

TE Lvwg Erkenntnis 2016/4/4 VGW-141/081/2554/2016

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.04.2016

Entscheidungsdatum

04.04.2016

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 der Frau J. E., gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, vom 18.01.2016, Zahl MA 40 - Sozialzentrum ... - SH/2016/39359-001, mit welchem der Antrag vom 14.01.2016 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 seine Richterin Dr. Szep über die Beschwerde der Frau J. E.,

gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40, Soziales, Sozial- u. Gesundheitsrecht, vom 18.01.2016, Zahl MA 40 - Sozialzentrum ... - SH/2016/39359-001, mit welchem der Antrag vom 14.01.2016 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 erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. römisch eins. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - 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.

Entscheidungsgründe

Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40-Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 18. Jänner 2016 wurde der Antrag der nunmehrigen Beschwerdeführerin vom 14. Jänner 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 abgewiesen. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, die Rechtsmittelwerberin sei weder erwerbstätig noch wären Nachweise darüber erbracht worden, dass die Erwerbstätigeneigenschaft nach § 51 Abs. 2 NAG erhalten bleibe oder dass sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben hätte. Auch wäre die Beschwerdeführerin nicht Familienangehörige einer gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 WMG den österreichischen Staatsbürgern gleichgestellten Person. Da die letzte Tätigkeit der Beschwerdeführerin bei M. einvernehmlich per 3. August 2015 gelöst worden wäre, könnte eine Unterstützung aus Leistungen der Mindestsicherung nicht gewährt werden. Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 40-Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht, vom 18. Jänner 2016 wurde der Antrag der nunmehrigen Beschwerdeführerin vom 14. Jänner 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 abgewiesen. Begründend führte die Behörde zusammengefasst sinngemäß aus, die Rechtsmittelwerberin sei weder erwerbstätig noch wären Nachweise darüber erbracht worden, dass die Erwerbstätigeneigenschaft nach Paragraph 51, Absatz 2, NAG erhalten bleibe oder dass sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben hätte. Auch wäre die Beschwerdeführerin nicht Familienangehörige einer gemäß Paragraph 5, Absatz 2, Ziffer 2, WMG den österreichischen Staatsbürgern gleichgestellten Person. Da die letzte Tätigkeit der Beschwerdeführerin bei M. einvernehmlich per 3. August 2015 gelöst worden wäre, könnte eine Unterstützung aus Leistungen der Mindestsicherung nicht gewährt werden.

In der dagegen rechtzeitig eingebrachten Beschwerde führte die nunmehrige Rechtsmittelwerberin Nachstehendes aus:

„Hiermit reiche ich eine schriftliche Beschwerde gegen die Ablehnung meines Antrages auf die Mindestsicherung ein. In Ihrem Bescheid steht als Begründung für die Ablehnung:

„Sie haben ihre letzte Tätigkeit bei M. per 03.08.2015 einvernehmlich gelöst, eine Unterstützung der Leistung der Mindestsicherung kann nicht gewährt werden.“

„Sie sind weder erwerbstätig noch wurden Nachweise darüber erbracht, dass die Erwerbseigenschaft nach § 51 Abs. 2 NAG erhalten bleibt oder dass Sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben haben. Sie sind auch nicht Familienangehörige/r einer gemäß § 5 Abs. 2 Zi. 2 WMG den österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellten Person.“ „Sie sind weder erwerbstätig noch wurden Nachweise darüber erbracht, dass die Erwerbseigenschaft nach § 51 Absatz 2, NAG erhalten bleibt oder dass Sie das Recht auf Daueraufenthalt erworben haben. Sie sind auch nicht Familienangehörige/r einer gemäß Paragraph 5, Absatz 2, Zi. 2 WMG den österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellten Person.“

Ich stelle fest, dass anlässlich der Kündigung, mit ein Schreiben vorgelegt wurde, dessen Inhalt ich nicht verstehen konnte. Einzig wurde ich darauf hingewiesen, dass ich dieses Schreiben zu unterfertigen hätte und den Arbeitsplatz zu

verlassen habe. Keineswegs war mir bewusst und ebensowenig von mir auch nicht erwünscht, dass sich hier eine einvernehmliche Kündigung unterfertige. Dies hätte auch in keiner Weise den Tatsachen entsprochen.

Es wurde mir auch keine Gelegenheit gegeben den Inhalt des Schreibens durch zu lesen oder zu verstehen.

Ich bin derzeit beim AMS und habe vom 7.08.2015 bis 20.11.2015 einen A1 Deutschkurs besucht und erfolgreich absolviert. Weiters bin ich ab 08.02.2016 in einem weiteren Deutschkurs um meine Beruflichen Qualifikationen zu erweitern, da ich möglichst bald wieder eine Feste Anstellung haben will.“

Auf Grund des unbedenklichen Akteninhaltes ergibt sich folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt, der als erwiesen angenommen wird:

Die am ... 1963 geborene Rechtsmittelwerberin ist ungarische Staatsangehörige und weist seit 14. Mai 2012 eine durchgehende behördliche Meldung im Bundesgebiet, und zwar an der Adresse Wien, P.-gasse, auf.

Die Beschwerdeführerin war zuletzt seit 5. November 2013 bei der M. GmbH als Arbeiterin erwerbstätig, wobei dieses Arbeitsverhältnis am 3. August 2015 einvernehmlich aufgelöst wurde.

Weiters ist die Rechtsmittelwerberin seit 4. August 2015 beim Arbeitsmarktservice Wien als arbeitssuchend gemeldet und bezieht Arbeitslosengeld.

Mit Eingabe vom 14. Jänner 2016 beantragte die nunmehrige Beschwerdeführerin die Zuerkennung von Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung.

Zu diesen Feststellungen gelangte das Gericht auf Grund nachstehender Beweiswürdigung:

Die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin mit der M. GmbH am 3. August 2015 einvernehmlich aufgelöst wurde, gründet sich auf das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Schreiben vom 3. August 2015, in welchem festgehalten wurde, dass das Dienstverhältnis der Rechtsmittelwerberin mit der M. GmbH per 3. August 2015 einvernehmlich aufgelöst wird, und welches sowohl seitens der Dienstgeberin als auch von der Beschwerdeführerin unterschrieben wurde. Die Beschwerdeführerin bestritt nicht, dieses Schreiben unterfertigt zu haben, sie legte in ihrer Beschwerde jedoch dar, dass ihr keine Gelegenheit geboten worden wäre, den Inhalt des Schreibens zu lesen oder zu verstehen. Es sei ihr nicht bewusst gewesen, dass sie eine einvernehmliche Kündigung unterschreibe und sei dies von ihr auch nicht erwünscht gewesen. Im Hinblick auf dieses Vorbringen ist somit festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin wie von dieser selbst zugestanden die diesbezügliche Dissolutionsvereinbarung unterzeichnete und somit zumindest ihr Einverständnis zur Lösung des gegenständlichen Dienstverhältnisses zum Ausdruck brachte. Wenn die Rechtsmittelwerberin in diesem Zusammenhang ausführt, sie habe den Inhalt der ihr vorgelegten Unterlagen nicht gelesen und nicht verstanden und somit die Auflösungsvereinbarung ohne Kenntnis des Inhaltes unterzeichnet, so ist festzuhalten, dass dies grundsätzlich nicht dazu führen kann, dass die durch die Beschwerdeführerin so zum Ausdruck gebrachte Willenserklärung ungültig ist. Auch fällt auf, dass das Arbeitsverhältnis unmittelbar aufgelöst wurde, ohne dass irgendwelche, für den Fall einer Arbeitgeberkündigung typische Kündigungsfristen – die Beschwerdeführerin hat im Zuge der einvernehmlichen Auflösung auf die Einhaltung der vierzehntägigen Kündigungsfrist laut dem Kollektivvertrag für das Gastgewerbe verzichtet – eingehalten wurden. Auch steht im gegebenen Zusammenhang zu bedenken, dass es Wesen der einvernehmlichen Auflösung eines Vertrages und im Konkreten eines Dienstverhältnisses ist, dass eben beide Parteien dieses nicht mehr weiterführen wollen, was dadurch zum Ausdruck kommt, dass beide Vertragspartner eine einvernehmliche Auflösungsvereinbarung treffen. Sollte dies nicht dem Willen der Beschwerdeführerin entsprochen haben, so kann nicht nachvollzogen werden, aus welchen Motiven heraus sie dennoch die von ihr behauptete Arbeitgeberkündigung sofort akzeptierte und im Zuge der Abwicklung dieser Auflösung ihre Unterschrift leistete. Wesen einer derartigen Arbeitgeberkündigung ist nämlich die Einseitigkeit dieses Rechtsgeschäftes, wobei auch festzuhalten ist, dass es sich hierbei um kein für Fremde nicht erschließbares Spezifikum der österreichischen Rechtsordnung handelt, sondern die einseitige Auflösung von Vereinbarungen, welche eben gerade nicht der Zustimmung des Vertragspartners bedarf, zum allgemein verständlichen Grundgerüst einer jeden Rechtsordnung zählt. Es stellt sich daher das diesbezügliche Vorbringen der Einschreiterin, sie habe den Inhalt des Schreibens nicht verstanden, als nicht nachvollziehbar dar. Schließlich ist festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin unbestrittenermaßen die einvernehmliche Auflösung unterzeichnete, und ihr somit in dem Fall, in welchem sie etwa

auf Grund eines beachtlichen Irrtums die gegenständliche Vertragsurkunde unterzeichnet hat, die Möglichkeit offen gestanden wäre, die Auflösungsvereinbarung auf dem Zivilrechtsweg zu bekämpfen. Es steht somit fest, dass das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin mit der M. GmbH einvernehmlich aufgelöst wurde.

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

Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung wurde weder durch die Beschwerdeführerin noch durch die belangte Behörde beantragt. Da sich der entscheidungsrelevante Sachverhalt vollumfänglich der Aktenlage entnehmen lässt, konnte die Entscheidung ohne Durchführung einer mündlichen Verhandlung ergehen.

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 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 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.

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 der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur 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 der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stellt.

Fest steht, dass die Beschwerdeführerin derzeit nicht erwerbstätig ist. Ein Anspruch auf Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung auf Grund aktueller Erwerbstätigkeit liegt somit nicht vor.

Die Beschwerdeführerin ging zuletzt bei der M. GmbH einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nach. Dieses Arbeitsverhältnis wurde jedoch – wie unbestrittenermaßen feststeht - einvernehmlich aufgelöst.

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, ZI. 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 etwa im Falle von Sprachbarrieren ohne Einholung einer entsprechenden Übersetzung unterzeichnet. Der Oberste Gerichtshof judiziert in diesem Zusammenhang in ständiger Rechtsprechung, dass derjenige, der eine Urkunde unterfertigt, den durch seine Unterschrift gedeckten Text auch dann zum Inhalt seiner Erklärung macht, wenn er den Text nicht gekannt oder verstanden hat (vgl. etwa bereits OGH, 13. Oktober 1966, 5 Ob 289/66, OGH, 26. Jänner 1979, 8 Ob 502/79, zuletzt etwa auch OGH, 11. November 2010, 3 Ob 194/10s). 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 etwa im Falle von Sprachbarrieren ohne Einholung einer entsprechenden Übersetzung unterzeichnet. Der Oberste Gerichtshof judiziert in diesem Zusammenhang in ständiger Rechtsprechung, dass derjenige, der eine Urkunde unterfertigt, den durch seine Unterschrift gedeckten Text auch dann zum Inhalt seiner Erklärung macht, wenn er den Text nicht gekannt oder verstanden hat (vergleiche etwa bereits OGH, 13. Oktober 1966, 5 Ob 289/66, OGH, 26. Jänner 1979, 8 Ob 502/79, zuletzt etwa auch OGH, 11. November 2010, 3 Ob 194/10s).

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 Nachsichtsründe 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 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 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 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 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).

Somit ist die aus einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses resultierende Arbeitslosigkeit bei Vorliegen der in § 11 Abs. 2 ALVG 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 Tötlichkeiten, 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, ALVG 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 Tötlichkeiten, 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 die Beschwerdeführerin unterzeichnete einvernehmliche Auflösungsvereinbarung und der damit zum Ausdruck gekommene Auflösungs willen jedoch durch einen derartigen triftigen Grund motiviert war, wurde durch die Beschwerdeführerin nicht einmal ansatzweise behauptet. Vielmehr legte die Einschreiterin zusammengefasst lediglich dar, ihr sei ein Schreiben vorgelegt worden, dessen Inhalt sie nicht verstehen hätte können, einzig wäre sie darauf hingewiesen worden, dass sie dieses Schreiben zu unterfertigen und den Arbeitsplatz zu verlassen habe. Mit diesem Vorbringen machte die Beschwerdeführerin jedoch keinen triftigen Grund für die erfolgte freiwillige Beendigung des bestehenden Dienstverhältnisses im Sinne der oben wiedergegebenen Judikatur geltend und kann daher nicht davon ausgegangen werden, es liege eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit im Sinne des § 51 Abs. 2 NAG vor. Dass die durch die Beschwerdeführerin unterzeichnete einvernehmliche Auflösungsvereinbarung und der damit zum Ausdruck gekommene Auflösungs willen jedoch durch einen derartigen triftigen Grund motiviert war, wurde durch die Beschwerdeführerin nicht einmal ansatzweise behauptet. Vielmehr legte die Einschreiterin zusammengefasst lediglich dar, ihr sei ein Schreiben vorgelegt worden, dessen Inhalt sie nicht verstehen hätte können, einzig wäre sie darauf hingewiesen worden, dass sie dieses Schreiben zu unterfertigen und den Arbeitsplatz zu verlassen habe. Mit diesem Vorbringen machte die Beschwerdeführerin jedoch keinen triftigen Grund für die erfolgte freiwillige Beendigung des bestehenden Dienstverhältnisses im Sinne der oben wiedergegebenen Judikatur geltend und kann daher nicht davon ausgegangen werden, es liege eine unfreiwillige Arbeitslosigkeit im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, NAG vor.

Weiters ist festzuhalten, dass § 51 Abs. 2 Z 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 einer erfolgten einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses oder sogar das Unterlassen eines jeglichen diesbezüglichen überprüfbaren Vorbringens 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 einer erfolgten einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses oder sogar das Unterlassen eines jeglichen diesbezüglichen überprüfbaren Vorbringens entspricht jedoch keinesfalls der geforderten ordnungsgemäßen Bestätigung im Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, Ziffer 2 und 3 NAG.

Entsprechende Beweismittel wurden durch die Beschwerdeführerin jedoch weder vorgelegt noch angeboten. Vielmehr behauptete diese lediglich, dass sie darauf hingewiesen worden sei, dass sie die Dissolutionsvereinbarung zu unterzeichnen hätte, woraufhin sie diese einvernehmliche Kündigung, ohne diese zu verstehen, unterschrieben habe. Damit ist die Beschwerdeführerin jedoch ihrer Obliegenheit, die Unfreiwilligkeit der eingetretenen Arbeitslosigkeit zu bescheinigen, nicht ansatzweise nachgekommen.

Der Vollständigkeit halber ist abschließend anzumerken, dass lediglich aus dem Umstand, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses auf der Initiative des Dienstgebers beruht, nicht per se geschlossen werden kann, dass die Auflösung einseitig erfolgte, zumal es auch dem Willen der Beschwerdeführerin entsprach, das Dienstverhältnis einvernehmlich zu beenden, widrigenfalls es ihr freigestanden wäre, die angeblich durch die Arbeitgeberin einseitig festgelegte Endigungsart im Rechtsweg zu bekämpfen. Überdies wäre es der Beschwerdeführerin jedenfalls freigestanden, eine einvernehmliche Auflösung abzulehnen und sich von der Dienstgeberin kündigen zu lassen.

Es steht somit fest, dass auf Grund der einvernehmlichen Auflösung des zuletzt von der Beschwerdeführerin eingegangenen Dienstverhältnisses die Erwerbstätigeneigenschaft der Rechtsmittelwerberin nicht erhalten blieb.

Schließlich ist die Beschwerdeführerin erst seit 14. Mai 2012 in Österreich behördlich gemeldet und somit seit rund

vier Jahren in Österreich aufhältig. Da sie somit noch keine fünf Jahre lang ununterbrochen im Bundesgebiet aufhältig war, hat sie das Recht auf Daueraufenthalt gemäß § 53a Abs. 1 NAG noch nicht erworben. Schließlich ist die Beschwerdeführerin erst seit 14. Mai 2012 in Österreich behördlich gemeldet und somit seit rund vier Jahren in Österreich aufhältig. Da sie somit noch keine fünf Jahre lang ununterbrochen im Bundesgebiet aufhältig war, hat sie das Recht auf Daueraufenthalt gemäß Paragraph 53 a, Absatz eins, NAG noch nicht erworben.

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 im Hinblick auf die Beschwerdeführerin, wie dargelegt, 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 die Beschwerdeführerin diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt sich die Abweisung des Antrages der Beschwerdeführerin vom 14. Jänner 2016 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 im Hinblick auf die Beschwerdeführerin, wie dargelegt, 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 die Beschwerdeführerin diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt sich die Abweisung des Antrages der Beschwerdeführerin vom 14. Jänner 2016 durch die belangte Behörde als rechtsrichtig dar und war die dagegen eingebrachte Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

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

Kein Anspruch nach § 5 WMG, weil einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt; kein Erhalt der Erwerbstätigeneigenschaft, wenn der einvernehmlichen Lösung trotz mangelndem Verständnis etwa auf Grund von Sprachbarrieren zugestimmt wird

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGWl:2016:VGW.141.081.2554.2016

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