jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 1998/5/12 96/08/0168

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.05.1998

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
23/01 Konkursordnung;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AlVG 1977 §14 Abs2 idF 1995/297;
AlVG 1977 §18 Abs8 litb;
AlVG 1977 §18 Abs8;
AlVG 1977 §26;
AlVG 1977 §79 Abs19;
B-VG Art140 Abs1;
B-VG Art140;
B-VG Art7 Abs1;
KO §25;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Novak, Dr. Sulyok und Dr. Nowakowski als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Fischer, über die Beschwerde der B in W, vertreten durch D und D, Rechtsanwälte, gegen den aufgrund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 17. April 1996, Zl. 12/1218/1996, betreffend Anspruch auf Arbeitslosengeld, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales) hat der Beschwerdeführerin Aufwendungen von S 11.510,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zwischen den Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens steht unbestritten fest, daß die Beschwerdeführerin vom 1. Juni 1987 bis 30. April 1995 bei einem - näher bezeichneten - Dienstgeber (arbeitslosenversicherungspflichtig)

beschäftigt gewesen ist. Vom 23. April 1993 bis 20. Dezember 1994 befand sie sich auf Karenzurlaub, wobei sie ab 1. Juli 1993 eine geringfügige Beschäftigung beim gleichen Dienstgeber verrichtet hat. Der Wiederantritt der Beschäftigung im vollen Umfang erfolgte am 21. Dezember 1994, wodurch infolge Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze eine Vollversicherungspflicht nach ASVG und AlVG ab 1. Dezember 1994 entstanden ist.

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 30. April 1995 beantragte die Beschwerdeführerin am 4. Mai 1995 die Gewährung von Arbeitslosengeld. Dieser Antrag wurde mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vom 1. Juni 1995 mit der Begründung abgewiesen, daß auf die Anwartschaft 51 Tage arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung fehlten.

Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin Berufung. Dieser Berufung lag ein (an das "Arbeitsamt" gerichtetes) Schreiben ihres ehemaligen Dienstgebers vom 20. Juni 1995 bei, in dem - im Anschluß an Ausführungen über den Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses - folgendes mitgeteilt wurde:

"Nach Antritt der Vollbeschäftigung und Ablauf des Kündigungsverbotes gemäß § 10 Abs. 4 MSchG haben wir (der Beschwerdeführerin) die Aufkündigung ihres Dienstverhältnisses unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bekanntgegeben. Diese Maßnahme war durch (den Dienstgeber) wegen der organisatorischen Änderung im Einsatzbereich (der Beschwerdeführerin) und zwar Zusammenlegung von zwei Bereichen, erforderlich. Auf Intervention des Betriebsrates wurde die Dienstgeberkündigung in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt, wobei die Auflösung des Dienstverhältnisses betrieblich bedingt durch den ... Arbeitgeber veranlaßt war."

Die Berufungsbehörde veranlaßte weitere Ermittlungen beim Dienstgeber, worüber folgender Bericht vom 7. Februar 1996 aktenkundig ist:

"In der Personalabteilung wurde der Leiter ... zum

gegenständlichen Fall einvernommen. Anhand des

Personalaktes ... wurde festgestellt:

1) (Die Beschwerdeführerin) befand sich bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Stefan (20.12.1994) im Karenzurlaub. Noch während des KU (genauer am 1.12.1994) fand in der PersAbtlg. (des Arbeitgebers) ein Gespräch zwischen dem Leiter (ergänze: der Personalabteilung), (der Beschwerdeführerin) selbst und dem örtlichen Betriebsrat statt, in dessen Verlauf alle Beteiligten übereingekommen sind, das DV ... einvernehmlich zum 30.4.1995 aufzulösen.

2) Es ist richtig, daß ursprünglich beabsichtigt war, das DV durch Kündigung seitens des DG (ebenfalls zum 30.4.1995) zu beenden, jedoch kam es letztlich auf Intervention des Betriebsrates zur einvernehml. Lösung.

3) Auch schriftlich wurde das Ergebnis der Aussprache vom 1.12.1994 durch die PersAbtlg. festgehalten. Es konnte auch eine Fotokopie eines noch am 1.12.1994 verfaßten Schreibens erwirkt werden - siehe dazu beigeschlossene Kopie -. Bemerkt wird dazu, daß die Angaben (der Beschwerdeführerin) in ihrer Berufung (... "diese Beschäftigung wurde im Jänner 1995 seitens des Arbeitgebers gekündigt ...) offensichtlich falsch sind.

4) Auch konnte festgestellt werden, daß nach dem 1.12.1994 keine wie immer geartete Abänderung der vereinbarten einvernehmlichen Lösung erfolgte.

Bemerkt wird dazu, daß (die Antragstellerin) nach Beendigung des Karenzurlaubes (20.12.1994) bis zum rechtlichen Ende des DV (30.4.1995) keinen einzigen Tag eine Arbeitsleistung erbrachte, sondern daß vielmehr die Zeit vom 20.12.1994 bis zum 30.4.1995 gegen Anrechnung von Urlaubs- und Zeitguthaben zur freien Verfügung gestellt wurde. Siehe auch dazu Kopie des Schreibens vom 1.12.1994."

Das vom Leiter der Personalabteilung unterzeichnete Schreiben vom 1. Dezember 1994, auf das sich der Bericht bezieht, ist an die Beschwerdeführerin gerichtet und lautet wie folgt:

"Wir nehmen Bezug auf das heute in der Personalabteilung mit Ihnen geführte Gespräch und wollen das Ergebnis der Ordnung halber nachstehend bestätigen:

Aus den persönlich besprochenen Gründen wurde das Einvernehmen hergestellt, daß ihr Angestelltenverhältnis zum 30. April 1995 aufgelöst wird.

Mit der Abrechnung April 1995 wird gleichzeitig die Abfertigung im Ausmaß von drei Monatsbezügen an sie ausbezahlt.

Unter Berücksichtigung Ihrer familiären Situation und um Ihnen die Gelegenheit, sich gänzlich der Pflege und

Erziehung ihres Kindes widmen zu können, stellen wir Ihnen die Zeit ab Beendigung des Karenzurlaubes bis Ende April 1995 gegen Anrechnung von Urlaubs- und Zeitguthaben zur freien Verfügung, soferne Sie nicht für dringende Übergabeagenden, die wir nur gegen vorherige Ankündigung in Anspruch nehmen wollen, benötigt werden."

Auf der Kopie dieses Schreibens bestätigte die Beschwerdeführerin, das Original übernommen zu haben.

Zu diesem Ermittlungsergebnis nahmen der ehemalige Dienstgeber und die Beschwerdeführerin Stellung. In der Stellungnahme des Dienstgebers vom 21. März 1996 heißt es unter anderem, daß der Betriebsrat an dem Gespräch vom 1. Dezember 1994 nicht beteiligt gewesen sei, wohl aber der zuständige Hauptabteilungsleiter. Das Angebot betreffend Auflösung des Dienstverhältnisses sei der Beschwerdeführerin unterbreitet, das vorbereitete Schriftstück ihr auf ihren Wunsch ausgefolgt worden. Der Wille zur Beendigung des Dienstverhältnisses sei ausschließlich vom Arbeitgeber gekommen. Die Beschwerdeführerin habe bei allen Gesprächen ihren Wunsch auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses zum Ausdruck gebracht. Betriebliche Gründe seien der Weiterbeschäftigung entgegengestanden. Im Hinblick auf das in § 10 MSchG festgelegte Kündigungsverbot von vier Wochen habe sich der Betriebsrat gegen die "vorgesehene Regelung" zu diesem Zeitpunkt ausgesprochen und dies dem Leiter des Personalbüros mitgeteilt. Da der Dienstgeber Ende Jänner, nach dem Ende der genannten Vierwochenfrist auf seiner Kündigungsabsicht beharrt habe, habe der Betriebsrat neuerlich interveniert und erreicht, daß die bereits ausgesprochene Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt worden sei.

Die Beschwerdeführerin bezeichnet in ihrer Stellungnahme den im "AV vom 1.12.1994" angeführten Sachverhalt als einen "Vorschlag des Dienstgebers", den sie in dieser Form nicht akzeptiert, sondern betriebsrätliche Beratung und Hilfe in Anspruch genommen habe. Zum Beweis dafür habe sie bereits in ihrer Berufung die Einvernahme des Hauptabteilungsleiters der Rechtsabteilung als Zeugen beantragt. Die Intervention des Betriebsrates habe bewirkt, daß der Dienstgeber das vierwöchige Kündigungsverbot gemäß § 10 Abs. 4 MSchG abgewartet und erst Ende Jänner 1995 neuerlich die Kündigungsabsicht mitgeteilt habe. Die daraufhin auf Intervention des Betriebsrates erfolgte einvernehmliche Auflösung mit 30. April 1995 sei sowohl im Schreiben des Personalbüros vom 20. Juni 1995 als auch in der Berufung vom gleichen Tag "völlig richtig wiedergegeben". Es sei auch unrichtig, daß die Beschwerdeführerin zwischen "20.12.1994 und 20.1.1995" nicht gearbeitet habe. Sie habe zunächst einen Teil ihres Resturlaubes konsumiert, sich zwischen 24. und 29. Jänner 1995 in Anstaltspflege und danach noch bis 10. März 1995 im Krankenstand befunden. Ab diesem Zeitpunkt sei sie bis zum Ende des Dienstverhältnisses immer wieder stundenweise zu Abschluß-, Abrechnungs- und Übergabearbeiten herangezogen worden.

Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid hat die belangte Behörde der Berufung der Beschwerdeführerin keine Folge gegeben und den erstinstanzlichen Bescheid bestätigt. Sie hat diesen Bescheid (nach Wiedergabe einiger Gesetzesbestimmungen und des Verwaltungsgeschehens) zunächst damit begründet, daß gemäß § 79 Abs. 19 AlVG § 14 Abs. 2 AlVG in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 297/1995 mit dem 1. Mai 1995 in Kraft getreten sei und für Ansprüche gelte, deren Anfallstag nach dem 30. April 1995 liege. Die Beschwerdeführerin habe am 4. Mai 1995 Arbeitslosengeld beantragt. Der Anfallstag sei ebenfalls der 4. Mai 1995, sodaß die Beurteilung der Anwartschaft nach § 14 Abs. 2 AlVG in der Fassung des BGBl. Nr. 297/1995 vorzunehmen sei. Für die Erfüllung der Anwartschaft seien daher Beschäftigungszeiten im Ausmaß von 26 Wochen notwendig. Selbst wenn man den Beginn des Dienstverhältnisses mit 1. Dezember 1994 annehmen würde, lägen bis zum Ende des Dienstverhältnisses am 30. April 1995 nur Anwartschaftszeiten im Ausmaß von 151 Tagen, weshalb die Anwartschaft nicht erfüllt sei.

Der Berufungseinwand, wonach § 14 Abs. 2 AlVG in Verbindung mit § 26 AlVG erst auf Fälle anzuwenden sei, deren Anfallstag nach dem 31. Dezember 1995 liege, sei zwar zutreffend; die Beschwerdeführerin habe aber am 4. Mai 1995 nicht Karenzurlaubsgeld (iSd § 26 AlVG), sondern Arbeitslosengeld beantragt. Arbeitslosengeld nach § 18 Abs. 8 AlVG stehe unter anderem nur dann zu, wenn das Dienstverhältnis nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt worden sei. Diese Voraussetzung sei im Falle der Beschwerdeführerin nicht erfüllt. Auf Grund ihrer Vereinbarung mit dem Dienstgeber vom 1. Dezember 1994 sei sie am

13. (gemeint: 30.) April 1995 vom Dienstgeber von der Gebietskrankenkasse abgemeldet worden. Als Abmeldungsgrund sei angegeben worden, daß das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst worden sei. Dies habe die Beschwerdeführerin auch bei der Antragstellung auf Arbeitslosengeld angegeben; erst in der Berufung habe sie erstmals vorgebracht, daß das Dienstverhältnis durch Kündigung durch den Dienstgeber beendet worden sei. Dieser Darstellung habe der zuständige Ausschuß nicht folgen können: Sowohl das von der Beschwerdeführerin

"übernommene Protokoll vom 1.12.1994" als auch die Abmeldung von der Gebietskrankenkasse würden eindeutig beurkunden, daß das Dienstverhältnis durch eine einvernehmliche Lösung beendet worden sei. Im Schreiben des Dienstgebers vom 20. Juni 1995 werde ausgeführt, daß die Dienstgeberkündigung auf Intervention des Betriebsrates in eine einvernehmliche Lösung umgedeutet worden sei. Ein entsprechendes Kündigungsschreiben habe jedoch nicht vorgelegt werden können. Insbesondere im Hinblick darauf, daß über das Gespräch vom 1. Dezember 1994 ein Protokoll angefertigt worden sei, sei es höchst unwahrscheinlich, daß über den Ausspruch einer Kündigung durch den Dienstgeber keinerlei Aufzeichnungen gemacht worden wären. Aus den dargelegten Gründen habe der zuständige Ausschuß dem Vorbringen der Beschwerdeführerin bezüglich der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht folgen können. Von einer weiteren Zeugenladung sei abzusehen gewesen, da die Ermittlungsergebnisse, insbesondere der schriftlichen Aufzeichnungen über die Beendigung des Dienstverhältnisses, eindeutig auf eine einvernehmliche Lösung hinwiesen. Eine gegenteilige Zeugenbehauptung hätte am Ausgang dieses Verfahrens nichts verändert. Da die Beschwerdeführerin am 4. Mai 1995 jedoch eine Leistung nach dem AlVG beantragt habe, werde das Arbeitsmarktservice prüfen, ob der Beschwerdeführerin, sofern nicht ohnehin schon gewährt, Notstandshilfe ab Antragstellung zustehe.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend machende Beschwerde.

Darin bekämpft die Beschwerdeführerin den angefochtenen Bescheid im wesentlichen auf drei Ebenen: Sie hält die Änderung des § 14 Abs. 2 AlVG durch Art. XXII des Strukturanpassungsgesetzes 1995, BGBl. Nr. 297 (Erhöhung der Anwartschaft von 20 Wochen auf 26 Wochen) einerseits für nicht anwendbar, da ein Fall des Zusammenhanges mit § 26 AlVG, der das Karenzurlaubsgeld regle, vorliege, andererseits für verfasssungswidrig, weil der Beschwerdeführerin, die im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die gesetzlichen Anwartschaftsvoraussetzungen für die Gewährung des Arbeitslosengeldes erfüllt habe, durch die Verlängerung dieser Anwartschaft die bereits erworbene Anwartschaft auf Arbeitslosengeld genommen worden sei. Jedenfalls aber stehe der Beschwerdeführerin das "Ausbildungsarbeitslosengeld" gemäß § 18 Abs. 8 AlVG zu. Die Beschwerdeführerin habe durch Vorlage des Briefes des Leiters der Personalabteilung vom 21. März 1996 und durch den Antrag, diesen Hauptabteilungsleiter als Zeugen einzuvernehmen, Beweis dafür angeboten, daß "der wahre Wille zur Beendigung (des) Dienstverhältnisses vom ... Arbeitgeber" ausgehe. Die diesem klar erkennbaren Willen widersprechende Dokumentation einer einvernehmlichen Auflösung im Protokoll vom 1. Dezember 1994 sowie im Schreiben vom 20. Juni 1995 und das "Fehlen eines formellen Schreibens", in dem "der (Dienstgeber) ... seine Kündigung ausspricht, hatte also offenbar den Zweck, der Beschwerdeführerin nach außen hin auf dem weiteren Beschäftigungsweg keinerlei Schwierigkeiten bereiten zu wollen". Eine Umgehung irgendwelcher Rechtsvorschriften zum Vorteil der Beschwerdeführerin sei dabei keineswegs ins Auge gefaßt worden und auch für niemanden ersichtlich. Hätte die Beschwerdeführerin "der einvernehmlichen Auflösung (des) Beschäftigungsverhältnisses mit dem (Dienstgeber) nicht zugestimmt, hätte der (Dienstgeber) die einseitige Kündigung ausgesprochen". Aufgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung des Sachverhaltes habe die belangte Behörde im Verwaltungsverfahren die Frage, ob die "einseitige Kündigung des mit (der Beschwerdeführerin) abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen" worden wäre, wenn sie der einvernehmlichen Auflösung dieses Vertrages nicht zugestimmt hätte, nicht geklärt.

Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt und erklärt, von der Erstattung einer Gegenschrift Abstand zu nehmen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Beschwerde erwogen:

Gemäß § 14 Abs. 1 erster Satz AlVG ist bei der erstmaligen Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes die Anwartschaft erfüllt, wenn der Arbeitslose in den letzten 24 Monaten vor Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) insgesamt 52 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war.

Gemäß § 14 Abs. 2 AlVG ist bei jeder weiteren Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes die Anwartschaft erfüllt, wenn der Arbeitslose in den letzten zwölf Monaten vor Geltendmachung des Anspruches (Rahmenfrist) insgesamt 26 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war. Die Anwartschaft ist im Falle einer weiteren Inanspruchnahme auch dann erfüllt, wenn der Arbeitslose die Anwartschaft gemäß § 14 Abs. 1 erster Satz erfüllt.

Die in § 14 Abs. 2 AlVG vorgenommene Verlängerung der Anwartschaft von 20 auf 26 Wochen ist auf Art. XXII des Strukturanpassungsgesetzes BGBl. Nr. 297/1995 zurückzuführen, das insofern gemäß § 79 Abs. 19 AlVG mit 1. Mai 1995 in Kraft getreten ist und für Ansprüche gilt, deren Anfallstag nach dem 30. April 1995 liegt. Nach dem zweiten

Halbsatz des § 79 Abs. 19 ist § 14 Abs. 2 "im Zusammenhang mit § 26 erst auf Fälle anzuwenden", "deren Anfallstag nach dem 31. Dezember 1995 liegt".

Gemäß § 14 Abs. 7 AlVG idF vor dem Gesetz

BGBl. I Nr. 47/1997 sind Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld herangezogen wurden, bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn (u.a.), es wird Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung gemäß § 18 Abs. 8 AlVG in Anspruch genommen.

Wird nach einem Bezug von Karenzurlaubsgeld Arbeitslosengeld in Anspruch genommen, so gilt dies als weitere Inanspruchnahme im Sinne des § 14 Abs. 2 (§ 14 Abs. 8 AlVG).

Schließlich wird gemäß § 18 Abs. 8 AlVG idF vor BGBl. I Nr. 47/1997 das Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung maximal für 26 Wochen gewährt, wenn

"a) ein Arbeitsloser nach einem Karenzurlaub aus Anlaß der Elternschaft und einem Bezug von Karenzurlaubsgeld die Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber wieder aufgenommen hat,

b) diese Beschäftigung nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt wurde und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben ist,

c) der Arbeitslose sich ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche arbeitslos meldet und keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann und

d) der Arbeitslose sich einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung unterzieht oder deshalb nicht unterzieht, weil vom Arbeitsmarktservice keine geeignete Ausbildung angeboten werden kann."

Vor diesem rechtlichen Hintergrund erweist sich zunächst die Beschwerdebehauptung als unzutreffend, daß § 14 Abs. 2 AlVG auf den vorliegenden Fall deshalb nicht anzuwenden sei, weil es sich um einen Fall "im Zusammenhang mit § 26 AlVG" handle. Nach dem klaren Wortlaut und systematischen Zusammenhang des Gesetzes ist § 14 Abs. 2 AlVG "im Zusammenhang mit § 26 AlVG" nur dann anzuwenden, wenn die Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld zu beurteilen ist. Wird nach dem Bezug von Karenzurlaubsgeld Arbeitslosengeld in Anspruch genommen, so besteht zwar ein tatsächlicher, jedoch nicht der in § 79 Abs. 19 AlVG zweifellos geforderte rechtliche "Zusammenhang".

Der Verwaltungsgerichtshof hält aber auch die mit 1. Mai 1995 (und damit bereits auf den Anspruch der Beschwerdeführerin) wirksam gewordene Gesetzesänderung für verfassungsrechtlich unbedenklich: Während der zeitlichen Geltungsdauer des § 14 Abs. 2 AlVG (in jeglicher Fassung) pflegen bei den Pflichtversicherten Anwartschaften im Sinne dieser Gesetzesstelle laufend zu entstehen. Hätte der Gesetzgeber unter allen Umständen auf diese Anwartschaften Bedacht zu nehmen, so wäre eine für den Versicherten geltende Regelung, die eine Verlängerung der gesetzlichen Frist vorsieht, schlechthin undenkbar. Dies im übrigen auch dann, wenn der Gesetzgeber eine Übergangsfrist vorgesehen hätte, da auch in diesem Fall mit Beginn der Wirksamkeit einer solchen Änderung bestehende Ansprüche in jenen Fällen, in denen bereits 20, noch nicht aber 26 Wochen Anwartschaft erworben worden sind, frustriert werden. Zwischen einer sofortigen Inkraftsetzung und der Einräumung einer Übergangsfrist besteht - im hier maßgebenden Zusammenhang mit der Gewährung von Arbeitslosengeld - aber schon deshalb kein Unterschied, weil sich der Arbeitnehmer auf den Bezug des Arbeitslosengeldes nicht einzurichten pflegt und auch - nach dem Willen des Gesetzgebers - gar nicht einrichten soll. Der zuletzt genannte Aspekt ist einerseits aus der Umschreibung der Arbeitswilligkeit im § 9 Abs. 1 abzuleiten (wonach jemand nicht arbeitswillig ist, der von einer sich bietenden Arbeitsmöglichkeit nicht Gebrauch macht), sondern auch aus der Sperrfrist des § 11, wonach Arbeitslose, deren Dienstverhältnis infolge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig ohne triftigen Grund gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld erhalten. Es soll nach dem Willen des Gesetzgebers der Dienstnehmer also gerade nicht am Zustandekommen seiner eigenen Arbeitslosigkeit mitwirken, d.h. er soll nicht im Hinblick auf eine bestimmte Rechtslage des Arbeitslosenversicherungsgesetzes disponieren. Nun ist es aber nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes ein wesentliches Element des Vertrauensschutzes, daß die Rechtsunterworfenen im Vertrauen auf eine bestimmte Rechtslage Dispositionen getroffen haben. Nicht die Erwartung, daß sich die Rechtslage nicht verändern wird, ist schützenswert, sondern es soll nicht in die im Hinblick auf eine bestimmte Rechtslage getroffenen (und nach der Lage der Dinge auch zu erwartenden) Dispositionen der Rechtsunterworfenen übergangslos

eingegriffen werden (vgl. dazu VfSlg. 11288/1987, 12186/1989, 12732/1991, 13655/1993, 13984/1994, 14515/1996). Der Verwaltungsgerichtshof hegt daher gegen die Übergangsbestimmung des § 79 Abs. 19 AlVG aus dem Blickwinkel des vorliegenden Beschwerdefalles keine verfassungsrechtlichen Bedenken.

Danach hängt der Anspruch der Beschwerdeführerin nur mehr von der Beantwortung der Frage ab, ob ihr im Sinne des § 18 Abs. 8 AlVG das sogenannte "Ausbildungsarbeitslosengeld" zusteht. Nach dieser Gesetzesstelle würde auch auf die durch den Bezug von Karenzurlaubsgeld verbrauchte Anwartschaft Bedacht zu nehmen sein, wenn die Voraussetzungen des § 18 Abs. 8 AlVG zutreffen, wobei im Beschwerdefall lediglich jene der lit. b strittig ist.

Der Verwaltungsgerichtshof hat zu dieser Bestimmung bisher erst einmal Stellung genommen, nämlich im Erkenntnis vom 23. April 1996, Zl. 96/08/0058, und dort ausgesprochen, daß ein Austritt aus dem Dienstverhältnis wegen Insolvenz des Dienstgebers gemäß § 25 KO (und der damit ausgelöste Anspruch auf Kündigungsentschädigung für den Zeitraum des § 18 Abs. 8 AlVG) dem Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen nicht gleichzuhalten sei. Der Verwaltungsgerichtshof hat in diesem Erkenntnis die Frage unbeanwortet gelassen, ob § 18 Abs. 8 AlVG "allenfalls analog auf verwandte, darin aber nicht ausdrücklich geregelte Sachverhalte (etwa auf eine unbegründete Entlassung durch den Arbeitgeber oder einen begründeten Austritt durch den Dienstnehmer) angewendet werden müßte."

Hinsichtlich der Anwendung dieser Gesetzesstelle auf die "einvernehmliche Auflösung" eines Dienstverhältnisses hat der Verwaltungsgerichtshof aus Anlaß der vorliegenden Beschwerde folgende Erwägungen angestellt:

Die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses kann unter unterschiedlichen Aspekten zustande kommen. Sie besteht zunächst darin, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer Willenseinigung darüber erzielen, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufzulösen. Ihrer Rechtsnatur nach ist die einvernehmliche Beendigung ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, ein Vertrag (vgl. dazu Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht6, 654 f, sowie Wachter, Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in FS Hans Floretta (1983) 433 ff (435)). Vor dem rechtlichen Hintergrund des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, insbesondere auch unter Bedachtnahme auf die aus mehreren Bestimmungen dieses Gesetzes erschließbare Obliegenheit des Versicherten (bzw. des Arbeitslosen) am Entstehen bzw. Fortbestehen seiner Arbeitslosigkeit nicht aktiv mitzuwirken, kann nicht gesagt werden, daß die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses durch Aufhebungsvertrag dem Willen des Gesetzgebers, wie er im § 18 Abs. 8 AlVG durch das Abstellen auf die Kündigung durch den Arbeitgeber zum Ausdruck kommt, entspräche. Eine ausdehnende Interpretation des Begriffes "Kündigung durch den Arbeitgeber" in der Richtung, daß darunter auch einvernehmliche Auflösungen eines Dienstverhältnisses im oben erwähnten Sinne zu verstehen seien, scheidet daher aus teleologischen Gründen aus und zwar auch in jenen Fällen, in denen der "Kündigungswunsch" vom Arbeitgeber ausgeht und der Arbeitnehmer sich daraufhin mit dem Abschluß eines Aufhebungsvertrages einverstanden erklärt. Auch besteht gegen die sich daraus ergebende unterschiedliche Behandlung einer Arbeitgeberkündigung und einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses im gegebenen systematischen Zusammenhang kein gleichheitsrechtliches Bedenken, welches zu weiterführenden Überlegungen Anlaß geben könnte.

Von der bisher erörterten Form der einvernehmlichen Auflösung durch Aufhebungsvertrag zu unterscheiden ist jedoch jene Konstellation, in der - im Sinn des Wortlautes des § 18 Abs. 8 AlVG - eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird und im nachhinein (und ohne aus arbeitslosenversicherungsrechtlicher Sicht nachteilige Veränderungen der Rechtswirkungen der Kündigung, insbesondere durch Vorverlegung des Endigungszeitpunktes des Dienstverhältnisses, herbeizuführen) diese - aufrechte - Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses "umgewandelt" wird. Im Regelfall handelt es sich dabei nämlich lediglich um einen konkludenten Verzicht des Arbeitnehmers auf Anfechtung dieser Kündigung verbunden mit der Vereinbarung, daß nach außen hin als Endigungsgrund nur eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses in Erscheinung treten soll (und allenfalls weiteren, z.B. finanziellen Zugeständnissen des Dienstgebers). In dieser Konstellation wäre in der Tat kein sachlicher Grund dafür zu erkennen, die Kündigung durch den Dienstgeber nur deshalb, weil der Dienstnehmer - der Sache nach - im Zuge einer Vereinbarung, diese Kündigung als einvernehmliche Auflösung zu bezeichnen, erklärt hat, mit dieser Kündigung auch einverstanden zu sein, seines Arbeitslosengeldes im Sinne des § 18 Abs. 8 AlVG verlustig gehen sollte; eine Verpflichtung des Dienstnehmers, eine Kündigung mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln zu bekämpfen, ist dem Arbeitslosenversicherungsgesetz nämlich wertungsmäßig nicht zu entnehmen. Eine derartige Umwandlung einer bereits ausgesprochenen Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kommt überdies den Intentionen der Arbeitslosenversicherung entgegen, da es als Erfahrungssatz gelten kann, daß Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wurde, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weniger

Beschäftigungshindernisse vorfinden, als solche, die von ihrem Dienstgeber gekündigt wurden und einem potentiellen neuen Dienstgeber die hiefür maßgebenden Gründe erklären müssen.

Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so ergibt sich folgendes:

Es kann aus rechtlichen Gründen auf sich beruhen, ob der Dienstgeber bereits am 1. Dezember 1994 eine Kündigung (mündlich) ausgesprochen hat, und aufgrund dieses Kündigungsausspruches die im Schreiben vom 1. Dezember 1994 wiedergegebene Vereinbarung zustande gekommen ist, weil diesfalls für die Beschwerdeführerin nichts gewonnen wäre: Eine während der Geltung des Kündigungsschutzes des Mutterschutzgesetzes ausgesprochene Kündigung wäre nämlich rechtsunwirksam (§ 10 Abs. 1 und 2 MSchG, § 10 Abs. 4 letzter Satz und Abs. 6 MSchG), sodaß eine zur Abwehr einer unwirksamen Kündigung vereinbarte einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin im obigen Sinne zuzurechnen und daher nicht einer Kündigung durch den Arbeitgeber gleichzuhalten wäre.

Die für den Ausgang des Beschwerdefalles entscheidende Frage ist somit jene, ob der Dienstgeber (allenfalls auf Intervention des Betriebsrates gemäß § 104a ArbVG und ungeachtet des Inhaltes des Schreibens vom 1. Dezember 1994) erst zu einem späteren Zeitpunkt eine neuerliche (nicht unwirksame) Kündigung ausgesprochen hat und diese im nachhinein in eine einvernehmliche Auflösung "umgewandelt" worden ist.

Dazu sind folgende Verfahrensergebnisse aktenkundig:

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme vom 21. März 1996 (gerichtet an das Arbeitsmarktservice) ausgeführt, daß der Betriebsrat sich gegen die vorgesehene Regelung vom 1. Dezember 1994 gewendet habe: da der Dienstgeber "Ende Jänner, nach dem Ende der genannten Vierwochenfrist auf seiner Kündigungsabsicht beharrte", habe der Betriebsrat neuerlich interveniert und erreicht, "daß die bereits ausgesprochene Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt wurde". Die Beschwerdeführerin gab in ihrer Stellungnahme vom 22. März 1996 an, der Dienstgeber habe ihr Ende Jänner 1995 neuerlich seine Kündigungsabsichten mitgeteilt. Daraufhin sei über Intervention des Betriebsrates eine einvernehmliche Auflösung erfolgt. In ihrer Berufung vom 20. Juni 1995 hat die Beschwerdeführerin (AS 22) ausdrücklich behauptet, daß ihre Beschäftigung "nach Ablauf des gesetzlichen Kündigungsschutzes (Jänner 1995) vom Arbeitgeber" gekündigt" worden sei, und hat sich - ebenso wie in ihrer späteren Stellungnahme vom 22. März 1996 - auf die Einvernahme des Hauptabteilungsleiters als Zeugen zu berufen.

Die Beschwerdeführerin hat damit (jedenfalls auch) eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses im Gefolge einer (nicht bloß angedrohten oder angekündigten) Kündigung durch den Arbeitgeber im hier relevanten Sinn behauptet.

Die belangte Behörde hat sich in der Begründung des angefochtenen Bescheides ausschließlich auf das Schreiben des Dienstgebers vom 20. Juni 1995 gestützt und aus dem Umstand, daß "ein entsprechendes Kündigungsschreiben ... nicht habe vorgelegt werden können" die Schlußfolgerung gezogen, daß eine solche Kündigung nicht erfolgt sei, und zwar mit der Begründung, es sei höchst unwahrscheinlich, daß über den Ausspruch einer Kündigung durch den Dienstgeber keinerlei Aufzeichnungen gemacht worden seien. Es ist der belangten Behörde zuzugeben, daß die von ihr ins Treffen geführten Umstände im Rahmen der Beweiswürdigung durchaus in dieser Weise in Betracht gezogen werden können. Sie durfte diese Beweiswürdigung allerdings nicht selektiv auf einige Beweismittel stützen und andere - zur Beweisführung im Sinne des Standpunktes der Beschwerdeführerin geeignete - Beweismittel unbeachtet lassen oder beantragte Beweiserhebungen verweigern. Insbesondere durfte sich die belangte Behörde über die Glaubwürdigkeit eines Zeugen kein Bild machen, ohne den Beweis aufgenommen (d.h. den Zeugen gehört) zu haben (vgl. zum Verbot der antizipativen Beweiswürdigung vgl. Walter-Thienel, Verwaltungsverfahren I2, § 45 Anmerkung 4 und die aaO, sub Punkt 13, 679 ff, wiedergegebene ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes).

Der angefochtene Bescheid war daher wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. c VwGG aufzuheben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994; der Höhe nach jedoch begrenzt durch die hinter den Pauschalsätzen der genannten Verordnung zurückbleibenden Ansätze im Kostenverzeichnis.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1998:1996080168.X00

Im RIS seit

18.10.2001

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at