittelwerber zusammengefasst sinngemäß aus, er sei aus seinem letzten Beschäftigungsverhältnis unfreiwillig entlassen worden. Es habe Verzögerungen bei der Auszahlung des Arbeitslohnes gegeben, woraufhin der Beschwerdeführer seinen damaligen Arbeitgeber fernmündlich kontaktiert habe. Er habe seinen damaligen Vorgesetzten nicht zur Angabe einer Arbeitgeberkündigung zwingen können, dieser habe ihn bestrafen wollen, da der Einschreiter so später kein Geld vom Sozialhilfeträger erhalten werde. Er habe weiters mit der Antragstellung zugewartet, bis er Geld von seinem letzten Arbeitgeber erhielt, weiters sei gegen diesen ein Verfahren bei der Arbeiterkammer anhängig. Er ersuche um Zuerkennung der Mindestsicherung.

Mit dem Rechtsmittel wurden zwei Verdienstnachweise des Y. F. für die Monate Juli 2016 und August 2016 vorgelegt, mit welchen Bezüge des Beschwerdeführers für den Zeitraum zwischen 20. Juli 2016 und 1. August 2016 bescheinigt wurden.

Auf Grund dieses Vorbringens und zur Abklärung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes wurde am 19. Dezember 2016 vor dem Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, zu welcher neben dem Beschwerdeführer sowie einem informierten Vertreter der belangten Behörde als Parteien Herr Y. F. geladen waren. Herr Y. F. erschien trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung unentschuldigt nicht zu dieser Verhandlung.

In seiner Einlassung zur Sache brachte der Beschwerdeführer Nachstehendes vor:

„Ich lebe seit 2 ½ Jahren in Österreich.

Wenn mir nunmehr mein Auszug aus dem zentralen Melderegister vorgehalten wird, so gebe ich an, dass mich der Vermieter nicht gemeldet hat. Ich hatte damals keinen Mietvertrag, ohne Unterschrift konnte ich mich nicht anmelden. In meiner Wohnung lebe ich gemeinsam mit einem Freund, der allerdings bald nach Bulgarien zurückfahren wird. Ich bin derzeit nicht erwerbstätig, sondern viel mehr beim AMS gemeldet. Ich mache dort einen Deutschkurs.

Das letzte Dienstverhältnis hatte ich mit Herrn F. Y..

Wenn ich dazu befragt werde, wie dieses Dienstverhältnis aufgelöst wurde, gebe ich an, dass es ist in letzter Zeit große Verzögerung mit der Auszahlung des Entgeltes gab. Als ich meinen Arbeitgeber darauf angesprochen habe, teilte er mir mit, dass es ohnehin sehr wenig Arbeit gebe und dass ich „frei“ sei. Ich war beim Herrn F. ein Monat und paar Tage beschäftigt.

Wenn mir nunmehr mein Sozialversicherungsdatenauszug vorgehalten wird, so gebe ich an, dass wir von der einen Firma in die andere geschickt werden und umgekehrt. Näher dazu befragt, gebe ich an, dass Herr Y. zwei oder drei Firmen habe.

Wenn mir nunmehr mein letztes Dienstverhältnis zur A. GmbH vorgehalten wird, gebe ich an, dass ich dafür keine Erklärung habe. Näher befragt, gebe ich an, dass ich da keine Angaben machen kann.

Allerdings halte ich an meiner Darstellung betreffend die Auflösung meines Dienstverhältnis fest und gebe ich an, dass Herr F. sich doch mit der Auszahlung des Gehaltes verspätet hat und mich dann gekündigt hat. Die Auszahlung des Entgeltes war für den jeweils 1. vereinbart, die Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgte am 31. Juli oder 1. August. Wenn mir nunmehr die mangelnde Stichhaltigkeit dieser Aussage vorgehalten wird und insbesondere die Unmöglichkeit eines Zahlungsverzuges, gebe ich an, dass ich bei meiner Aussage bleibe, dass der Vertrag durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde. Er sagte, du kannst einen Monat bei mir bleiben, es gebe aber nicht viel zu arbeiten, dann löste er das Dienstverhältnis auf. Ich nehme nunmehr von meiner vorherigen Darstellung betreffend einen Zahlungsverzug des Gehaltes Abstand.

Über allfällige Nachweise betreffend die Auflösung des Dienstverhältnisses verfüge ich nicht.

Mein Dienstgeber meinte damals, wir lösen das Dienstverhältnis auf. Was soll ich machen wenn es keine Arbeit gibt. Ich habe gesagt, das will ich nicht, ich möchte weiterarbeiten. Und er sagte daraufhin gar nichts. Eine schriftliche Kündigung habe ich nicht verlangt. Ich habe meinen damaliger Arbeitgeber mehrmals gesagt, dass ich weiter arbeiten möchte, aber was soll ich tun, wenn er nicht will. Ich habe gegen Herrn Y. keine rechtlichen Schritte eingeleitet.

Ich habe erst ein oder zwei Monate nach Auflösung des Vertrages überhaupt erfahren, dass dieser einvernehmlich aufgelöst wurde. Dies hat mir eine Bekannte gesagt. Die Bekannte hat davon durch die Unterlagen, die ich ihr zur Einsicht gab, erfahren. Als ich gekündigt wurde, bekam ich nämlich alle Unterlagen ausgehändigt. Diese Unterlagen habe ich mir gar nicht angeschaut und dann zwei Monate später einer Bekannten gegeben.

Ich habe in Österreich lediglich Cousins. Davon ist niemand österreichischer Staatsangehöriger. Ich führe auch keine weitere dauerhafte Beziehung in Österreich.“

Nach Durchführung des Beweisverfahrens ergibt sich folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt, der als erwiesen angenommen wird:

Der am ...1995 geborene Rechtsmittelwerber ist bulgarischer Staatsangehöriger und verfügt seit dem 19. Juni 2015 über eine durchgehende Meldeanschrift in Wien, T.-straße.

Dem Beschwerdeführer wurde am 8. Juli 2016 eine Anmeldebescheinigung für EWR-Bürger als Arbeitnehmer nach§ 51 Abs. 1 Z 1 NAG ausgestellt. Über eine Bescheinigung des Daueraufenthaltes von EWR-Bürgern im Sinne des§ 53a NAG verfügt er nicht.Dem Beschwerdeführer wurde am 8. Juli 2016 eine Anmeldebescheinigung für EWR-Bürger als Arbeitnehmer nach Paragraph 51, Absatz eins, Ziffer eins, NAG ausgestellt. Über eine Bescheinigung des Daueraufenthaltes von EWR-Bürgern im Sinne des Paragraph 53 a, NAG verfügt er nicht.

Der Beschwerdeführer war seit 16. Juni 2015 zeitweise als Arbeiter bzw. geringfügig beschäftigter Arbeiter in Österreich bei verschiedenen Dienstgebern unselbständig erwerbstätig, wobei keines dieser Dienstverhältnisse länger als sechs Monate effektuiert wurde. Zuletzt war er im Zeitraum zwischen 20. Juli 2016 und 1. August 2016 bei Herrn Y. F. als Arbeiter unselbständig erwerbstätig. Das zuletzt genannte Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung.

Seit 12. Oktober 2016 ist der Beschwerdeführer beim Arbeitsmarktservice als arbeitsuchend gemeldet und befindet sich seit 7. November 2016 beim Arbeitsmarktservice in Schulung. Aktuell bezieht er Arbeitslosengeld in der Höhe von EUR 14,96 täglich sowie Kursnebenkosten in der Höhe von täglich EUR 1,95.

Der Beschwerdeführer ist ledig, auch lebt er in keiner Lebensgemeinschaft mit einem EWR-Bürger. Er bezieht keinen Unterhalt.

Zu diesen Feststellungen gelangte das Gericht auf Grund nachstehender Beweiswürdigung:

Die Feststellung, dass die Lösung des zuletzt durch den Beschwerdeführer effektuierten Dienstverhältnisses einvernehmlich erfolgte, gründet sich auf den im Akt einliegenden Auszug aus dem elektronischen Datensammelsystem der Sozialversicherungsträger vom 2. August 2016, aus welchem die einvernehmliche Lösung des gegenständlichen Dienstverhältnisses ausdrücklich hervorgeht.

Zum diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers, das gegenständliche Dienstverhältnis sei durch Arbeitgeberkündigung beendet worden, ist festzuhalten, dass die diesbezüglichen Ausführungen getätigt in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien allesamt als unglaubwürdig und konstruiert erschienen. So fiel auf, dass der Beschwerdeführer eingangs behauptete, er sei deswegen durch seinen Arbeitgeber einseitig freigestellt worden, weil er diesen betreffend ausstehende Lohnzahlungen angesprochen habe. Nach mehrmaligem Vorhalt, dass dies auf Grund der Entfaltung des Dienstverhältnisses im Zeitraum zwischen 20. Juli 2016 und 1. August 2016 auf Grund der wie vom Einschreiter auch eingestandenen Fälligkeit des Arbeitslohnes am Ersten jedes Monats als unglaubwürdig erscheint, da das Dienstverhältnis bereits am ersten Tag der Fälligkeit des Arbeitslohnes beendet wurde, änderte der Einschreiter nunmehr seine Darstellungen und legte plötzlich dar, er sei unter Vorhalt mangelnder Arbeit zwar für einen Monat aufgenommen worden, hernach sei das Dienstverhältnis jedoch wieder durch den Arbeitgeber beendet worden. Abgesehen vom Umstand, dass es als wenig nachvollziehbar erscheint, dass ein Dienstverhältnis durch einen Arbeitgeber eingegangen wird, wenn ein entsprechender Bedarf gar nicht vorliegt, ist auch anzumerken, dass es sich nach der nunmehr angezogenen Darstellung um ein befristetes Dienstverhältnis gehandelt haben müsste, wofür jedoch ebenfalls keinerlei Anhaltspunkte dem Akt entnehmbar sind. Zusätzlich fiel auf, dass der Beschwerdeführer auch hinsichtlich der Dauer des gegenständlichen Dienstverhältnisses falsche Angaben machte, legte dieser doch dar, mehr als ein Monat beschäftigt gewesen zu sein, was weder mit den Angaben im Sozialversicherungsdatenauszug des Einschreiters noch mit den von diesem selbst vorgelegten Lohnzetteln in Einklang steht. Hierzu befragt legte der Einschreiter lediglich dar, Herr F. besitze „zwei oder drei“ Firmen, er sei von einer zur anderen Firma geschickt worden. Nach Vorhalt seines erst am 5. Juli 2016 beendeten zuvor entfalteten Dienstverhältnisses mit der C. A. GmbH konnte der Beschwerdeführer auch diese Darstellung nicht länger aufrechterhalten. Abgerundet wird dieses Bild noch durch den Umstand, dass der Beschwerdeführer zwar in seinem Beschwerdeschriftsatz behauptete, gegen Herrn F. ein Verfahren angestrengt zu haben, dies allerdings in der Verhandlung nicht belegen konnte und schließlich zugestand, ein derartiges Verfahren nicht angestrengt zu haben, was letztlich wohl nur damit zu erklären ist, dass eine reine Arbeitgeberkündigung vorliegend nicht ausgesprochen wurde, sondern das Dienstverhältnis einverständlich und somit auch mit Willen des Einschreiters gelöst wurde. Die ebenso völlig unglaubwürdigen Angaben des Einschreiters, er habe von der so dokumentierten einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erst nach ein oder zwei Monaten von einer Bekannten erfahren, obwohl er die gegenständlichen Unterlagen schon im Zuge der Vertragsauflösung erhalten habe, seien nur noch am Rande erwähnt.

Den Ausführungen des Beschwerdeführers, er lebe bereits seit zweieinhalb Jahren in Österreich, konnte ebenso nicht gefolgt werden, da er erst seit 19. Juni 2015 im Bundesgebiet eine Meldeanschrift aufweist und damit korrespondierend Beschäftigungsverhältnisse bzw. Versicherungszeiten in Österreich ebenso erst seit Juni 2015 dokumentiert sind. Die diesbezügliche Erklärung des Beschwerdeführers, sein vormaliger Vermieter habe ihm keinen Mietvertrag ausgestellt und habe er sich deshalb nicht früher anmelden können, konnte hingegen nicht ansatzweise überzeugen.

Auch ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführer im Zuge seiner Einvernahme einen durchwegs unsicheren und unglaubwürdigen Eindruck hinterließ und auch dies ein entsprechendes Indiz für die mangelnde Reliabilität seiner Darstellungen lieferte.

Aus diesen Erwägungen heraus konnte auch von der Erstreckung der mündlichen Verhandlung zur erneuten Ladung des Herrn Y. F. abgesehen werden, da die Einvernehmlichkeit der Auflösung des gegenständlichen Dienstverhältnisses allein durch die Ausführungen des Beschwerdeführers bereits als erwiesen anzunehmen war.

Die weiteren Feststellungen gründen sich auf den insoweit unbestritten gebliebenen und unbedenklichen Akteninhalt, insbesondere auf die Ausführungen des Beschwerdeführers im Zuge der durchgeführten mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien.

Rechtlich folgt daraus:

Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 des Gesetzes zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Wien (Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG) hat Anspruch auf Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, wer zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, des Gesetzes zur Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Wien (Wiener Mindestsicherungsgesetz – WMG) hat Anspruch auf Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, wer zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört.

Gemäß § 5 Abs. 1 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes stehen Leistungen nach diesem Gesetz grundsätzlich nur österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zu. Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes stehen Leistungen nach diesem Gesetz grundsätzlich nur österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zu.

Gemäß § 5 Abs. 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes sind den österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern folgende Personen gleichgestellt, wenn sie sich rechtmäßig im Inland aufhalten und die Einreise nicht zum Zweck des Sozialhilfebezuges erfolgt ist: Gemäß Paragraph 5, Absatz 2, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes sind den österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern folgende Personen gleichgestellt, wenn sie sich rechtmäßig im Inland aufhalten und die Einreise nicht zum Zweck des Sozialhilfebezuges erfolgt ist:

1. Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, denen dieser Status nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gewährung von Asyl (Asylgesetz 2005 - AsylG 2005) zuerkannt wurde;
2. Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates oder der Schweiz, wenn sie erwerbstätig sind oder die Erwerbstätigeneigenschaft nach § 51 Abs. 2 Bundesgesetz über die Niederlassung und den Aufenthalt in Österreich (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz - NAG) erhalten bleibt oder sie das Recht auf Daueraufenthalt nach § 53a NAG erworben haben und deren Familienangehörige; 2. Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates oder der Schweiz, wenn sie erwerbstätig sind oder die Erwerbstätigeneigenschaft nach Paragraph 51, Absatz 2, Bundesgesetz über die Niederlassung und den Aufenthalt in Österreich (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz - NAG) erhalten bleibt oder sie das Recht auf Daueraufenthalt nach Paragraph 53 a, NAG erworben haben und deren Familienangehörige;
3. Personen mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" oder "Daueraufenthalt - Familienangehöriger", denen dieser Aufenthaltstitel nach § 45 oder § 48 NAG erteilt wurde oder deren vor In-Kraft-Treten des NAG erteilte Aufenthalts- und Niederlassungsberechtigung als solche gemäß § 81 Abs. 2 NAG in Verbindung mit der Verordnung der Bundesministerin für Inneres zur Durchführung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz-Durchführungsverordnung - NAG-DV) weiter gilt; 3. Personen mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" oder "Daueraufenthalt - Familienangehöriger", denen dieser Aufenthaltstitel nach Paragraph 45, oder Paragraph 48, NAG erteilt wurde oder deren vor In-Kraft-Treten des NAG erteilte Aufenthalts- und Niederlassungsberechtigung als solche gemäß Paragraph 81, Absatz 2, NAG in Verbindung mit der Verordnung der Bundesministerin für Inneres zur Durchführung des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz-Durchführungsverordnung - NAG-DV) weiter gilt;
4. Personen mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union, denen eine Niederlassungsbewilligung nach § 49 NAG erteilt wurde. 4. Personen mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt - EG" eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union, denen eine Niederlassungsbewilligung nach Paragraph 49, NAG erteilt wurde.

Gemäß § 51 Abs. 1 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) sind auf Grund der Freizügigkeitsrichtlinie sind EWR-Bürger zum Aufenthalt für mehr als drei Monate berechtigt, wenn sie Gemäß Paragraph 51, Absatz eins, des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) sind auf Grund der Freizügigkeitsrichtlinie sind EWR-Bürger zum Aufenthalt für mehr als drei Monate berechtigt, wenn sie

1. in Österreich Arbeitnehmer oder Selbständige sind;
2. für sich und ihre Familienangehörigen über ausreichende Existenzmittel und einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügen, so dass sie während ihres Aufenthalts weder Sozialhilfeleistungen noch die Ausgleichszulage in Anspruch nehmen müssen, oder
3. als Hauptzweck ihres Aufenthalts eine Ausbildung einschließlich einer Berufsausbildung bei einer öffentlichen Schule oder einer rechtlich anerkannten Privatschule oder Bildungseinrichtung absolvieren und die Voraussetzungen der Z 2 erfüllen. 3. als Hauptzweck ihres Aufenthalts eine Ausbildung einschließlich einer Berufsausbildung bei einer

öffentlichen Schule oder einer rechtlich anerkannten Privatschule oder Bildungseinrichtung absolvieren und die Voraussetzungen der Ziffer 2, erfüllen.

Gemäß § 51 Abs. 2 NAG bleibt die Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer oder Selbständiger gemäß Abs. 1 Z 1 dem EWR-Bürger, der diese Erwerbstätigkeit nicht mehr ausübt, erhalten, wenn er Gemäß Paragraph 51, Absatz 2, NAG bleibt die Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer oder Selbständiger gemäß Absatz eins, Ziffer eins, dem EWR-Bürger, der diese Erwerbstätigkeit nicht mehr ausübt, erhalten, wenn er

1. wegen einer Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig ist;
2. sich als Arbeitnehmer bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach mehr als einjähriger Beschäftigung der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stellt;
3. sich als Arbeitnehmer bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach Ablauf seines auf weniger als ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages oder bei im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stellt, wobei in diesem Fall die Erwerbstätigeneigenschaft während mindestens sechs Monaten erhalten bleibt, oder
4. eine Berufsausbildung beginnt, wobei die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft voraussetzt, dass zwischen dieser Ausbildung und der früheren beruflichen Tätigkeit ein Zusammenhang besteht, es sei denn, der Betroffene hat zuvor seinen Arbeitsplatz unfreiwillig verloren.

Gemäß § 53a Abs. 1 NAG erwerben EWR-Bürger, denen das unionsrechtliche Aufenthaltsrecht zukommt (§§ 51 und 52), unabhängig vom weiteren Vorliegen der Voraussetzungen gemäß §§ 51 oder 52 nach fünf Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt im Bundesgebiet das Recht auf Daueraufenthalt. Ihnen ist auf Antrag nach Überprüfung der Aufenthaltsdauer unverzüglich eine Bescheinigung ihres Daueraufenthaltes auszustellen. Gemäß Paragraph 53 a, Absatz eins, NAG erwerben EWR-Bürger, denen das unionsrechtliche Aufenthaltsrecht zukommt (Paragraphen 51 und 52), unabhängig vom weiteren Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Paragraphen 51, oder 52 nach fünf Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt im Bundesgebiet das Recht auf Daueraufenthalt. Ihnen ist auf Antrag nach Überprüfung der Aufenthaltsdauer unverzüglich eine Bescheinigung ihres Daueraufenthaltes auszustellen.

Ihnen ist auf Antrag nach Überprüfung der Aufenthaltsdauer unverzüglich eine Bescheinigung ihres Daueraufenthaltes auszustellen.

Gemäß § 11 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes – AIVG erhalten Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld. Dies gilt auch für gemäß § 3 versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes – AIVG erhalten Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld. Dies gilt auch für gemäß Paragraph 3, versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist.

Gemäß § 11 Abs. 2 AIVG ist der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen, wie zB wegen Aufnahme einer anderen Beschäftigung, freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder Einstellung der Erwerbstätigkeit wegen drohender Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit oder bei Saisonabhängigkeit wegen Saisonende, nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. Gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG ist der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen, wie zB wegen Aufnahme einer anderen Beschäftigung, freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder Einstellung der Erwerbstätigkeit wegen drohender Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit oder bei Saisonabhängigkeit wegen Saisonende, nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

Anspruch auf Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung haben somit u.a. Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates, wenn sie entweder erwerbstätig sind oder ihnen die Erwerbstätigeneigenschaft gemäß § 51 Abs. 2 NAG erhalten bleibt. Diese Erwerbstätigeneigenschaft bleibt u.a. dann erhalten, wenn der EWR-Bürger wegen einer

Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig ist oder sich als Arbeitnehmer bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach mehr als einjähriger Beschäftigung eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices zu Verfügung stellt. Anspruch auf Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung haben somit u.a. Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates, wenn sie entweder erwerbstätig sind oder ihnen die Erwerbstätigeneigenschaft gemäß Paragraph 51, Absatz 2, NAG erhalten bleibt. Diese Erwerbstätigeneigenschaft bleibt u.a. dann erhalten, wenn der EWR-Bürger wegen einer Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig ist oder sich als Arbeitnehmer bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach mehr als einjähriger Beschäftigung eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices zu Verfügung stellt.

Fest steht, dass der Beschwerdeführer derzeit nicht erwerbstätig ist. Ein Anspruch auf Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung auf Grund aktueller Erwerbstätigkeit liegt somit nicht vor. Weiters steht ebenso fest, dass er seit 16. Juni 2015 zeitweise als Arbeiter bzw. geringfügig beschäftigter Arbeiter in Österreich bei verschiedenen Dienstgebern und zuletzt im Zeitraum zwischen 20. Juli 2016 und 1. August 2016 bei Herrn Y. F. als Arbeiter unselbständig erwerbstätig war. Das zuletzt genannte Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung, die Meldung als arbeitslos erfolgte am 12. Oktober 2016, sohin knapp zweieinhalb Monate nach Beendigung des letzten Dienstverhältnisses.

Einleitend ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass der Erhalt der Erwerbstätigeneigenschaft gemäß § 51 Abs. 2 Z 2 NAG das Vorliegen einer ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit voraussetzt, sodass auf Grund einer einvernehmlichen Auflösung eines Dienstverhältnisses die Erwerbstätigeneigenschaft gemäß § 51 Abs. 2 NAG grundsätzlich nicht erhalten bleibt. Denn im Rahmen einer einvernehmlichen Lösung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass das ehemals eingegangene Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird. Der Verwaltungsgerichtshof sprach diesbezüglich unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes aus, dass es sich bei einer einverständlichen Lösung des Dienstverhältnisses um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft handelt. Dieses besteht darin, dass Dienstgeber und Dienstnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Dienstverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Der auf eine solche Rechtsgestaltung gerichtete Wille beider Parteien muss sich auf die Auflösung des Dienstverhältnisses erstrecken, wobei dieser gemeinsame Wille auch den Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis enden soll, umfassen muss. Abgesehen von einigen besonders geschützten Gruppen von Dienstnehmern ist eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an keine besonderen Bedingungen gebunden; insbesondere kommt es zur Beurteilung der vertraglichen Einigung als einvernehmliche Auflösung auf die Frage nicht an, auf wessen Initiative (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) das Einvernehmen zustande gekommen ist (vgl. dazu etwa OGH, 5. September 2001, 9 ObA 32/01y mwN; VwGH, 21. November 2007, Zl. 2006/08/0248). Einleitend ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass der Erhalt der Erwerbstätigeneigenschaft gemäß Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer 2, NAG das Vorliegen einer ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit voraussetzt, sodass auf Grund einer einvernehmlichen Auflösung eines Dienstverhältnisses die Erwerbstätigeneigenschaft gemäß Paragraph 51, Absatz 2, NAG grundsätzlich nicht erhalten bleibt. Denn im Rahmen einer einvernehmlichen Lösung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass das ehemals eingegangene Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird. Der Verwaltungsgerichtshof sprach diesbezüglich unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes aus, dass es sich bei einer einverständlichen Lösung des Dienstverhältnisses um ein zweiseitiges Rechtsgeschäft handelt. Dieses besteht darin, dass Dienstgeber und Dienstnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Dienstverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Der auf eine solche Rechtsgestaltung gerichtete Wille beider Parteien muss sich auf die Auflösung des Dienstverhältnisses erstrecken, wobei dieser gemeinsame Wille auch den Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis enden soll, umfassen muss. Abgesehen von einigen besonders geschützten Gruppen von Dienstnehmern ist eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an keine besonderen Bedingungen gebunden; insbesondere kommt es zur Beurteilung der vertraglichen Einigung als einvernehmliche Auflösung auf die Frage nicht an, auf wessen Initiative (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) das Einvernehmen zustande gekommen ist (vergleiche dazu etwa OGH, 5. September 2001, 9 ObA 32/01y mwN; VwGH, 21. November 2007, Zl. 2006/08/0248).

Somit steht fest, dass die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses ein zweiseitiges Rechtsgeschäft darstellt, zu dessen Abschluss weder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, noch der Arbeitnehmer den Arbeitgeber „zwingen“ kann. Dies gilt grundsätzlich auch für solche Fälle, in welchen eine Vertragspartei eine allenfalls durch die

andere Partei vorgeschlagene Dissolutionsvereinbarung ungelesen oder im Falle von Sprachbarrieren ohne Einholung einer entsprechenden Übersetzung unterzeichnet oder im Falle einer mündlichen Erklärung diese ungeprüft zur Kenntnis nimmt.

Zur Frage, wann eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit im Sinne des § 51 Abs. 2 NAG vorliegt, führen die Erläuternden Bemerkungen zu BGBl. I Nr. 122/2009, mit dem § 51 Abs. 2 NAG eingeführt wurde, Nachstehendes aus: Zur Frage, wann eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, NAG vorliegt, führen die Erläuternden Bemerkungen zu Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2009,, mit dem Paragraph 51, Absatz 2, NAG eingeführt wurde, Nachstehendes aus:

"Der neue Abs. 2 soll die Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft gemäß § 7 Abs. 3 Freizügigkeitsrichtlinie implementieren. [...] Die Feststellung der Unfreiwilligkeit obliegt der Behörde, die dabei beispielsweise auf die Informationen in der Abmeldebestätigung, die der Dienstgeber bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses an die zuständige Sozialversicherung übermittelt, zurückgreifen wird. Der Maßstab der (Un)Freiwilligkeit wird vor allem auch am Maßstab des § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz und der diesbezüglichen Praxis [...] zu beurteilen sein." "Der neue Absatz 2, soll die Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft gemäß Paragraph 7, Absatz 3, Freizügigkeitsrichtlinie implementieren. [...] Die Feststellung der Unfreiwilligkeit obliegt der Behörde, die dabei beispielsweise auf die Informationen in der Abmeldebestätigung, die der Dienstgeber bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses an die zuständige Sozialversicherung übermittelt, zurückgreifen wird. Der Maßstab der (Un)Freiwilligkeit wird vor allem auch am Maßstab des Paragraph 11, Arbeitslosenversicherungsgesetz und der diesbezüglichen Praxis [...] zu beurteilen sein."

Hierzu ist auszuführen, dass § 11 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes normiert, dass solche Personen, deren Dienstverhältnis aus deren eigenen Verschulden beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen kein Arbeitslosengeld erhalten. Unter einer derartigen freiwilligen Lösung ist auch wie dargestellt eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zu sehen, kommt eine solche doch ausschließlich mit Zustimmung beider Vertragspartner zustande. § 11 Abs. 2 leg. cit. sieht allerdings berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Abs. 1 führen. Als Nachsichtsgründe sind zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen, darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht. Hierzu ist auszuführen, dass Paragraph 11, Absatz eins, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes normiert, dass solche Personen, deren Dienstverhältnis aus deren eigenen Verschulden beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen kein Arbeitslosengeld erhalten. Unter einer derartigen freiwilligen Lösung ist auch wie dargestellt eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zu sehen, kommt eine solche doch ausschließlich mit Zustimmung beider Vertragspartner zustande. Paragraph 11, Absatz 2, leg. cit. sieht allerdings berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Absatz eins, führen. Als Nachsichtsgründe sind zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen, darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sind für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieser Bestimmung vor allem auch Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa § 9 Abs. 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im Sinne des § 26 AngG und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. Juni 2008, ZI. 2007/08/0063, mwN). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sind für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieser Bestimmung vor allem auch Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa Paragraph 9, Absatz 2, und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im

Sinne des Paragraph 26, AngG und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 4. Juni 2008, Zl. 2007/08/0063, mwN).

Somit ist die aus einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses resultierende Arbeitslosigkeit bei Vorliegen der in § 11 Abs. 2 AIVG normierten berücksichtigungswürdigen Umstände, welche zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes führen, grundsätzlich nicht als freiwillig im Sinne des § 51 Abs. 2 NAG zu beurteilen. Beendet der Arbeitnehmer etwa das Dienstverhältnis aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder bei Saisonabhängigkeit wegen Saisonende liegt ein berücksichtigungswürdiger Fall vor, welcher zu einer gänzlichen oder teilweisen Nachsicht der vorübergehenden Sperre vom Arbeitslosengeld führt, sodass in diesen Fällen in der Regel keine freiwillige Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Dasselbe gilt nach der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes im Falle des Vorliegens von Austrittsgründen, wie etwa nach § 26 Angestelltengesetz, oder solchen Umständen, welche einem solchen Austrittsgrund zumindest nahe kommen. Kann der Dienstnehmer somit bescheinigen, dass er das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt oder einer einvernehmlichen Kündigung zugestimmt hat, etwa weil der Dienstgeber das ihm zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt, wird grundsätzlich ebenfalls nicht vom Vorliegen einer freiwilligen Arbeitslosigkeit im Sinne der oben genannten Bestimmung auszugehen sein und hätte eine Kündigung oder einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen nicht den Verlust der Erwerbstätigeneigenschaft im Sinne des § 51 Abs. 2 NAG zur Folge. Somit ist die aus einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses resultierende Arbeitslosigkeit bei Vorliegen der in Paragraph 11, Absatz 2, AIVG normierten berücksichtigungswürdigen Umstände, welche zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes führen, grundsätzlich nicht als freiwillig im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, NAG zu beurteilen. Beendet der Arbeitnehmer etwa das Dienstverhältnis aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder bei Saisonabhängigkeit wegen Saisonende liegt ein berücksichtigungswürdiger Fall vor, welcher zu einer gänzlichen oder teilweisen Nachsicht der vorübergehenden Sperre vom Arbeitslosengeld führt, sodass in diesen Fällen in der Regel keine freiwillige Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers vorliegt. Dasselbe gilt nach der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes im Falle des Vorliegens von Austrittsgründen, wie etwa nach Paragraph 26, Angestelltengesetz, oder solchen Umständen, welche einem solchen Austrittsgrund zumindest nahe kommen. Kann der Dienstnehmer somit bescheinigen, dass er das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt oder einer einvernehmlichen Kündigung zugestimmt hat, etwa weil der Dienstgeber das ihm zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt, wird grundsätzlich ebenfalls nicht vom Vorliegen einer freiwilligen Arbeitslosigkeit im Sinne der oben genannten Bestimmung auszugehen sein und hätte eine Kündigung oder einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses in diesen Fällen nicht den Verlust der Erwerbstätigeneigenschaft im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, NAG zur Folge.

Dass die durch den Beschwerdeführer geschlossene einvernehmliche Auflösungsvereinbarung und der damit zum Ausdruck gekommene Auflösungs willen jedoch durch einen derartigen triftigen Grund motiviert war, wurde durch den Beschwerdeführer nicht ansatzweise durch schriftliche Unterlagen wie etwa Nachweise betreffend die Anstrengung eines (gerichtlichen) Verfahrens gegen Herrn F. wegen nicht oder verzögert erfolgter Lohnzahlungen bescheinigt und konnte dem diesbezüglichen Vorbringen des Beschwerdeführers wie oben ausführlich dargelegt auch nicht ansatzweise gefolgt werden. Es war daher davon auszugehen, dass die erfolgte Vertragsauflösung durch beide Vertragsparteien gewollt war und ein triftiger Grund wie oben dargelegt für den Beschwerdeführer nicht Bestand hatte.

Weiters ist festzuhalten, dass § 51 Abs. 2 Z 2 und 3 NAG die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer, welche für ehemals unselbständig beschäftigte und nunmehr erwerbslose Unionsbürger wiederum Voraussetzung für die Gleichstellung mit österreichischen Staatsangehörigen darstellt, von der ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit abhängig macht. Somit normieren die angeführten Gesetzesstellen ausdrücklich eine Obliegenheit des Unionsbürgers, die Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit zumindest glaubhaft zu machen, was durch die Vorlage entsprechender Unterlagen oder zumindest das Anbot entsprechender Beweismittel erreicht werden kann. Die bloße Behauptung der Unfreiwilligkeit der eingetretenen Arbeitslosigkeit trotz gegenteiliger Indizienlage, resultierend etwa aus einem vorliegenden Auszug aus dem elektronischen Datensammelsystem der

Sozialversicherungsträger entspricht jedoch keinesfalls der geforderten ordnungsgemäßen Bestätigung im Sinne des § 51 Abs. 2 Z 2 und 3 NAG. Weiters ist festzuhalten, dass Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer 2 und 3 NAG die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft als Arbeitnehmer, welche für ehemals unselbstständig beschäftigte und nunmehr erwerbslose Unionsbürger wiederum Voraussetzung für die Gleichstellung mit österreichischen Staatsangehörigen darstellt, von der ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit abhängig macht. Somit normieren die angeführten Gesetzesstellen ausdrücklich eine Obliegenheit des Unionsbürgers, die Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit zumindest glaubhaft zu machen, was durch die Vorlage entsprechender Unterlagen oder zumindest das Anbot entsprechender Beweismittel erreicht werden kann. Die bloße Behauptung der Unfreiwilligkeit der eingetretenen Arbeitslosigkeit trotz gegenteiliger Indizienlage, resultierend etwa aus einem vorliegenden Auszug aus dem elektronischen Datensammelsystem der Sozialversicherungsträger entspricht jedoch keinesfalls der geforderten ordnungsgemäßen Bestätigung im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer 2 und 3 NAG.

Entsprechende Beweismittel wurden durch den Beschwerdeführer jedoch weder vorgelegt noch angeboten. Vielmehr behauptete dieser – nach schlussendlich mehrfachem Vorhalt der mangelnden Plausibilität seiner zuvor angezogenen Behauptungen – lediglich, sein Vorgesetzter habe ihm mitgeteilt, keine Arbeit mehr für ihn zu haben, woraufhin er freigestellt worden sei. Damit ist der Beschwerdeführer jedoch seiner Obliegenheit, die Unfreiwilligkeit der eingetretenen Arbeitslosigkeit zu bescheinigen, nicht ansatzweise nachgekommen, wäre es dem Beschwerdeführer doch freigestanden, etwa die Feststellung des Endigungsgrundes des Dienstverhältnisses allenfalls unter Zuhilfenahme einer Arbeitnehmervertreterorganisation zu erzwingen.

Auch ist im gegebenen Zusammenhang festzuhalten, dass das letzte Dienstverhältnis des Beschwerdeführers am 1. August 2016 endete, er sich jedoch erst am 12. Oktober 2016, sohin knapp zweieinhalb Monate später, durch Meldung als arbeitslos dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellte. Da gemäß § 51 Abs. 2 NAG die Erwerbstätigeneigenschaft des Unionsbürgers jedoch nur dann erhalten bleibt, wenn sich dieser nach eingetretener und entsprechend bescheinigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, ist für den so begründeten Erhalt dieser Erwerbstätigeneigenschaft ein naher zeitlicher Konnex zwischen eingetretener Arbeitslosigkeit und Meldung als arbeitslos bzw. arbeitsuchend zu verlangen. Dies erhellt schon daraus, dass das Gesetz nach seinem ausdrücklichen Wortlaut lediglich den Weiterbestand dieses Status ermöglicht, nicht jedoch den allenfalls durch eine entsprechende Meldung begründeten Erwerb dieses Status. Eine Meldung als arbeitslos mehr als zwei Monate nach Eintritt der Erwerbslosigkeit kann dem keinesfalls genügen und ist daher auch aus diesen Erwägungen heraus davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer die Erwerbstätigeneigenschaft im Sinne des § 51 Abs. 2 NAG nicht erhalten geblieben ist. Auch ist im gegebenen Zusammenhang festzuhalten, dass das letzte Dienstverhältnis des Beschwerdeführers am 1. August 2016 endete, er sich jedoch erst am 12. Oktober 2016, sohin knapp zweieinhalb Monate später, durch Meldung als arbeitslos dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellte. Da gemäß Paragraph 51, Absatz 2, NAG die Erwerbstätigeneigenschaft des Unionsbürgers jedoch nur dann erhalten bleibt, wenn sich dieser nach eingetretener und entsprechend bescheinigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, ist für den so begründeten Erhalt dieser Erwerbstätigeneigenschaft ein naher zeitlicher Konnex zwischen eingetretener Arbeitslosigkeit und Meldung als arbeitslos bzw. arbeitsuchend zu verlangen. Dies erhellt schon daraus, dass das Gesetz nach seinem ausdrücklichen Wortlaut lediglich den Weiterbestand dieses Status ermöglicht, nicht jedoch den allenfalls durch eine entsprechende Meldung begründeten Erwerb dieses Status. Eine Meldung als arbeitslos mehr als zwei Monate nach Eintritt der Erwerbslosigkeit kann dem keinesfalls genügen und ist daher auch aus diesen Erwägungen heraus davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer die Erwerbstätigeneigenschaft im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, NAG nicht erhalten geblieben ist.

Da Erwerbstätigkeit oder zumindest die Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft für EWR-Bürger – soweit sie nicht ohnehin ein Recht auf Daueraufenthalt im Sinne des § 53a NAG erworben haben, wofür jedoch hinsichtlich des Beschwerdeführers auf Grund seiner erfolgten Wohnsitznahme in Österreich erst im Jahre 2015 und mangels Vorlage einer Bescheinigung des Daueraufenthaltes für EWR-Bürger keine Anhaltspunkte bestehen – unabdingbare Voraussetzung für die Gleichstellung mit österreichischen Staatsbürgern im Sinne des Wiener Mindestsicherungsgesetzes und somit für die Eigenschaft als Anspruchsberechtigter nach diesem Gesetz darstellt, und der Beschwerdeführer diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt sich die Abweisung seines Ansuchens durch die belangte Behörde als rechtsrichtig dar und war die dagegen eingebrachte Beschwerde als unbegründet abzuweisen. Da Erwerbstätigkeit oder zumindest die Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft für EWR-Bürger – soweit sie nicht

ohnehin ein Recht auf Daueraufenthalt im Sinne des Paragraph 53 a, NAG erworben haben, wofür jedoch hinsichtlich des Beschwerdeführers auf Grund seiner erfolgten Wohnsitznahme in Österreich erst im Jahre 2015 und mangels Vorlage einer Bescheinigung des Daueraufenthaltes für EWR-Bürger keine Anhaltspunkte bestehen – unabdingbare Voraussetzung für die Gleichstellung mit österreichischen Staatsbürgern im Sinne des Wiener Mindestsicherungsgesetzes und somit für die Eigenschaft als Anspruchsberechtigter nach diesem Gesetz darstellt, und der Beschwerdeführer diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt sich die Abweisung seines Ansuchens durch die belangte Behörde als rechtsrichtig dar und war die dagegen eingebrachte Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

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 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 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

Mindestsicherung; Gleichstellung; Unionsbürger; Erwerbstätigeneigenschaft; erwerbstätig; arbeitslos; arbeitssuchend; Eintritt der Arbeitslosigkeit; Meldung; zeitlicher Konnex

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGW:2016:VGW.141.023.14307.2016

Zuletzt aktualisiert am

16.01.2017

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