

RS Lvwg 2016/7/20 VGW- 141/023/5696/2016

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 20.07.2016

Rechtssatznummer

1

Entscheidungsdatum

20.07.2016

Index

L92009 Sozialhilfe Grundsicherung Mindestsicherung Wien

62 Arbeitsmarktverwaltung

66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze

41/02 Passrecht Fremdenrecht

Norm

WMG §5 Abs1

WMG §5 Abs2

AIVG §11 Abs1

AIVG §11 Abs2

NAG §51

NAG §53a

1. AIVG Art. 2 § 11 heute
2. AIVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
5. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000

1. AIVG Art. 2 § 11 heute
2. AIVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
5. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000

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

1. NAG § 53a heute

2. NAG § 53a gültig ab 01.07.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 38/2011

3. NAG § 53a gültig von 01.01.2010 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009

4. NAG § 53a gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2009

Rechtssatz

§ 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. Der Verwaltungsgerichtshof judiziert in diesem Zusammenhang in ständiger Rechtsprechung, dass die mangelnde Arbeitswilligkeit in den (systematisch miteinander zusammenhängenden) §§ 9 bis 11 AIVG näher geregelt wird. Während § 9 AIVG jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, der Arbeitslose jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt, bestimmt § 11 in Ergänzung dazu, dass die in § 10 AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld auch denjenigen treffen soll, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund herbeiführt. Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, nämlich den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. § 10 Abs 1 und § 11 AIVG sanktionieren daher das Verhalten desjenigen, der entweder einen solchen Zustand des Unterhalts- und Vermittlungsbedarfes schuldhaft herbeigeführt hat oder zwar ohne Verschulden in einen solchen Zustand geraten ist, seine Beendigung jedoch zu vereiteln sucht (vgl. VwGH, 4. April 2002, Zl. 99/08/0092, VwGH, 3. Juli 1990, Zl. 90/08/0106). 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. Der Verwaltungsgerichtshof judiziert in diesem Zusammenhang in ständiger Rechtsprechung, dass die mangelnde Arbeitswilligkeit in den (systematisch miteinander zusammenhängenden) Paragraphen 9 bis 11 AIVG näher geregelt wird. Während Paragraph 9, AIVG jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, der Arbeitslose jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt, bestimmt Paragraph 11, in Ergänzung dazu, dass die in Paragraph 10, AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld auch denjenigen treffen soll, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund herbeiführt. Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, nämlich den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Paragraph 10, Absatz eins und Paragraph 11, AIVG sanktionieren daher das Verhalten desjenigen, der entweder einen solchen Zustand des Unterhalts- und Vermittlungsbedarfes schuldhaft herbeigeführt hat oder zwar ohne Verschulden in einen solchen Zustand geraten ist, seine Beendigung jedoch zu vereiteln sucht vergleiche VwGH, 4. April 2002, Zl. 99/08/0092, VwGH, 3. Juli 1990, Zl. 90/08/0106).

Somit ist zusammenfassend festzuhalten, dass die Sanktionen des § 11 AIVG denjenigen treffen sollen, welcher schuldhaft die Beendigung seines Dienstverhältnisses trotz bestehender Arbeitsfähigkeit herbeigeführt hat. Jedenfalls erfasst sind hiervon solche Fälle, in denen der Arbeitnehmer ein Verhalten setzt, welches einen Entlassungsgrund darstellen oder zumindest einen solchen nahekommen würde (vgl. dazu die analoge Judikatur zur Arbeitnehmerkündigung aus wichtigen Gründen, wie etwa VwGH 4. Juni 2008, Zl. 2007/08/0063). Somit ist zusammenfassend festzuhalten, dass die Sanktionen des Paragraph 11, AIVG denjenigen treffen sollen, welcher schuldhaft die Beendigung seines Dienstverhältnisses trotz bestehender Arbeitsfähigkeit herbeigeführt hat. Jedenfalls erfasst sind hiervon solche Fälle, in denen der Arbeitnehmer ein Verhalten setzt, welches einen Entlassungsgrund darstellen oder zumindest einen solchen nahekommen würde vergleiche dazu die analoge Judikatur zur Arbeitnehmerkündigung aus wichtigen Gründen, wie etwa VwGH 4. Juni 2008, Zl. 2007/08/0063).

Somit steht fest, dass unter einer nicht unfreiwilligen Lösung im Sinne der oben zitierten Normen einerseits eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zu sehen ist, andererseits jedoch auch eine Arbeitgeberkündigung oder gar Entlassung, soweit diese auf ein Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, welches bewusst die Herbeiführung der Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber zum Inhalt hat.

Schlagworte

Kein Anspruch auf Mindestsicherung bei vorsätzlicher Herbeiführung einer Arbeitgeberkündigung durch einen EWR-Bürger, der noch keinen Daueraufenthalt erworben hat

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2016:VGW.141.023.5696.2016

Zuletzt aktualisiert am

03.08.2016

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