

TE Lvwg Erkenntnis 2016/4/20 VGW-141/081/15242/2015

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.04.2016

Entscheidungsdatum

20.04.2016

Index

L92009 Sozialhilfe Grundsicherung Mindestsicherung Wien

41/02 Passrecht Fremdenrecht

62 Arbeitsmarktverwaltung

66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze

Norm

WMG §5 Abs2 Z2

NAG §51 Abs2 Z2

AIVG §11 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
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

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Dr. Szep über die Beschwerde des Herrn S. V., gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, vom 16.11.2015, Zahl MA 40 - SZ ... - SH/2015/919666-001, mit welchem die zuletzt mit Bescheid vom 10.8.2015, Zahl MA 40 - SH/2015/00638999-001, zuerkannte Leistung zur Deckung des Lebensunterhalts und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) mit 30.11.2015 gemäß § 5 Abs. 1 und 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes (WMG) idgF eingestellt wurde, Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Dr.

Szep über die Beschwerde des Herrn S. römisch fünf., gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, vom 16.11.2015, Zahl MA 40 - SZ ... - SH/2015/919666-001, mit welchem die zuletzt mit Bescheid vom 10.8.2015, Zahl MA 40 - SH/2015/00638999-001, zuerkannte Leistung zur Deckung des Lebensunterhalts und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) mit 30.11.2015 gemäß Paragraph 5, Absatz eins und 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes (WMG) idgF eingestellt wurde,

zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde stattgegeben und der angefochtene Bescheid behoben. römisch eins. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG wird der Beschwerde stattgegeben und der angefochtene Bescheid behoben.

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

Entscheidungsgründe

Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40-Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 16. November 2015, wurde die zuletzt mit Bescheid vom 10. August 2015, Zl. MA 40 – SH/2015/00638999-001, zuerkannte Leistung zur Deckung des Lebensunterhaltes und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) mit 30. November 2015 eingestellt. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, der Beschwerdeführer sei EWR-Bürger und würde seit dem 10. April 2015 über eine aufrechte Meldung im Bundesgebiet verfügen. Er wäre von 10. Juni 2015 bis 3. Juli 2015 und von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 in Österreich unselbständig erwerbstätig gewesen. Das letzte Beschäftigungsverhältnis wäre jedoch einvernehmlich gelöst worden, sodass keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit vorliege. Der Rechtsmittelwerber sei weder erwerbstätig noch wären Nachweise darüber erbracht worden, dass die Erwerbstätigeneigenschaft nach § 51 Abs. 2 NAG erhalten bleibe oder, dass er das Recht auf Daueraufenthalt erworben hätte. Auch wäre der Beschwerdeführer nicht Familienangehöriger einer gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 WMG den österreichischen Staatsbürgern gleichgestellten Person. Somit seien die Voraussetzungen für eine Gleichstellung gemäß § 5 Abs. 2 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes nicht erfüllt. Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40-Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 16. November 2015, wurde die zuletzt mit Bescheid vom 10. August 2015, Zl. MA 40 – SH/2015/00638999-001, zuerkannte Leistung zur Deckung des Lebensunterhaltes und Wohnbedarfs (Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs und Mietbeihilfe) mit 30. November 2015 eingestellt. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, der Beschwerdeführer sei EWR-Bürger und würde seit dem 10. April 2015 über eine aufrechte Meldung im Bundesgebiet verfügen. Er wäre von 10. Juni 2015 bis 3. Juli 2015 und von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 in Österreich unselbständig erwerbstätig gewesen. Das letzte Beschäftigungsverhältnis wäre jedoch einvernehmlich gelöst worden, sodass keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit vorliege. Der Rechtsmittelwerber sei weder erwerbstätig noch wären Nachweise darüber erbracht worden, dass die Erwerbstätigeneigenschaft nach Paragraph 51, Absatz 2, NAG erhalten bleibe oder, dass er das Recht auf Daueraufenthalt erworben hätte. Auch wäre der Beschwerdeführer nicht Familienangehöriger einer gemäß Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer 2, WMG den österreichischen Staatsbürgern gleichgestellten Person. Somit seien die Voraussetzungen für eine Gleichstellung gemäß Paragraph 5, Absatz 2, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes nicht erfüllt.

In der dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde führte der Rechtsmittelwerber Nachstehendes aus:

„Ich habe am 10.8.2015 einen Antrag auf Leistung der Mindestsicherung zur Deckung des Lebensbedarfs und Wohnbedarfs gestellt.

Der Antrag wurde mit dem im Betreff genannten Bescheid mit der Begründung abgewiesen, dass mein Dienstvertrag einvernehmlich aufgelöst wurde, und somit keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit vorliege.

Diese rechtliche Einordnung ist nicht korrekt.

Leistungen nach dem Wr. Mindestsicherungsgesetz stehen grundsätzlich nur österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zu, diesen gleichgestellt sind Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates oder der Schweiz, wenn sie erwerbstätig sind oder ihre Erwerbstätigeneigenschaft nach § 51 Abs. 2 NAG erhalten bleibt. Diese Eigenschaft bleibt

nach Beendigung der Erwerbstätigkeit u. a. dann erhalten, wenn sich die EWR-Bürgerin oder der EWR-Bürger bei - im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender - unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stellt. Leistungen nach dem Wr. Mindestsicherungsgesetz stehen grundsätzlich nur österreichischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern zu, diesen gleichgestellt sind Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates oder der Schweiz, wenn sie erwerbstätig sind oder ihre Erwerbstätigeneigenschaft nach Paragraph 51, Absatz 2, NAG erhalten bleibt. Diese Eigenschaft bleibt nach Beendigung der Erwerbstätigkeit u. a. dann erhalten, wenn sich die EWR-Bürgerin oder der EWR-Bürger bei - im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender - unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stellt.

Die Erläuterungen zu BGBl. I Nr. 122/2009, mit dem § 51 Abs. 2 NAG eingeführt wurde, führen diesbezüglich aus: Die Erläuterungen zu Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2009,, mit dem Paragraph 51, Absatz 2, NAG eingeführt wurde, führen diesbezüglich 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."

Der österreichische Verwaltungsgerichtshof erklärte zu dieser Frage vor dem Hintergrund der Prüfung eines Anspruchs auf Mindestsicherung in GZ 2012/10/0218 vom 22.04.2015:

„Eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) liegt an sich vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Dies führt zum Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes für eine bestimmte Dauer. § 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 (§ 82a Gewerbeordnung, § 26 Angestelltengesetz - AngG), darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht (vgl. in diesem Sinne Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz Dirschmied/Pfeil zu §§ 9 bis 11, Kapitel 6.) „Eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 11, Absatz eins, Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) liegt an sich vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Dies führt zum Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes für eine bestimmte Dauer. 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 (Paragraph 82 a, Gewerbeordnung, Paragraph 26, Angestelltengesetz - AngG), darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht vergleiche in diesem Sinne Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz Dirschmied/Pfeil zu Paragraphen 9 bis 11, Kapitel 6.)

Nach der hg. Judikatur 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 ALVG 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 hg. Judikatur 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, ZI. 2007/08/0063, mwN).“

Da in dieser Rechtssache der belangte UVS die Freiwilligkeit der Arbeitslosigkeit der Beschwerdeführerin bloß aus dem Umstand annahm, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von ihr initiiert worden sei, ohne die Gründe der Kündigung zu berücksichtigen, auf die im Verfahren hingewiesen war, hob der VwGH den angefochtenen Bescheid, mit dem einer EWR-Bürgerin eine Leistung nach dem Wiener Mindestsicherungsgesetz verweigert wurde, als rechtswidrig auf.

Wichtige Gründe, die Angestellten gem. § 26 Angestelltengesetz zum vorzeitigen Austritt berechtigten, sind insbesondere Wichtige Gründe, die Angestellten gem. Paragraph 26, Angestelltengesetz zum vorzeitigen Austritt berechtigten, sind insbesondere

1. der Angestellte wird zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig oder kann diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen;
2. der Dienstgeber schmälert das zukommende Entgelt ungebührlich oder enthält es vor oder verletzt andere wesentliche Vertragsbestimmungen;
3. der Dienstgeber kommt den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nicht nach;
4. der Dienstgeber lässt sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen oder verweigert es, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

Der VwGH erklärt, dass eine Selbstkündigung aus einem dieser Gründe oder einem Grund, der an Bedeutung diesen nahekommt, nicht zu einer freiwilligen Arbeitslosigkeit im Sinne des Unionsrechts, des NAG und damit des Wr. Mindestsicherungsgesetzes führt. Die Erwerbstätigeneigenschaft bleibt in einem solchen Fall erhalten, und damit auch das Aufenthaltsrecht und der Anspruch auf Mindestsicherung.?

Wenn nun bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen schon eine Selbstkündigung nicht zu einer freiwilligen Arbeitslosigkeit führt, so muss dies mehr noch bei einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gelten. Hinter einer solchen steht ja auch der Wille des Dienstgebers, somit steht eine solche Vertragsbeendigung - im Gegensatz zur Selbstkündigung - nicht in der freien Disposition des Dienstnehmers.

Ich bin im Besitz der bulgarischen Staatsangehörigkeit und somit EWR-Bürger.

Ich war vom 10.6.2015 bis 3.7.2015 und 16.7.2015 bis 4.9.2015 unselbständig erwerbstätig und erwarb damit ein Aufenthaltsrecht von mehr als drei Monaten in Österreich. Ich bin im Besitz einer Anmeldebescheinigung.

Ich arbeitete v. 16.7.2015 bis 4.9.2015 als Küchenhilfe bei I. GmbH. Das Lokal „...“ liegt am Donaukanal und ist nur in der warmen Jahreszeit geöffnet. Im Sommer herrscht ein reges Treiben am Donaukanal und die Gastgärten am Kanal sind sehr beliebt
arbeitete v. 16.7.2015 bis 4.9.2015 als Küchenhilfe bei römisch eins. GmbH. Das Lokal „...“ liegt am Donaukanal und ist nur in der warmen Jahreszeit geöffnet. Im Sommer herrscht ein reges Treiben am Donaukanal und die Gastgärten am Kanal sind sehr beliebt

Wie viele Lokale am Danaukanal ist auch das Lokal „M.“(... Wien), in dem ich erwerbstätig war, über die Wintermonate geschlossen und wird nur als Saisonbetrieb geführt. Das Lokal wurde Ende September 2015 geschlossen und wird im April 2016 wieder aufsperrern (siehe beiliegende Bilder). Alle Dienstnehmer wurden vom Dienstgeber abgemeldet. Da es klar war, dass das Lokal zugesperrt wird und für keinen Dienstnehmer eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gegeben ist, habe ich mich mit der Art der Vertragsbeendigung nicht näher beschäftigt. Ich wurde aufgefordert, die mir

vorgelegten Papiere zu unterschreiben, und war froh zu hören, dass ich kommenden April dort wieder aufgenommen werden kann. Unverzüglich nach Beendigung des Dienstverhältnisses habe ich mich beim AMS Wien als arbeitslos gemeldet.

Daher bin ich mit Beendigung des Dienstverhältnisses unfreiwillig arbeitslos im Sinne der maßgebenden Bestimmungen geworden. Ich stellte mich dem zuständigen Arbeitsamt zur Verfügung.

Meine Erwerbstätigeneigenschaft besteht daher weiterhin, damit ist mein Aufenthaltsrecht weiter gegeben und ich habe Anspruch auf Leistungen nach dem Wiener Mindestsicherungsgesetz.“

Auf Grund dieses Vorbringens und zur Abklärung des tatbestandsrelevanten Sachverhaltes wurde am 25. Februar 2016 vor dem Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, an welcher der Beschwerdeführer und Herr Sa. teilnahmen. Der Magistrat der Stadt Wien verzichtete mit Eingabe vom 9. Februar 2016 auf die Teilnahme an dieser Verhandlung.

In seiner Einlassung zur Sache führte der Beschwerdeführer Nachfolgendes aus:

„Ich war zunächst von Juni 2005 bis Juli 2009 in Österreich. Ab diesen Zeitpunkt bis November 2014 hatte ich meinen Lebensmittelpunkt in Bulgarien. Ich habe dort für eine Firma als Fahrer gearbeitet und war auch tageweise in Österreich. Seit 25. November 2014 lebe ich durchgehend in Österreich. Seit November 2014 habe ich bei der G. GmbH dann bei der I. GesmbH und jetzt bei der F. gearbeitet. Ich habe bei der I. GesmbH in dem Lokal M. in der ...straße gearbeitet. Ich wusste bereits beim Eingehen des Arbeitsverhältnisses, dass es sich um einen Saisonbetrieb handelt und im September zugesperrt wird. Soviel ich weiß, ist das Lokal bis April gesperrt. Ich habe 20 Stunden gearbeitet. Ich habe keine Familienangehörigen in Österreich. Im September kam dann der Chef zu mir und hat mir gesagt, dass er mich nicht mehr beschäftigen kann. Er hat mir das Formular mit der einvernehmlichen Lösung hingelegt und ich habe einfach unterschrieben. Ich wollte damals dort weiterhin arbeiten. Auf die Frage warum ich mich nicht kündigen ließ, gebe ich an, dass ich nicht weiter nachgedacht habe sondern einfach unterschrieben habe.“ „Ich war zunächst von Juni 2005 bis Juli 2009 in Österreich. Ab diesen Zeitpunkt bis November 2014 hatte ich meinen Lebensmittelpunkt in Bulgarien. Ich habe dort für eine Firma als Fahrer gearbeitet und war auch tageweise in Österreich. Seit 25. November 2014 lebe ich durchgehend in Österreich. Seit November 2014 habe ich bei der G. GmbH dann bei der römisch eins. GesmbH und jetzt bei der F. gearbeitet. Ich habe bei der römisch eins. GesmbH in dem Lokal M. in der ...straße gearbeitet. Ich wusste bereits beim Eingehen des Arbeitsverhältnisses, dass es sich um einen Saisonbetrieb handelt und im September zugesperrt wird. Soviel ich weiß, ist das Lokal bis April gesperrt. Ich habe 20 Stunden gearbeitet. Ich habe keine Familienangehörigen in Österreich. Im September kam dann der Chef zu mir und hat mir gesagt, dass er mich nicht mehr beschäftigen kann. Er hat mir das Formular mit der einvernehmlichen Lösung hingelegt und ich habe einfach unterschrieben. Ich wollte damals dort weiterhin arbeiten. Auf die Frage warum ich mich nicht kündigen ließ, gebe ich an, dass ich nicht weiter nachgedacht habe sondern einfach unterschrieben habe.“

Herr Sa. legte im Rahmen seiner zeugenschaftlichen Einvernahme Nachstehendes dar:

„Der Beschwerdeführer hat drei Monate lang bei mir gearbeitet, genau kann ich das nicht mehr sagen. Er hat im Lokal M. in der ...straße gearbeitet. Bei diesem Lokal handelt es sich um einen Sommerbetrieb. Wir haben keine fixen Sperrzeiten sondern diese sind vom Wetter abhängig, bei Schönwetter sperren wir auf. Derzeit ist geschlossen. Auf die Frage, warum laut Internetseite das Lokal geöffnet ist, gebe ich an, dass wir die Internetseite nicht benutzen. Wir haben einen mündlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Wir haben vereinbart dass er in der Woche ca. 20 Stunden arbeitet. Auch haben wir vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis wetterbedingt bei Saisonende endet. Herr V. wusste also, dass die Arbeit nach Ende des Sommers beendet wird. Ca. zwei Wochen vor Saisonende bin ich zu ihm gekommen und habe ihm gesagt, dass wir in zwei Wochen das Lokal zusperren werden. Ich hatte die einvernehmliche Kündigung vorbereitet, weil wir uns bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses darauf geeinigt haben, dass dieses nach Ende der Sommersaison endet. Herr V. hat es dann gleich unterschrieben. Auf eine Kündigung hat er nicht bestanden. Ich war sehr zufrieden mit ihm, er kann jederzeit anfangen wieder bei mir zu arbeiten. Alle Arbeitnehmer von mir wurden bei Saisonende einvernehmlich gekündigt. Wir haben länger als sieben Monate lang zugesperrt.“ „Der Beschwerdeführer hat drei Monate lang bei mir gearbeitet, genau kann ich das nicht mehr sagen. Er hat im Lokal M. in der ...straße gearbeitet. Bei diesem Lokal handelt es sich um einen Sommerbetrieb. Wir haben keine fixen Sperrzeiten sondern diese sind vom Wetter abhängig, bei Schönwetter sperren wir auf. Derzeit ist geschlossen. Auf die Frage, warum laut Internetseite das Lokal geöffnet ist, gebe ich an, dass wir die Internetseite nicht benutzen. Wir haben einen

mündlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Wir haben vereinbart dass er in der Woche ca. 20 Stunden arbeitet. Auch haben wir vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis wetterbedingt bei Saisonende endet. Herr römisch fünf. wusste also, dass die Arbeit nach Ende des Sommers beendet wird. Ca. zwei Wochen vor Saisonende bin ich zu ihm gekommen und habe ihm gesagt, dass wir in zwei Wochen das Lokal zusperren werden. Ich hatte die einvernehmliche Kündigung vorbereitet, weil wir uns bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses darauf geeinigt haben, dass dieses nach Ende der Sommersaison endet. Herr römisch fünf. hat es dann gleich unterschrieben. Auf eine Kündigung hat er nicht bestanden. Ich war sehr zufrieden mit ihm, er kann jederzeit anfangen wieder bei mir zu arbeiten. Alle Arbeitnehmer von mir wurden bei Saisonende einvernehmlich gekündigt. Wir haben länger als sieben Monate lang zugesperrt.“

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

Der am ... 1981 geborene Rechtsmittelwerber ist bulgarischer Staatsangehöriger und verfügt seit dem 17. Jänner 2005 mit Unterbrechungen über Meldeanschriften in Österreich, wobei er zunächst im Zeitraum von 16. Juni 2006 bis 10. Juli 2009 mit einer Unterbrechung von weniger als sechs Monaten im Bundesgebiet hauptgemeldet war. Im Zeitraum von Juli 2009 bis November 2014 befand sich der Lebensmittelpunkt des Rechtsmittelwerbers in Bulgarien. Nunmehr weist er seit 25. November 2014 mit einer Unterbrechung von viereinhalb Monaten in Österreich einen Hauptwohnsitz auf, wobei er seit 2. Juli 2015 an der Anschrift Wien, H.-straße, hauptgemeldet ist.

Der Beschwerdeführer war zunächst von 17. Jänner 2005 bis 20. Jänner 2005 im Bundesgebiet unselbständig erwerbstätig. Des Weiteren war er von 10. Juni 2015 bis 5. Juli 2015 bei der „G.“ GmbH und von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 bei der I. GmbH als Arbeiter beschäftigt. Nunmehr ist er seit 22. Dezember 2015 als Arbeiter bei der F. e.U. geringfügig erwerbstätig. Der Beschwerdeführer war zunächst von 17. Jänner 2005 bis 20. Jänner 2005 im Bundesgebiet unselbständig erwerbstätig. Des Weiteren war er von 10. Juni 2015 bis 5. Juli 2015 bei der „G.“ GmbH und von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 bei der römisch eins. GmbH als Arbeiter beschäftigt. Nunmehr ist er seit 22. Dezember 2015 als Arbeiter bei der F. e.U. geringfügig erwerbstätig.

Im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der I. GmbH war der Rechtsmittelwerber als Küchenhilfe im Lokal „M.“, welches lediglich in der Sommersaison betrieben wird, beschäftigt. Der Beschwerdeführer hat mit der I. GmbH bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart, dass dieses wetterbedingt bei Ende der Sommersaison endet. Als Herr Sa. dem Beschwerdeführer mitteilte, dass der Betrieb des Lokales auf Grund des Saisonendes in zwei Wochen vorübergehend eingestellt werde, stimmte der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zu, wobei ihm eine Wiedereinstellung in der darauffolgenden Sommersaison in Aussicht gestellt wurde. Im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit der römisch eins. GmbH war der Rechtsmittelwerber als Küchenhilfe im Lokal „M.“, welches lediglich in der Sommersaison betrieben wird, beschäftigt. Der Beschwerdeführer hat mit der römisch eins. GmbH bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart, dass dieses wetterbedingt bei Ende der Sommersaison endet. Als Herr Sa. dem Beschwerdeführer mitteilte, dass der Betrieb des Lokales auf Grund des Saisonendes in zwei Wochen vorübergehend eingestellt werde, stimmte der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zu, wobei ihm eine Wiedereinstellung in der darauffolgenden Sommersaison in Aussicht gestellt wurde.

Der Beschwerdeführer war zumindest von 29. Juli 2015 bis 4. September 2015 als arbeitssuchend und seit 5. September 2015 beim Arbeitsmarktservice Wien als arbeitslos gemeldet. Von 7. Dezember 2015 bis 14. Dezember 2015 bezog der Beschwerdeführer Arbeitslosengeld.

Mit Bescheid vom 10. August 2015 wurden dem Beschwerdeführer zur Zahl MA 40 – Sozialzentrum ... – SH/2015/00638999-001 Leistungen der Mindestsicherung für den Zeitraum von 6. August 2015 bis 31. Jänner 2016 zuerkannt. Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid wurde diese so zugesprochene Leistung mit 30. November 2015 eingestellt.

Mit Bescheid vom 10. Februar 2016 wurde dem Beschwerdeführer zur Zahl MA 40 – Sozialzentrum ... – SH/2016/00117304-001 auf Grund eines neuerlichen Antrags eine Leistung zur Deckung des Lebensunterhalts und der Grundbetrag zur Deckung des Wohnbedarfs für den Zeitraum von 28. Dezember 2015 bis 30. Juni 2016 zuerkannt.

Zu diesen Feststellungen gelangte das Gericht auf Grund nachstehender Beweiswürdigung:

Die getätigten Feststellungen gründen sich auf den insoweit unbestritten gebliebenen und unbedenklichen Akteninhalt

sowie insbesondere auf die glaubwürdigen Ausführungen des Beschwerdeführers und des Zeugen Sa. im Zuge ihrer Einvernahmen im Rahmen der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien.

Rechtlich folgt daraus:

Gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes über die Bedarfsorientierte Mindestsicherung in Wien (Wiener Mindestsicherungsgesetz) hat die Bedarfsorientierte Mindestsicherung zum Ziel, Armut und soziale Ausschließung verstärkt zu bekämpfen und zu vermeiden sowie die dauerhafte Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben weitest möglich zu fördern. Gemäß Paragraph eins, Absatz eins, des Gesetzes über die Bedarfsorientierte Mindestsicherung in Wien (Wiener Mindestsicherungsgesetz) hat die Bedarfsorientierte Mindestsicherung zum Ziel, Armut und soziale Ausschließung verstärkt zu bekämpfen und zu vermeiden sowie die dauerhafte Eingliederung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben weitest möglich zu fördern.

Gemäß § 1 Abs. 3 des Wiener Mindestsicherungsgesetzes ist die Zuerkennung von Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung subsidiär. Sie erfolgt nur, wenn der Mindestbedarf nicht durch Einsatz eigener Arbeitskraft, eigener Mittel oder Leistungen Dritter gedeckt werden kann. Gemäß Paragraph eins, Absatz 3, des Wiener Mindestsicherungsgesetzes ist die Zuerkennung von Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung subsidiär. Sie erfolgt nur, wenn der Mindestbedarf nicht durch Einsatz eigener Arbeitskraft, eigener Mittel oder Leistungen Dritter gedeckt werden kann.

Gemäß § 4 Abs. 1 Wiener Mindestsicherungsgesetzes hat Anspruch auf Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung, wer Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Wiener Mindestsicherungsgesetzes hat Anspruch auf Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung, wer

1. zum anspruchsberechtigten Personenkreis (§ 5 Abs. 1 und 2) gehört, 1. zum anspruchsberechtigten Personenkreis (Paragraph 5, Absatz eins und 2) gehört,
2. seinen Lebensmittelpunkt in Wien hat, sich tatsächlich in Wien aufhält und seinen Lebensunterhalt in Wien bestreiten muss,
3. die in § 3 definierten Bedarfe nicht durch den Einsatz seiner Arbeitskraft, mit eigenen Mitteln oder durch Leistungen Dritter abdecken kann, 3. die in Paragraph 3, definierten Bedarfe nicht durch den Einsatz seiner Arbeitskraft, mit eigenen Mitteln oder durch Leistungen Dritter abdecken kann,
4. einen Antrag stellt und am Verfahren und während des Bezuges von Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung entsprechend mitwirkt.

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 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 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 § 52 Abs. 1 NAG sind auf Grund der Freizügigkeitsrichtlinie EWR-Bürger, die Angehörige von unionsrechtlich aufenthaltsberechtigten EWR-Bürgern (§§ 51 und 53a) sind, zum Aufenthalt für mehr als drei Monate berechtigt, wenn sie Gemäß Paragraph 52, Absatz eins, NAG sind auf Grund der Freizügigkeitsrichtlinie EWR-Bürger, die Angehörige von unionsrechtlich aufenthaltsberechtigten EWR-Bürgern (Paragraphen 51 und 53 a) sind, zum Aufenthalt für mehr als drei Monate berechtigt, wenn sie

1. Ehegatte oder eingetragener Partner sind;

2. Verwandter des EWR-Bürgers, seines Ehegatten oder eingetragenen Partners in gerader absteigender Linie bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres und darüber hinaus sind, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird;
3. Verwandter des EWR-Bürgers, seines Ehegatten oder eingetragenen Partners in gerader aufsteigender Linie sind, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird;
4. Lebenspartner sind, der das Bestehen einer dauerhaften Beziehung nachweist, oder
5. sonstige Angehörige des EWR-Bürgers sind,
 - a) die vom EWR-Bürger bereits im Herkunftsstaat Unterhalt tatsächlich bezogen haben,
 - b) die mit dem EWR-Bürger bereits im Herkunftsstaat in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben, oder
 - c) bei denen schwerwiegende gesundheitliche Gründe die persönliche Pflege zwingend erforderlich machen.

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.

Gemäß § 53a Abs. 2 NAG wird die Kontinuität des Aufenthalts im Bundesgebiet nicht unterbrochen von Gemäß Paragraph 53 a, Absatz 2, NAG wird die Kontinuität des Aufenthalts im Bundesgebiet nicht unterbrochen von

1. Abwesenheiten von bis zu insgesamt sechs Monaten im Jahr;
2. Abwesenheiten zur Erfüllung militärischer Pflichten oder
3. durch eine einmalige Abwesenheit von höchstens zwölf aufeinander folgenden Monaten aus wichtigen Gründen wie Schwangerschaft und Entbindung, schwerer Krankheit, eines Studiums, einer Berufsausbildung oder einer beruflichen Entsendung.

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.

Gemäß § 26 Angestelltengesetz ist als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, insbesondere anzusehen: Gemäß Paragraph 26, Angestelltengesetz ist als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalabzügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

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 bei im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice 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 bei im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu Verfügung stellt.

Fest steht, dass dem Rechtsmittelwerber zunächst auf Grund seines Antrags mit Bescheid vom 10. August 2015 Leistungen der Mindestsicherung für den Zeitraum von 6. August 2015 bis 31. Jänner 2016 zuerkannt wurden, wobei der Rechtsmittelwerber im Zeitraum von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 bei der I. GmbH erwerbstätig war. Da der Beschwerdeführer im Zeitraum von 5. September 2015 bis 21. Dezember 2015 nicht erwerbstätig war, lag ein Anspruch auf Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung auf Grund bestehender Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum somit nicht vor. Fest steht, dass dem Rechtsmittelwerber zunächst auf Grund seines Antrags mit Bescheid vom 10. August 2015 Leistungen der Mindestsicherung für den Zeitraum von 6. August 2015 bis 31. Jänner 2016 zuerkannt wurden, wobei der Rechtsmittelwerber im Zeitraum von 16. Juli 2015 bis 4. September 2015 bei der römisch eins. GmbH erwerbstätig war. Da der Beschwerdeführer im Zeitraum von 5. September 2015 bis 21. Dezember 2015 nicht erwerbstätig war, lag ein Anspruch auf Leistungen aus der bedarfsorientierten Mindestsicherung auf Grund bestehender Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum somit nicht vor.

Fest steht, dass der Rechtsmittelwerber mit der I. GmbH bereits bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart hat, dass dieses wetterbedingt bei Ende der Sommersaison endet. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Punkt 20 lit. b des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel und Gastgewerbe bestimmt, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur dann als solche gelten, wenn der Tag des Beginns und der Tag der Beendigung kalendermäßig festgelegt sind. Die Bezeichnung „Schluss der Saison“ bzw. „Ende der Saison“ gilt nicht als kalendermäßig festgelegt. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer dreitägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert. Da der Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe somit eine kalendermäßige Festlegung des Endzeitpunktes als Voraussetzung für eine wirksame Befristung erfordert, ist der Rechtsmittelwerber mit der I. GmbH ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Weiters ist erwiesen, dass der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der I. GmbH im Hinblick auf das bevorstehende Saisonende zugestimmt hat, wobei ihm zugesagt wurde, dass er in der kommenden Sommersaison wieder eingestellt werden würde. Fest steht, dass der Rechtsmittelwerber mit der römisch eins. GmbH bereits bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart hat, dass

dieses wetterbedingt bei Ende der Sommersaison endet. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Punkt 20 Litera b, des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel und Gastgewerbe bestimmt, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur dann als solche gelten, wenn der Tag des Beginns und der Tag der Beendigung kalendermäßig festgelegt sind. Die Bezeichnung „Schluss der Saison“ bzw. „Ende der Saison“ gilt nicht als kalendermäßig festgelegt. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer dreitägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert. Da der Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe somit eine kalendermäßige Festlegung des Endzeitpunktes als Voraussetzung für eine wirksame Befristung erfordert, ist der Rechtsmittelwerber mit der römisch eins. GmbH ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Weiters ist erwiesen, dass der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der römisch eins. GmbH im Hinblick auf das bevorstehende Saisonende zugestimmt hat, wobei ihm zugesagt wurde, dass er in der kommenden Sommersaison wieder eingestellt werden würde.

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 gemeinsam, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag beendet wird. Dazu kann aber weder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, noch der Arbeitnehmer den Arbeitgeber „zwingen“, sodass die Zustimmung zu einer einvernehmlichen Lösung immer freiwillig erfolgt. 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 gemeinsam, dass das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag beendet wird. Dazu kann aber weder der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, noch der Arbeitnehmer den Arbeitgeber „zwingen“, sodass die Zustimmung zu einer einvernehmlichen Lösung immer freiwillig erfolgt.

Der Beschwerdeführer vermeint jedoch, dass er trotz einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der I. GmbH unfreiwillig arbeitslos geworden wäre, weil er in einem Saisonbetrieb beschäftigt gewesen sei, welcher lediglich in den Sommermonaten geöffnet habe. Da es klar gewesen wäre, dass das Lokal zusperren würde und es für keinen Dienstnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geben würde, habe er sich mit der Art der Vertragsbeendigung nicht näher beschäftigt, sondern die ihm vorgelegten Papiere unterschrieben. Diesbezüglich verweist der Beschwerdeführer zunächst auf die Erläuterungen zu § 51 Abs. 2 NAG in BGBl. I Nr. 122/2009, wonach die Feststellung der Unfreiwilligkeit der Behörde obliegt und vor allem auch am Maßstab des § 11 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes – AIVG und der diesbezüglichen Praxis zu beurteilen sein wird. Des Weiteren bringt der Rechtsmittelwerber vor, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 22. April 2015, Zl. 2012/10/0218, ausgesprochen hat, dass eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 AIVG 1977 an sich vorliegt, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Dies führt zum Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes für eine bestimmte Dauer. § 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 (§ 82a GewO 1994, § 26 AngG), darüber hinaus aber auch „triftige“ Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht. Für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 11 Abs. 1 AIVG 1977 sind vor allem auch Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa § 9 Abs. 2 und 3 AIVG 1977 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. auch VwGH vom 4. Juni 2008, Zl. 2007/08/0063). Der Beschwerdeführer vermeint jedoch, dass er trotz einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses mit der römisch eins. GmbH unfreiwillig arbeitslos geworden wäre, weil er in einem Saisonbetrieb beschäftigt gewesen sei, welcher lediglich in den Sommermonaten geöffnet habe. Da es klar gewesen wäre, dass das Lokal zusperren würde und es für keinen

Dienstnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geben würde, habe er sich mit der Art der Vertragsbeendigung nicht näher beschäftigt, sondern die ihm vorgelegten Papiere unterschrieben. Diesbezüglich verweist der Beschwerdeführer zunächst auf die Erläuterungen zu Paragraph 51, Absatz 2, NAG in Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2009,, wonach die Feststellung der Unfreiwilligkeit der Behörde obliegt und vor allem auch am Maßstab des Paragraph 11, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes – AIVG und der diesbezüglichen Praxis zu beurteilen sein wird. Des Weiteren bringt der Rechtsmittelwerber vor, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 22. April 2015, ZI. 2012/10/0218, ausgesprochen hat, dass eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG 1977 an sich vorliegt, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Dies führt zum Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes für eine bestimmte Dauer. 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 (Paragraph 82 a, GewO 1994, Paragraph 26, AngG), darüber hinaus aber auch „triftige“ Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht. Für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG 1977 sind vor allem auch Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa Paragraph 9, Absatz 2 und 3 AIVG 1977 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 auch VwGH vom 4. Juni 2008, ZI. 2007/08/0063).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt somit einefreiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß der Bestimmung des § 11 Abs. 1 AIVG – an welcher sich die Behörde nach den Erläuterungen zu § 51 Abs. 2 NAG bei der Beurteilung der (Un)Freiwilligkeit der Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu orientieren hat - an sich vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Des Weiteren sieht § 11 Abs. 2 AIVG berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der vorübergehenden Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Abs. 1 führen, nämlich zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (§ 82a GewO 1994, § 26 AngG), darüber hinaus aber auch „triftige“ Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht.Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt somit eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß der Bestimmung des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG – an welcher sich die Behörde nach den Erläuterungen zu Paragraph 51, Absatz 2, NAG bei der Beurteilung der (Un)Freiwilligkeit der Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu orientieren hat - an sich vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Des Weiteren sieht Paragraph 11, Absatz 2, AIVG berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der vorübergehenden Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Absatz eins, führen, nämlich zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (Paragraph 82 a, GewO 1994, Paragraph 26, AngG), darüber hinaus aber auch „triftige“ Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht.

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 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 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 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 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.

Es ist jedoch auch festzuhalten, dass der Gesetzeswortlaut des § 51 Abs. 2 Z 2 und 3 NAG für den Erhalt der Erwerbstätigeneigenschaft das Vorliegen einer ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit voraussetzt, wobei es sich hierbei im Hinblick auf die oben getätigten Ausführungen etwa auch um eine vom Arbeitnehmer bescheinigte Kündigung aus den Gründen des § 11 Abs. 2 AIVG handeln kann. Es ist jedoch auch festzuhalten, dass der Gesetzeswortlaut des Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer 2 und 3 NAG für den Erhalt der Erwerbstätigeneigenschaft das Vorliegen einer ordnungsgemäß bestätigten unfreiwilligen Arbeitslosigkeit voraussetzt, wobei es sich hierbei im Hinblick auf die oben getätigten Ausführungen etwa auch um eine vom Arbeitnehmer bescheinigte Kündigung aus den Gründen des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG handeln kann.

Im gegenständlichen Fall wurde im Rahmen des Beschwerdeverfahrens – wie oben dargelegt – festgestellt, dass der Beschwerdeführer der von der I. GmbH initiierten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf das Saisonende zugestimmt hat, wobei bereits bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, dass dieses bei Ende der Sommersaison endet. Auf Grund des Umstandes, dass der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses somit lediglich im Hinblick auf das bevorstehende Saisonende und der mangelnden Möglichkeit der weiteren Erwerbstätigkeit bei der Arbeitgeberin zugestimmt hat, ist – im Hinblick auf die heranzuziehende Bestimmung des § 11 Abs. 2 AIVG – davon auszugehen, dass eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit des Rechtsmittelwerbers nach Beendigung seines Dienstverhältnisses mit der I. GmbH vorlag. Weiters ist erwiesen, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitskraft unmittelbar nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses dem Arbeitsmarkt durch ordnungsgemäße Meldung beim Arbeitsmarktservice Wien als arbeitslos zur Verfügung stellte. Die Erwerbstätigeneigenschaft des Rechtsmittelwerbers blieb somit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der I. GmbH erhalten. Im gegenständlichen Fall wurde im Rahmen des Beschwerdeverfahrens – wie oben dargelegt – festgestellt, dass der Beschwerdeführer der von der römisch eins. GmbH initiierten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf das Saisonende zugestimmt hat, wobei bereits bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde, dass dieses bei Ende der Sommersaison endet. Auf Grund des Umstandes, dass der Beschwerdeführer der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses somit lediglich im Hinblick auf das bevorstehende Saisonende und der mangelnden Möglichkeit der weiteren Erwerbstätigkeit bei der Arbeitgeberin zugestimmt hat, ist – im Hinblick auf die heranzuziehende Bestimmung des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG – davon auszugehen, dass eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit des Rechtsmittelwerbers nach Beendigung seines Dienstverhältnisses mit der römisch eins. GmbH vorlag. Weiters ist erwiesen, dass der Beschwerdeführer seine Arbeitskraft unmittelbar nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses dem Arbeitsmarkt durch ordnungsgemäße Meldung beim Arbeitsmarktservice Wien als arbeitslos zur Verfügung stellte. Die Erwerbstätigeneigenschaft des Rechtsmittelwerbers blieb somit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der römisch eins. GmbH erhalten.

Da der Rechtsmittelwerber auf Grund der Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft österreichischen Staatsbürgern auch ab 5. September 2015 bis zur Aufnahme seiner nunmehrigen Erwerbstätigkeit im Sinne des Wiener Mindestsicherungsgesetzes gleichgestellt war, erfolgte die Einstellung der dem Beschwerdeführer mit Bescheid vom 10. August 2015 zuerkannten Leistungen durch die belangte Behörde zu Unrecht und war der angefochtene Bescheid

daher zu beheben. Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass Herr Sa. im Rahmen seiner zeugenschaftlichen Einvernahme darlegte, dass er bereit wäre, mit dem Beschwerdeführer wiederum ein Arbeitsverhältnis einzugehen, sodass nunmehr im Hinblick auf den bevorstehenden Beginn der Sommersaison zu ermitteln sein wird, ob der Rechtsmittelwerber – sollte er nach wie vor nicht im Vollzeitausmaß erwerbstätig sein - durch Eingehen des ihm angebotenen Arbeitsverhältnisses seine Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt tatsächlich uneingeschränkt zur Verfügung stellt.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

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

Wiener Mindestsicherung, Unionsbürger, unionsrechtliche Gleichstellung, Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit, einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses, Erhaltung der Erwerbstätigeneigenschaft, unfreiwillige Auflösung des Dienstverhältnisses, Nachsicht der Sperre vom Arbeitslosengeld

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2016:VGW.141.081.15242.2015

Zuletzt aktualisiert am

23.05.2016

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