jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/24 L503 2230880-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.03.2021

Entscheidungsdatum

24.03.2021

Norm

AlVG §11
AlVG §38
B-VG Art133 Abs4

Spruch

L503 2230880-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. ENZLBERGER und Mag. SIGHARTNER über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des AMS Wels vom 19.03.2020 zur Versicherungsnummer XXXX , nach ergangener Beschwerdevorentscheidung vom 23.04.2020, GZ: XXXX , zu Recht erkannt:

A.) Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos aufgehoben.

B.) Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang

1. Mit Bescheid vom 19.3.2020 sprach das AMS aus, der Beschwerdeführer (im Folgenden kurz: „BF") erhalte gemäß § 38 in Verbindung mit § 11 AlVG im Zeitraum vom 13.2.2020 bis zum 11.3.2020 keine Notstandshilfe; Nachsicht werde nicht erteilt.

Begründend führte das AMS nach Wiedergabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen aus, das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass das Dienstverhältnis des BF bei der Firma Verein z. F. v. A. u. B. während der Probezeit aufgrund des Verhaltens des BF vom Dienstgeber gelöst worden sei. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

2.1. Im Akt befindet sich unter anderem ein E-Mail des AMS an den Dienstgeber F. vom 20.2.2020, in dem um nähere Auskünfte hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses des BF per 12.2.2020 ersucht wurde.

Konkret wurde um Auskunft ersucht, ob die Weigerung des BF, die Datenschutzvereinbarung zu unterschreiben, der einzige Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses war, falls nein, welche anderen Gründe es gab. Zudem wurde um Auskunft ersucht, wofür eine unterzeichnete Datenschutzvereinbarung benötigt wird - gemäß § 25 Abs 4 bzw. § 32 Abs 3 AMSG sei der Dienstgeber nämlich ohnehin berechtigt, dem AMS vermittlungsrelevante Informationen bereitzustellen, egal ob jemand eine Datenschutzvereinbarung unterschreibt. Weiters wurde um Auskunft ersucht, wofür der Dienstgeber eine Zustimmung zur geltenden MitarbeiterInnen-Daten-Verwaltung der BBRZ-Gruppe benötige; weshalb könne ohne diese Zustimmung das Dienstverhältnis nicht weiter laufen?

Gemäß § 69 Abs 2 AlVG sei die Firma F. als (ehemaliger) Dienstgeber nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, dem AMS zur Durchführung seiner behördlichen Aufgaben Auskünfte zu erteilen; die Verweigerung der Datenweitergabe durch den (ehemaligen) Dienstnehmer sei dabei nicht von Relevanz und liege aufgrund der zwingenden gesetzlichen Bestimmung auch kein Datenschutzvergehen vor.

2.2. Im Akt befindet sich die diesbezügliche Antwort des Dienstgebers F. vom 24.2.2020, wonach das Dienstverhältnis mit dem BF im Probemonat beendet worden sei, da keinerlei Ergänzungen, Streichungen und Abänderungen des Dienstvertrages und der zugehörigen Anlagen akzeptiert würden. Der Dienstgeber F. schließe jährlich mehr als 1.000 Dienstverträge mit TransitmitarbeiterInnen ab und sehe sich außerstande, individuelle Abänderungen zu administrieren. Die beiden Informationsblätter zu Art 13 DSGVO (seitens AMS und BBRZ Gruppe) bedürfen, wie das AMS richtigerweise ausführe, keiner Zustimmung. Sie bedürfen jedoch der Kenntnisnahme und diese Kenntnisnahme sei aus Gründen der Nachweisbarkeit ausnahmslos mittels Unterschrift zu bestätigen. Hier seien beide Formulare seitens des BF „m. Vorbeh." Unterschrieben worden. Zusätzlich habe der BF dem Dienstgeber ein mit 27.01.2020 datiertes und als „Zustimmungserklärung" bezeichnetes Schriftstück vorgelegt, in dem er festgelegt habe, welchen Datenarten, Empfängern und welchem Zweck einer Datenweitergabe er zustimmt bzw. nicht zustimmt. Auch wenn dieses Schreiben „an sich rechtlich belanglos" sein mag, sei der Dienstgeber F. wie oben ausgeführt „nicht bereit, solche Ergänzungen oder Änderungen zu bearbeiten oder zu administrieren".

2.3. Im Akt befindet sich unter anderem ein Protokoll über eine niederschriftliche Befragung des BF vor dem AMS vom 12.3.2020 zum Gegenstand: „Beendigung des Dienstverhältnisses bei der Firma V. z. F. v. A. u. B. am 12.2.2020 durch Lösung in der Probezeit" durch den BF. Demzufolge wurde dem BF die obige Stellungnahme des Dienstgebers (siehe soeben Punkt 2.2.) vorgehalten und gab der BF dazu an, er wolle keine Stellungnahme abgeben.

3. Mit Schreiben vom 8.4.2020 erhob der BF fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid des AMS vom 19.3.2020. Darin führte er aus, das Dienstverhältnis bei der Firma F. sei am 12.3.2020 in der Probezeit beendet worden, da er die bei Arbeitsantritt vorgelegte „Datenschutzverzichtserklärung" nicht unterfertigt habe. Mit dem AMS-Mitarbeiter Mag. K. habe der BF sinngemäß schon mehrfach Probleme gehabt und habe der Kontrollmeldetermin vom 12.3.2020 darauf abgezielt, den BF zu sanktionieren. Da der BF lediglich sein „Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Grundrecht auf Datenschutz) geltend gemacht", ansonsten aber alle aufgetragenen Arbeiten bei F. zur Zufriedenheit erledigt habe, dürfe man ihm kein schuldhaftes Verhalten unterstellen.

4. Mit Bescheid vom 23.4.2020 wies das AMS die Beschwerde des BF im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung ab.

Begründend führte das AMS zum Verfahrensgang aus, der BF habe am 13.02.2020 Notstandshilfe beantragt. Zuletzt sei er vom 27.01.2020 bis 12.02.2020 bei der Firma Verein z. F. v. A. u. B. (F.) als Transitarbeitskraft im Rahmen eines sozialökonomischen Betriebes beschäftigt gewesen. Sein Dienstverhältnis habe durch den BF verschuldet durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber geendet. In weiterer Folge wurden die Stellungnahme des Dienstgebers sowie das Beschwerdevorbringen des BF dargestellt.

Im Rahmen der getroffenen Feststellungen wiederholte das AMS, der BF habe am 13.02.2020 einen Antrag auf Zuerkennung der Notstandshilfe gestellt. Sein Dienstverhältnis zur Fa. F. habe am 12.02.2020 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber geendet. Zur Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses sei es gekommen, weil der ehemalige Dienstgeber keine vom BF eigenmächtig durchgeführten Ergänzungen, Streichungen und Abänderungen des Dienstvertrages und der zugehörigen Anlagen akzeptieren habe können. Aufgrund der Vielzahl an Dienstverträgen mit Transitmitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei es dem ehemaligen Dienstgeber nicht möglich gewesen, individuelle Abänderungen zu administrieren. Der BF habe Informationen zum Datenschutz nicht zur

Kenntnis nehmen wollen. Er habe ein mit 27.01.2020 datiertes und als „Zustimmungserklärung“ bezeichnetes Schriftstück vorgelegt, in dem er festgelegt habe, welchen Datenarten, Empfängern und welchem Zweck einer Datenweitergabe er zustimme und welchem nicht.

Der ehemalige Dienstgeber sei nicht bereit gewesen, solche Ergänzungen oder Änderungen zu bearbeiten oder zu administrieren. Entgegen der Behauptung des BF sei sein Einsatzbereich in Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Einschränkungen gestaltet worden. Nicht richtig sei, dass gegen den Bescheidverfasser Verfahren laufen, sondern seien Beschwerden gegen von der Behörde ausgestellte Bescheide beim Bundesverwaltungsgericht anhängig. Nicht richtig sei außerdem, dass sich „der Termin letztendlich als Niederschrift entpuppte“. Vielmehr sei dem BF zur Sicherung des Anspruches auf den Bezug von Notstandshilfe für den 12.03.2020 ein Kontrolltermin in der Landesgeschäftsstelle Oberösterreich gemäß § 49 AlVG vorgeschrieben worden.

Im Zuge dieses Termins sei als eine Amtshandlung die Aufnahme einer Niederschrift hinsichtlich berücksichtigungswürdiger Gründe bei Beendigung eines Dienstverhältnisses infolge eigenen Verschuldens durchgeführt worden. Dass bei diesem Termin eine Niederschrift aufgenommen wird, habe für den BF nicht überraschend sein können, weil der BF wissen habe müssen, dass bei eigenverschuldeter Beendigung eines Dienstverhältnisses weitere Amtshandlungen folgen. Die Niederschrift sei rechtskonform aufgenommen worden. Es sei auch die Entscheidung des BF gewesen, nach Verlesung der schriftlichen Rückmeldung des ehemaligen Dienstgebers keine Stellungnahme abzugeben, weshalb sein Einwand hinsichtlich Unwissenheit über den Zweck der Niederschrift ins Leere gehe.

Beweiswürdigend führte das AMS aus, die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses würden sich aus der im Verwaltungsakt befindlichen Rückmeldung des ehemaligen Dienstgebers ergeben. Das Nichtvorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe für eine Nachsicht ergebe sich aus der Niederschrift sowie den Eingaben des BF im Beschwerdevorverfahren.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung verwies das AMS zunächst auf § 11 AlVG, wonach der BF für vier Wochen ab Beendigung seines Dienstverhältnisses keine Notstandshilfe erhalte, wenn er sein Dienstverhältnis freiwillig gelöst habe oder dieses infolge eigenen Verschuldens beendet worden sei. Eine etwaige Nachsicht dieser Rechtsfolgen der freiwilligen Lösung des Dienstverhältnisses könne nur bei einer Aufnahme einer anderen Beschäftigung innerhalb eines gewissen Zeitrahmens oder bei Vorliegen triftiger Gründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (z.B. im Sinne des § 82a GewO oder des § 26 AngG) gewährt werden. Für den BF seien die – näher dargestellten – Bestimmungen des § 82a GewO hinsichtlich des vorzeigen Austritts anzuwenden.

Nach Darstellung ständiger Rechtsprechung des VwGH zu den §§ 9, 10 und 11 AlVG führte das AMS weiter aus, unter den in § 11 AlVG genannten triftigen Gründen seien zwar nicht nur Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen, die Verwendung des Wortes „triftig“ deute aber darauf hin, dass der Gesetzesgeber nicht nur die gänzlich grundlose Herbeiführung des Versichertenrisikos „Arbeitslosigkeit“ als mangelnde (und damit zumindest temporär anspruchshemmende) Arbeitswilligkeit versteht, sondern auch jene Fälle der Auflösung von Dienstverhältnissen als vermeidbare (und daher der Versichertengemeinschaft nicht ohne weiteres zumutbare) Leistungsfälle betrachtet, in denen zwar ein Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen geführt werden kann, es diesem Grund aber (gemessen an der auf Grund der dargelegten Gesetzeszwecke an den einzelnen Versicherten zu richtenden Verhaltensanforderungen) an zureichendem Gewicht mangelt. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes seien bei Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes „triftige Gründe“ vor allem die Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie § 9 Abs 2 und 3 AlVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom AMS vermittelte oder sich bietende Arbeitsmöglichkeit zu ergreifen, vorsieht. Nach VwGH 19.1.2011, 2009/08/0272, seien die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ iSd § 11 AlVG (idF vor der Novelle BGBl I 2004/77) auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen.

Das Dienstverhältnis sei in Folge des Verschuldens des BF beendet worden. Gründe für eine Nachsicht würden nicht vorliegen. Für die Zeit vom 13.02.2020 bis 11.03.2020 bestehe daher kein Anspruch auf Notstandshilfe.

5. Mit Schreiben vom 11.5.2020 stellte der BF fristgerecht einen (nicht weiter begründeten) Vorlageantrag.

6. Am 12.5.2020 legte das AMS den Akt dem BVwG vor.

7. Am 8.7.2020 reichte das AMS auf Ersuchen des BVwG folgende Dokumente nach:

7.1. Informationsblatt „Erfüllung der Informationspflicht der AMS-Teilnehmerinnen und –Teilnehmer gemäß Art 13 der DSGVO gemäß Pkt. VIII. der Datenschutzvereinbarung“ mit auszugsweise folgendem Inhalt:

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

wir, Verein z. F. v. A. u. B. (F.), wurden vom Arbeitsmarktservice (AMS) betraut, Sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das erfolgt insb. durch folgende Leistungen: Vorbereitungs- und Trainingsmaßnahmeplätzen im Zusammenhang mit dem Sozialökonomischen Betrieb.

Zu diesem Zweck verarbeiten wir für das AMS nachfolgende Daten von Ihnen:

Stammdaten der Arbeitssuchenden

Daten über Beruf und Ausbildung

Daten über wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen

Gesundheitsdaten

[...]

Diese Daten benötigen wir, um Sie bestmöglich bei der Erreichung des mit dem AMS festgelegten Zieles (z. B. Abklärung des Berufswunsches, Outplacement) unterstützen zu können.

Dem AMS geben wir insbesondere bekannt:

Ihre Abwesenheitszeiten und den jeweiligen Grund;

Datum und Grund der Beendigung Ihrer Teilnahme,

einen individuellen Bericht, der dem AMS zur weiteren Betreuung dient

gegebenenfalls individuelle Ausbildungsinhalte/den Lern- und Prüfungserfolg

den von Ihnen erstellten Lebenslauf.

[...].

Sollten Sie die Datenverarbeitung als rechtswidrig erachten, haben Sie ein Beschwerderecht bei der Österreichischen Datenschutzbehörde, [...].

Kenntnisnahme: [Unterschrift durch den BF am 27.01.2020 mit folgender, ergänzender Anmerkung: „m. Vorbeh. C. K.“]

7.2. Formular betreffend „Kenntnisnahme“ der „MitarbeiterInnen-Daten Verwaltung“ der B. Gruppe mit auszugsweise folgendem Inhalt:

Sehr geehrteR MitarbeiterIn,

im Hinblick auf die datenschutzrechtskonforme Umsetzung der Unternehmenstätigkeiten, im spezifischen Art 13 DSGVO, möchten wir sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Unternehmen informieren:

MitarbeiterInnen-Daten Verwaltung

Die von Ihnen bereit gestellten Daten werden auf Basis der Rechtsgrundlage der Art 6 Abs. 1 lit b (zur Vertragserfüllung inkl. Betriebsvereinbarungen), lit c (gesetzliche Verpflichtungen) DSGVO, ABGB, AMSG, AngG, ArbIG, ArbVG, ARG, ASchG, ASVG, AuslBG, BAG, BEinstG, BMVSG, BundesarbeiterkammerG, EFZG, EStG, GlBG, MSchG, PKG, UrlG, VersVG, VKG, von uns verarbeitet.

[...]

Wir übermitteln Ihre spezifischen Daten, je nach rechtlicher Erfordernis im Einzelfall, an folgende EmpfängerInnenkategorien:

[...]

Kenntnisnahme: [Unterschrift durch den BF am 27.01.2020 mit folgender, ergänzender Anmerkung: „m. Vorbeh. C. K.“]

7.3. Eine vom BF verfasste (den beiden obigen Dokumenten offensichtlich von ihm beigelegte) und von diesem unterfertigte „Zustimmungserklärung" vom 27.01.2020, in der er der wie folgt ausführt:

Ich, C. K., [...] stimme hiermit der Weitergabe meiner Daten zwischen F. Sozialbetriebe W. und dem AMS W. wie angeführt zu:

Datenarten: Anwesenheitszeiten

Empfänger: Arbeitsmarktservice W.

Zweck der Weitergabe: Anwesenheitsbestätigung für Leistungsanspruch

Ich kann diese Zustimmungserklärung jederzeit und ohne Angaben von Gründen widerrufen.

Ich weise Sie nochmals darauf hin, dass ich der Übermittlung jeglicher, nicht angeführten Daten nicht zustimme!"

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der BF stand in einem Dienstverhältnis (Probezeit) beim Verein z. F. v. A. u. B.

1.2. Noch während der Probezeit wurden dem BF vom Dienstgeber die oben im Verfahrensgang unter Punkt 7.1. und 7.2. wiedergegebenen Formulare zwecks Unterschriftsleistung übergeben, wobei der BF diese mit der ergänzenden Anmerkung „m. Vorbeh. C. K." jeweils am 27.1.2020 unterfertigte und eine von ihm selbst verfasste und unterfertigte, oben im Verfahrensgang unter Punkt 7.3. dargestellte, „Zustimmungserklärung" beilegte.

1.3. Das Dienstverhältnis wurde in weiterer Folge durch den Dienstgeber noch in der Probezeit per 12.2.2020 beendet.

Ausschlaggebend dafür war ausschließlich das Verhalten des BF im Hinblick auf die dargestellten Formulare bzw. Erklärungen. Sonstige Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses gab der Dienstgeber auf ausdrückliches Nachfragen des AMS nicht an.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Beweis wurde erhoben durch den Inhalt des vorliegenden Verwaltungsaktes des AMS.

2.2. Die getroffenen Feststellungen gehen daraus unmittelbar und unstrittig – insbesondere aus den dargestellten, aktenkundigen Dokumenten (Formulare, Zustimmungserklärung, Rückmeldungen des Dienstgebers) – hervor.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Stattgabe der Beschwerde

3.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 56 Abs 2 AlVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter steht gemäß § 56 Abs 4 AlVG für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu; die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen.

Gegenständlich liegt somit die Zuständigkeit eines Senats vor.

Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache gemäß § 28 Abs 1 VwGVG durch Erkenntnis zu erledigen.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über

Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG,BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Das AMS hat gegenständlich Beschwerdevorentscheidungen gemäß§ 14 VwGVG erlassen und der BF hat fristgerecht einen Vorlageantrag gemäß § 15 VwGVG gestellt; gemäß § 15 Abs 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird. Anders als in § 64a AVG tritt mit der Vorlage der Beschwerde die Beschwerdevorentscheidung nicht außer Kraft; Beschwerdegegenstand im Beschwerdeverfahren vor dem Verwaltungsgericht soll die Beschwerdevorentscheidung sein (EB zur RV 2009 dB XXIV.GP, S. 5).

3.3. Einschlägige Bestimmungen im AlVG:

§ 11 AlVG lautet:

§ 11. (1) Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, erhalten 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.

(2) Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist 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.

§ 38 AlVG lautet:

Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden.

3.4. Im konkreten Fall bedeutet dies:

3.4.1. Das AMS argumentiert in der gegenständlichen Beschwerdevorentscheidung sinngemäß damit, der BF habe sein Dienstverhältnis „freiwillig gelöst“, ohne dass er sich diesbezüglich auf triftige Gründe – zu denen im Einzelnen dargestellte Austrittsgründe wie auch Gründe zählen würden, die eine Beschäftigung unzumutbar machen - berufen könne.

Diese Argumentation ist im gegenständlichen Fall bereits dem Grunde nach verfehlt:

Sie verkennt nämlich, dass der BF das Dienstverhältnis gerade nicht „freiwillig gelöst“ hat, sondern es zu einer Kündigung durch den Dienstgeber gekommen war. Ob der BF nun einen Austrittsgrund gehabt hätte oder ein sonstiger triftiger Grund für den BF vorgelegen wäre, das Dienstverhältnis zu beenden, spielt insofern keine Rolle.

Entscheidungswesentlich ist vielmehr, ob das Dienstverhältnis (durch den Dienstgeber) „in Folge eigenen Verschuldens“ des Dienstnehmers (des BF) im Sinne von § 11 Abs 1 beendet wurde. In dieser Hinsicht wird in der Literatur einerseits die Ansicht vertreten, hiervon könne dem Grunde nach nur die verschuldete Entlassung, nicht aber die „bloße“ Arbeitgeberkündigung umfasst sein, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben haben sollte (Sdoutz/Zechner, AlVG, 17. Lfg, § 11 AlVG Rz 293). Andererseits wird aber auch die Ansicht vertreten, ein dem Dienstnehmer vorwerfbares Verhalten, das zwar objektiv keine Entlassung rechtfertigt, aber den Dienstgeber zur Kündigung veranlasst hat (arg. „in Folge“) könne sehr wohl zu einer Sperrfrist führen, scheitere zumeist aber an der präzisen Feststellbarkeit des Verschuldens des Dienstnehmers (so Pfeil in AlV-Komm § 11 AlVG Rz 5).

Nach Auffassung des BVwG ist aus dem Wortlaut von § 11 Abs 1 AlVG („in Folge eigenen Verschuldens beendet“) sehr wohl zu folgern, dass hiervon nicht nur Entlassungsgründe umfasst sind.

Dies ergibt sich im Übrigen deutlich aus der „spiegelbildlichen“ Rechtsprechung zu allfälligen Austrittsgründen. So führt

der VwGH etwa im Hinblick auf berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne von § 11 AlVG, die den Dienstnehmer zur freiwilligen Beendigung des Dienstverhältnisses bewogen haben, wie folgt aus: „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 Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen“ (VwGH 19.1.2011, Zl. 2009/08/0272; in diesem Sinne auch VwGH 22.4.2015, Zl. 2012/10/0218, 22.2.2012, Zl. 2009/08/0096).

Umgelegt auf den hier vorliegenden Fall der Dienstgeberkündigung kann aus der dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres abgeleitet werden, dass von einem „Verschulden“ des Dienstnehmers im Sinne von § 11 Abs 1 AlVG nicht nur dann gesprochen werden kann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, das den Dienstgeber zur Entlassung berechtigt hätte, sondern auch dann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, welches einem Entlassungsgrund zumindest nahe kommt. Ein Verhalten des Dienstnehmers, welches einem Entlassungsgrund aber nicht einmal nahe kommt – wenngleich es allenfalls den Dienstgeber zur Auflösung des Dienstverhältnisses bewogen hat -, vermag keine Sperrfrist im Sinne von § 11 AlVG zu bewirken.

3.4.2. Konkret hat der BF nun das ihm vom Dienstgeber (nur) zur „Kenntnisnahme“ (durch Unterschrift) vorgelegte Informationsblatt „Erfüllung der Informationspflicht der AMS-Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ sowie das ebenfalls zur „Kenntnisnahme“ vorgelegte Formular „MitarbeiterInnen-Daten Verwaltung“ jeweils mit dem Zusatz „m. Vorbeh.“ unterfertigt und eine von ihm selbst verfasste „Zustimmungserklärung“ beigelegt, wonach er einer Weitergabe seiner Daten zwischen dem Dienstgeber und dem AMS W. nur im Hinblick auf die Daten „Anwesenheitszeiten“ zum Zwecke „Anwesenheitsbestätigung für Leistungsanspruch“ zustimme.

Hier ist also zunächst zu betonten, dass in beiden Formularen vom BF keinerlei rechtswirksame (rechtliche Folgen auslösende) Erklärungen zu tätigen gewesen wären, sondern vom Dienstgeber nur eine „Kenntnisnahme“ begehrt wurde, die der BF – wenn auch mit dem Zusatz „m. Vorbeh.“ – getätigt hatte. Was im Übrigen konkret das Informationsblatt „Erfüllung der Informationspflicht der AMS-Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ anbelangt, so zielt dieses bereits dem Wortlaut nach offensichtlich nur auf Teilnehmer einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, nicht jedoch auf Dienstnehmer ab; dass etwa die Weitergabe der „Abwesenheitszeiten und des jeweiligen Grundes“ oder des „Datums und Grundes der Beendigung der Teilnahme“ auch für ein Dienstverhältnis sinngemäß Anwendung finden sollte, erschließt sich dem BVwG nicht. Was das Formular „MitarbeiterInnen-Daten Verwaltung“ anbelangt, so ergibt sich die Zulässigkeit der diesbezüglichen Datenverarbeitung und Datenübermittlung ohnedies unmittelbar aus den darin genannten Rechtsgrundlagen.

Vor diesem Hintergrund hat der Dienstgeber in seiner Stellungnahme vom 24.2.2020 zutreffend selbst darauf hingewiesen, dass die vom BF diesen Formularen beigelegte „Zustimmungserklärung“ „rechtlich belanglos“ ist. Dessen ungeachtet sei das Dienstverhältnis mit dem BF „im Probemonat beendet [worden], da [seitens des Dienstgebers] keinerlei Ergänzungen, Streichungen und Abänderungen des Dienstvertrages und der zugehörigen Anlagen“ akzeptiert würden. Der Dienstgeber F. schließe „jährlich mehr als 1.000 Dienstverträge mit TransitmitarbeiterInnen ab und sehe [sich] außerstande, individuelle Abänderungen zu administrieren.“

3.4.3. Vor diesem Hintergrund kann im Verhalten des BF aber auch nicht nur annähernd ein solches erblickt werden, welches in die Nähe eines Entlassungsgrundes reicht. Der Dienstgeber hat selbst eingeräumt, dass die „Formularproblematik“ rechtlich belanglos sei. Wenn der Dienstgeber im Übrigen darauf hinweist, dass er „keinerlei Ergänzungen, Streichungen und Abänderungen des Dienstvertrages und der zugehörigen Anlagen“ akzeptiere, so besteht hier in Anbetracht des Gesagten schon insofern kein Konnex zum vorliegenden Fall, als der BF (im rechtlichen Sinne), wie dargestellt, gerade nicht eine Abänderung des Dienstvertrages begehrte. Dass der Dienstgeber eine eigenmächtige Abänderung des Dienstvertrages durch den Dienstnehmer nicht hinzunehmen braucht, ist unstrittig; eine solche liegt gegenständlich aber nicht vor.

Auch der Hinweis des Dienstgebers, er sehe sich nicht außer Stande, „individuelle Abänderungen zu administrieren“, vermag das gegenständliche Verhalten des BF nicht in die Nähe eines Entlassungsgrundes zu rücken: So erhellt nicht, warum der Dienstgeber nicht die beiden vom BF (wenn auch mit dem Zusatz „m. Vorbeh.“) unterfertigten Formulare

samt beigelegter „Zustimmungserklärung“ des BF einfach zum Personalakt nehmen und die Sache dabei hätte bewenden lassen können. Worin der vom Dienstgeber erwähnte, von ihm offensichtlich als unzumutbar erachtete „Administrationsaufwand“ bestanden hätte, erhellt nicht.

3.4.4. Vor dem Hintergrund, dass der Dienstgeber auf ausdrückliches Nachfragen des AMS auch keine sonstigen Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen führte, kann somit nicht davon gesprochen werden, dass das Dienstverhältnis „in Folge eigenen Verschuldens“ des BF im Sinne von § 11 Abs 1 AlVG beendet wurde.

3.5. Folglich war der Beschwerde spruchgemäß stattzugeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos aufzuheben.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art 133 Abs 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Gemäß Art 133 Abs 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig, da die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Nach Auffassung des BVwG ist aus dem Wortlaut von § 11 Abs 1 AlVG („in Folge eigenen Verschuldens beendet“) zu folgern, dass hiervon nicht nur Entlassungsgründe umfasst sind. Dies ergibt sich deutlich aus der „spiegelbildlichen“ Rechtsprechung zu allfälligen Austrittsgründen. So führt der VwGH etwa im Hinblick auf berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne von § 11 AlVG, die den Dienstnehmer zur freiwilligen Beendigung des Dienstverhältnisses bewogen haben, wie folgt aus: „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 Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen“ (VwGH 19.1.2011, Zl. 2009/08/0272; in diesem Sinne auch VwGH 22.4.2015, Zl. 2012/10/0218, 22.2.2012, Zl. 2009/08/0096). Umgelegt auf den hier vorliegenden Fall der Dienstgeberkündigung kann aus der dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres abgeleitet werden, dass von einem „Verschulden“ des Dienstnehmers im Sinne von § 11 Abs 1 AlVG nicht nur dann gesprochen werden kann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, das den Dienstgeber zur Entlassung berechtigt hätte, sondern auch dann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, welches einem Entlassungsgrund zumindest nahe kommt.

Absehen von einer Beschwerdeverhandlung:

Gemäß § 24 Abs 2 Z 1 VwGVG kann eine Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist, oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist.

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und einem Entfall der Verhandlung weder Art 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, [EMRK] noch Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 [GRC] entgegenstehen.

Die Zulässigkeit des Unterbleibens einer mündlichen Verhandlung ist am Maßstab des Art 6 EMRK zu beurteilen. Dessen Garantien werden zum Teil absolut gewährleistet, zum Teil stehen sie unter einem ausdrücklichen (so etwa zur Öffentlichkeit einer Verhandlung) oder einem ungeschriebenen Vorbehalt verhältnismäßiger Beschränkungen (wie etwa das Recht auf Zugang zu Gericht). Dem entspricht es, wenn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung für gerechtfertigt ansieht, etwa wenn der Fall auf der Grundlage der Akten und der schriftlichen Stellungnahmen der Parteien angemessen entschieden werden kann (vgl. EGMR 12.11.2002, Döry / S, RN 37). Der Verfassungsgerichtshof hat im Hinblick auf Art 6 EMRK für Art 47 GRC festgestellt, dass eine mündliche Verhandlung vor dem Asylgerichtshof im Hinblick auf die

Mitwirkungsmöglichkeiten der Parteien im vorangegangenen Verwaltungsverfahren regelmäßig dann unterbleiben könne, wenn durch das Vorbringen vor der Gerichtsinstanz erkennbar werde, dass die Durchführung einer Verhandlung eine weitere Klärung der Entscheidungsgrundlagen nicht erwarten lasse (vgl. VfGH 21.02.2014, B1446/2012; 27.06.2013, B823/2012; 14.03.2012, U466/11; VwGH 24.01.2013, 2012/21/0224; 23.01.2013, 2010/15/0196).

Im gegenständlichen Fall ergibt sich aus der Aktenlage, dass von einer mündlichen Erörterung keine weitere Klärung des Sachverhalts zu erwarten ist. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht aufgrund der Aktenlage fest.

Schlagworte

Dienstverhältnis ersatzlose Behebung Kündigung Notstandshilfe Sperrfrist

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L503.2230880.1.00

Im RIS seit

21.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, https://www.bvwg.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at