

TE Bvwg Erkenntnis 2021/9/16 I407 2239054-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.09.2021

Entscheidungsdatum

16.09.2021

Norm

AIVG §11

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

Spruch

I407 2239054-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Stefan MUMELTER als Vorsitzender und die fachkundigen Laienrichter Florian TAUBER und Mag. Stefan WANNER als Beisitzer aufgrund des Vorlageantrages über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des AMS, XXXX vom 06.11.2020, Zl. XXXX , in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 12.01.2021 betreffend den Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes gemäß § 11 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) für den Zeitraum 26.09.2020 bis 23.10.2020 nach nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdeverentscheidung vom 12.01.2021 bestätigt.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Am 02.07.2020 stellte Herr XXXX (in der Folge: Beschwerdeführer) einen Antrag auf Arbeitslosengeld.

2. Der Beschwerdeführer stand zwischen 14.09.2020 und 25.09.2020 in einem Dienstverhältnis mit der XXXX (in der Folge: S GmbH). Dieses löste er in der Probezeit.
3. Am 20.10.2020 wurde in der Folge mit dem Beschwerdeführer eine Niederschrift vor der belangten Behörde aufgenommen. Im Rahmen dieser Einvernahme gab der Beschwerdeführer an, dass er sein Dienstverhältnis bei der S GmbH gelöst habe, da im Zuge neuer Corona-Regeln alles neu administriert worden sei. Sie hätten jeden Tag Fieber messen müssen und wäre im Personalhaus jemand erkrankt, hätte das ganze Haus unter Quarantäne gestanden. Er hätte diesfalls nicht nach Hause fahren und dort etwa die Post beheben können.
4. Mit Bescheid vom 06.11.2020 sprach die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Schwaz (in der Folge: belangte Behörde) aus, dass der Beschwerdeführer gemäß § 11 AIVG für den Zeitraum 26.09.20 bis 23.10.2020 kein Arbeitslosengeld erhält und ihm keine Nachsicht erteilt wird. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass der Beschwerdeführer sein Dienstverhältnis bei der Firma S GmbH freiwillig in der Probezeit gelöst habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.
5. Mit Schriftsatz vom 12.11.2020 erhob der Beschwerdeführer Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass er sich auf die betreffende Stelle selbstständig beworben habe, er habe gleich nach Beginn der Tätigkeit eine „Covid-Schulung“ erhalten und mehrere Dokumente unterschreiben müssen, mit welchen er nicht einverstanden gewesen sei, da ihn laut diesen nach seinem Verständnis im Falle einer Erkrankung mit Corona eine Haftung treffen solle. Zudem sei er in einem Personalhaus untergebracht gewesen. Dort hätten bald nach seinem Einzug weitere 10 Personen untergebracht werden sollen. Dies sei ihm aufgrund teilweise gemeinschaftlich genutzte Räumlichkeiten in Zusammenhang mit der Corona-Situation ein zu hohes Risiko gewesen, da er nicht in der Unterkunft in Quarantäne gestellt werden wollte. Zudem sei darüber gesprochen worden, dass die Seilbahnen allenfalls schließen müssten, was am 30.10.2020 auch passiert sei. Zudem hätte er sich umgehend um einen neuen Job bemüht und eine Einstellungszusage ab dem 19.12.2020 erhalten.
6. Mit Bescheid vom 12.01.2021 wies die belangte Behörde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung die Beschwerde ab und führte im Wesentlichen aus, dass Gründe für eine Nachsicht nicht vorlägen, da der Beschwerdeführer nicht näher dargelegt habe, welcher Unterlagen er unterschrieben habe und inwieweit ihn eine Haftung hätte treffen sollen. Zudem habe er diese Bedenken nicht mit dem Dienstgeber abgeklärt. Hinsichtlich der Ansteckungsgefahr mit Corona in der Unterkunft hätte der Beschwerdeführer nicht dargelegt, dass tatsächlich Fürsorgepflichten durch den Arbeitgeber verletzt worden sind. Zudem hätte der Einzug der anderen Mitarbeiter erst nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfinden sollen und eine Quarantäne könne den Beschwerdeführer auch in anderen Lebenssituation treffen. Inwieweit die behördliche Schließung der Betriebsanlage am 30.10.2020 zu einer Nachsicht führen könne, sei der Behörde ebenfalls nicht ersichtlich. Der Beschwerdeführer habe zudem bis zum Zeitpunkt der Entscheidung keine die Arbeitslosigkeit ausschließende Tätigkeit aufgenommen.
7. Mit Schriftsatz vom 20.01.2021 beantragte der Beschwerdeführer die Vorlage des Aktes an das Bundesverwaltungsgericht und brachte erneut vor, dass die Lösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Aspekten erfolgt sei und wegen der Entfernung zwischen seinem Hauptwohnsitz und dem Arbeitsort. Die zugesagte Stelle habe er nicht angetreten, da niemand derzeit einen Saisonarbeiter benötige. Er habe sich auch bei fünfzehn andern Unternehmen beworben.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

- 1.1. Der unter I. dargestellte Verfahrensgang wird festgestellt.
- 1.2. Der Beschwerdeführer stellte am 02.07.2020 einen Antrag auf Arbeitslosengeld.
- 1.3. Im Zeitraum vom 14.09.2020 bis 25.09.2020 als Arbeiter bei der S GmbH einem voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis, welches durch Kündigung des Beschwerdeführers in der Probezeit endete.
- 1.4. Der Beschwerdeführer löste das Dienstverhältnis nicht aus einem der in § 11 Abs 2 AIVG genannten Gründe. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor. Es konnte auch nicht festgestellt werden, dass der Dienstgeber seine Schutz- und Sorgfaltspflichten hinsichtlich Mitarbeitersicherheit im Zuge der Corona-Pandemie verletzt hätte.

1.5. Für den Zeitraum 26.09.2020 bis 23.10.2020 erhielt der Beschwerdeführer kein Arbeitslosengeld.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen zum Verfahrensgang, dem Datum der Antragstellung, zu Dauer und Zeitraum des Dienstverhältnisses sowie der Sperrfrist ergeben sich aus dem Akteninhalt des AMS und sind soweit unstrittig.

2.2. Die Feststellungen zur Auflösung des Dienstverhältnisses sowie der dahinterliegenden Gründe ergeben sich aus den Angaben des Beschwerdeführers. Dieser gab zusammengefasst an das Dienstverhältnis aufgelöst zu haben, da er aufgrund der Corona-Pandemie Dokumente unterschreiben habe müssen und aufgrund dieser eine Haftung seiner Person im Falle einer Ansteckung befürchtet hätte. Nähere Angaben zu den betreffenden Dokumenten und deren Inhalt machte der Beschwerdeführer nicht, sondern gab nur an, dass er diese so verstanden habe. Zudem habe er aufgrund seiner Unterbringung in einem Personalhaus, in das in näherer Zukunft weitere Arbeiter eingezogen wären, befürchtet, dort in Quarantäne zu müssen. Zudem sei eine Schließung der Anlage aufgrund behördlicher Anordnungen im Gespräch gewesen. Diese Gründe entsprechen nicht den Erfordernissen des § 11 Abs 2 AIVG. Weiter Gründe wurden nicht behauptet. Dass der Arbeitgeber seine Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer verletzt hat oder in Zukunft verletzt hätte, konnte nicht festgestellt werden. Zum Zeitpunkt der Kündigung teilte sich der Beschwerdeführer das Personalhaus mit einer weiteren Person. Weitere Arbeiter sollten erst später einziehen. Nähere Angaben zum Personalhaus, insbesondere zur Größe und dort geltenden Hygieneregeln machte der Beschwerdeführer nicht. Er führte lediglich an, er hätte dort zwar ein eigenes Zimmer, es gäbe aber gemeinschaftlich genutzte Räume. Zudem führte der Beschwerdeführer explizit an, dass der Arbeitgeber eine Corona Schulung abgehalten hätte und bestimmte Maßnahmen, wie etwa tägliches Fiebermessen ergriffen habe. Eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung hat der Beschwerdeführer entgegen seinem Vorbringen, wonach er eine Beschäftigungszusage ab 19.12.2020 als Seilbahnmaschinist habe, nicht angetreten.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

§ 6 BVwGG lautet wie folgt:

„Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.“

§ 56 Abs. 2 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) in der geltenden Fassung lautet wie folgt:

„Über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung durch die Geschäftsstelle beträgt zehn Wochen.“

Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Die §§ 1, 14 Abs. 1, 15 Abs. 1, 17, 28 Abs. 1 und Abs. 2 sowie 58 Abs. 1 und 2 VwGVG lauten wie folgt:

„§ 1. Dieses Bundesgesetz regelt das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes.“

„§ 14. (1) Im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG steht es der Behörde frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdeentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden.“

„§15. (1) Jede Partei kann binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Wird der Vorlageantrag von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt, hat er die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3), und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten.“

„§ 17. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, sind 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.“

„§ 28. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.“

Zu A) Rechtmäßigkeit des angefochtenen Bescheides

3.2. Zur Abweisung der Beschwerde:

3.2.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) lauten wie folgt:

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

3.2.2. Eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 ALVG liegt an sich vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Dies führt zum Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes für eine bestimmte Dauer. § 11 Abs. 2 leg. cit. sieht allerdings berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Abs. 1 führen. Als Nachsichtsgründe sind zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen (§ 82a GewO 1994, § 26 AngG), darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht (vgl. VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218)

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer sein Dienstverhältnis beim Dienstgeber S GmbH durch Kündigung seinerseits beendet und somit im Sinne von § 11 Abs. 1 ALVG "freiwillig gelöst" hat und ihn aus diesem Umstand die im Gesetz vorgesehene Sperrfrist von vier Wochen trifft.

3.2.3. Vor diesem Hintergrund ist nur mehr zu prüfen, ob ein berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne von § 11 Abs. 2 ALVG vorgelegen hat, der zu einer ganzen oder teilweisen Nachsicht hätte führen müssen.

In diesem Zusammenhang ist zunächst auf die ständige Rechtsprechung des VwGH zu verweisen, wonach hier für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsgründen insbesondere Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend sind, wie sie etwa § 9 Abs. 2 und 3 ALVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom AMS 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. VwGH vom 4.6.2008, Zl. 2007/08/0063).

Allfällige berücksichtigungswürdige Gründe für die freiwillige Auflösung sind ausschließlich im Wege der Nachsicht zu berücksichtigen. Als Nachsichtsgründe werden im Gesetz ausdrücklich die Aufnahme einer anderen Beschäftigung sowie gesundheitliche Gründe demonstrativ angeführt.

Neben den im Gesetz ausdrücklich genannten Nachsichtsgründen kommen vor allem jene Gründe in Betracht, die den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritt aus einem Dienstverhältnis berechtigen (vgl. Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsrecht: Praxiskommentar zu § 11, Rz 297).

Um das Vorliegen allfälliger Nachsichtsgründe überprüfen zu können, hat das Arbeitsmarktservice in allen Fällen, in denen ein Dienstnehmer gekündigt hat, den Arbeitslosen zu den Gründen für die Lösung des Dienstverhältnisses zu befragen und diese niederschriftlich festzuhalten (vgl. Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsrecht: Praxiskommentar zu § 11, Rz 291).

Der Beschwerdeführer machte geltend, dass er sich aufgrund der Corona-Pandemie und der Unterbringung im Personalhaus vor einer Ansteckung fürchtete und nicht dort unter Quarantäne gestellt werden wollte. Gleichzeitig beschrieb er, dass er zum Zeitpunkt der Kündigung nur mit einer Person im Personalhaus wohnte (weitere Personen sollten erst später einziehen) und der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie ergriff. Ein erhöhtes Ansteckungsrisiko zum Zeitpunkt der Kündigung aufgrund der Unterbringung im Personalhaus oder aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers lag daher nicht vor. Die Voraussetzungen des § 11 Abs 2 ALVG sind daher nicht erfüllt. Auch ein sonstiger wichtiger Grund ist nicht ersichtlich. Inwieweit die - zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bloß vermutete - bevorstehende Schließung der Betriebsanlage einen Nachsichtsgrund darstellt, wurde vom Beschwerdeführer auch nicht näher dargelegt. Selbiges gilt für die vom Beschwerdeführer unterzeichneten Dokumente im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und der von ihm befürchteten Haftung.

Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer vorgelegten Arbeitsplatzzusage und seinen Ausführungen, wonach er lediglich aufgrund der Corona-Pandemie, welche Seilbahnunternehmen besonders stark betroffen habe, nicht dort arbeiten können, ist außerdem auszuführen, dass die Aufnahme einer anderen Beschäftigung nur dann als Nachsichtsgrund iSd § 11 Abs 2 ALVG gelten kann, wenn die Kündigung aufgrund der Aufnahme dieser anderen Beschäftigung erfolgt (Pfeil, ALV-Komm § 11 Rz. 18). Dies war gegenständlich nicht der Fall. Daher liegt auch diesbezüglich kein Nachsichtsgrund vor.

3.2.4. Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer sein Dienstverhältnis freiwillig gekündigt hat und die von ihm vorgebrachten Nachsichtsgründe nicht berücksichtigt werden konnten. Der Beschwerdeführer vermochte somit insgesamt mit seinem Vorbringen die Rechtswidrigkeit des Bescheides nicht darzutun.

4. Entfall einer mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 3 leg. cit. hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Gemäß Abs. 4 leg. cit. kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrages 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, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. Es wurden für die gegenständliche Entscheidung keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080).

Der tatsächlich entscheidungsrelevante Sachverhalt ist unstrittig. In der gegenständlichen Entscheidung war nur über eine Rechtsfrage abzusprechen. Es hat sich daher aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts keine Notwendigkeit ergeben, den als geklärt erscheinenden Sachverhalt näher zu erörtern (vgl. VwGH 23.01.2003, 2002/20/0533, VwGH 01.04.2004, 2001/20/0291).

Zu B) (Un)Zulässigkeit 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.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, 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 vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitslosengeld Dienstverhältnis Kündigung Pandemie Sperrfrist

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:I407.2239054.1.00

Im RIS seit

28.10.2021

Zuletzt aktualisiert am

28.10.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at