jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2024/9/25 L511 2297370-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.09.2024

Entscheidungsdatum

25.09.2024

Norm

AlVG §11

B-VG Art133 Abs4

1. AlVG Art. 2 § 11 heute
2. AlVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AlVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AlVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
5. AlVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBl. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

L511 2297370–1/10E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a JICHA als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Mag.a WOLTRAN als Beisitzer*innen über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 21.05.2024, Zahl: XXXX , nach Beschwerdevorentscheidung vom 23.07.2024, Zahl: XXXX , zu Recht erkannt:Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a JICHA als

Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Mag.a WOLTRAN als Beisitzer*innen über die Beschwerde von römisch 40 gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 21.05.2024, Zahl: römisch 40 , nach Beschwerdevorentscheidung vom 23.07.2024, Zahl: römisch 40 , zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben und dem Beschwerdeführer für den Zeitraum von 14.05.2024 bis 10.06.2024 zur Gänze Nachsicht vom Ausschluss des Bezuges des Arbeitslosengeldes gemäß § 11 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG) gewährt.Der Beschwerde wird stattgegeben und dem Beschwerdeführer für den Zeitraum von 14.05.2024 bis 10.06.2024 zur Gänze Nachsicht vom Ausschluss des Bezuges des Arbeitslosengeldes gemäß Paragraph 11, Absatz 2, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG) gewährt.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigDie Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang und Verfahrensinhaltrömisch eins. Verfahrensgang und Verfahrensinhalt

1.1. Der Beschwerdeführer befand sich über Vermittlung des Arbeitsmarktservice [AMS] ab 02.05.2024 als Telefoninterviewer bei der XXXX [J GmbH] in einem Dienstverhältnis. Dieses endete innerhalb der Probezeit am 13.05.2024 (Aktenzahl des übermittelten Verwaltungsaktes [AZ] 1-3).1.1. Der Beschwerdeführer befand sich über Vermittlung des Arbeitsmarktservice [AMS] ab 02.05.2024 als Telefoninterviewer bei der römisch 40 [J GmbH] in einem Dienstverhältnis. Dieses endete innerhalb der Probezeit am 13.05.2024 (Aktenzahl des übermittelten Verwaltungsaktes [AZ] 1-3).

1.2. Auf Nachfrage des AMS nach den Gründen für die Auslösung des Dienstverhältnisses, erklärte der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 17.05.2024, der Hauptverband speichere immer nachteilig für die Arbeitgeber und „unterscheide nicht wegen AMS bei der Beendigung des Dienstverhältnisses“. Die Stelle sei gemäß § 9 Abs. 2 AlVG nicht zumutbar gewesen, was dem AMS auch bekannt gewesen sei (AZ 4).1.2. Auf Nachfrage des AMS nach den Gründen für die Auslösung des Dienstverhältnisses, erklärte der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 17.05.2024, der Hauptverband speichere immer nachteilig für die Arbeitgeber und „unterscheide nicht wegen AMS bei der Beendigung des Dienstverhältnisses“. Die Stelle sei gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AlVG nicht zumutbar gewesen, was dem AMS auch bekannt gewesen sei (AZ 4).

1.3. Mit Bescheid des AMS vom 21.05.2024, Zahl: XXXX , wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer gemäß § 11 AlVG für den Zeitraum von 14.05.2024 bis 10.06.2024 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht wurde nicht erteilt (AZ 5).1.3. Mit Bescheid des AMS vom 21.05.2024, Zahl: römisch 40 , wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer gemäß Paragraph 11, AlVG für den Zeitraum von 14.05.2024 bis 10.06.2024 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht wurde nicht erteilt (AZ 5).

Begründend wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer habe sein Dienstverhältnis bei der J GmbH während der Probezeit freiwillig gelöst. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. haben nicht berücksichtigt werden können.

1.4. Mit Schreiben vom 27.05.2024 erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde gegen diesen Bescheid (AZ 6).

Begründend führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, er sei in seinem Recht auf Notstandshilfe verletzt. Er beantrage aufschiebende Wirkung und begehre die Einstellung der rechtswidrigen Bezugssperre. Die Stelle habe nicht den Zumutbarkeitskriterien nach § 9 Abs. 2 AlVG entsprochen. Die Lösung in der Probezeit sei somit nicht rechtswidrig. Zudem fehle die Unterschrift am Bescheid.Begründend führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, er sei in seinem Recht auf Notstandshilfe verletzt. Er beantrage aufschiebende Wirkung und begehre die Einstellung der rechtswidrigen Bezugssperre. Die Stelle habe nicht den Zumutbarkeitskriterien nach Paragraph 9, Absatz 2, AlVG

entsprochen. Die Lösung in der Probezeit sei somit nicht rechtswidrig. Zudem fehle die Unterschrift am Bescheid.

1.5. Im weitergeführten Ermittlungsverfahrens holte das AMS ergänzende Auskünfte der J GmbH ein (AZ 7-9, 22), und gewährte dem Beschwerdeführer dazu Parteiengehör (AZ 10, 12).

Die J GmbH teilte mit, dass sie am 13.05.2024 eine E-Mail des Beschwerdeführers erhalten habe, in der er um die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses zum 13.05.2024 innerhalb des Probemonats gebeten habe. In der E-Mail habe er deutlich gemacht, dass er mit den Arbeitsbedingungen nicht einverstanden sei. Er habe zuvor zu keiner Zeit das Gespräch gesucht. Der Beschwerdeführer sei daher mit der Begründung „Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer" abgemeldet worden. Es habe im Probemonat zwar ein paar grobe Verfehlungen durch den Beschwerdeführer gegeben, die J GmbH hätte das Dienstverhältnis aber nicht beenden wollen (AZ 8, 9).

Der Beschwerdeführer führte in seiner Stellungnahme auf das Wesentliche zusammengefasst aus, die J GmbH habe ihm gegenüber nie etwas bezüglich grober Verfehlungen erwähnt. Er habe alles (Hardware, Strom, Notebook usw.) selber zur Verfügung stellen, besorgen und für die Kosten aufkommen müssen. Einen Kostenersatz für die Aufwendungen habe es nicht gegeben. Er sei bereits nach fünf Tagen ohne ausreichend Einschulung ins Homeoffice geschickt worden. Er hätte jedoch mehr Einschulung gebraucht, da er branchenfremd sei. Vollzeitarbeit sei dem Beschwerdeführer verweigert worden, obwohl bei der Bewerbung gesagt worden sei, dass dies kein Problem darstelle. Flexible Arbeitszeiten seien am Tag der Bewerbung bzw. im Stellenangebot ganz anders beschrieben worden, tatsächlich habe es keine flexible Arbeitszeit und keine freie Zeiteinteilung gegeben. Mit dem Arbeitsvertrag habe sich auch herausgestellt, dass der Beschwerdeführer auch an Wochenenden und entsprechend jederzeitigen Änderungen der Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber arbeiten müsse. Der Beschwerdeführer habe in Linz [Anmerkung am gewöhnlichen Arbeitsort laut Vertrag] arbeiten und telefonieren wollen, da in seiner unmittelbaren Nähe Bauarbeiten getätigt worden seien. Dies sei ihm nicht gewährt worden, er habe ins Homeoffice wechseln müssen, obwohl vier Personen in der Firma arbeiten durften. Die Arbeitsbedingungen seien unzumutbar. Der gültige Kollektivvertrag dieser Brache betrage EUR 1920,00 brutto im Jahr 2024. Laut Gesetz sei die zulässige Wegzeit 1,5 Stunden bei Teilzeit. Da der Beschwerdeführer diese Zeit überschritten habe, sei die Stelle gemäß § 9 Abs 2. AlVG nicht zumutbar. Laut dem AMS bekannten BDZ Gutachten vom 07.11.2023 und 13.11.2023 sei dem Beschwerdeführer eine Wegstrecke von 500m in 20 Minuten aus gesundheitlichen Gründen zumutbar. Allein der Weg vom Linz Hbf zur Firma sei mindestens 1,0 km (laut Gutachten seien das 50 Minuten, ungefähr 30 Minuten hin und 30 Minuten retour, ca. 1h für 1,2km). Für diese Wegstrecke brauche der Beschwerdeführer mindestens 30 Minuten, da er aus gesundheitlichen Gründen nicht schneller gehen könne. Die vorgeschlagenen Wegzeiten von Google seien schon für gesunde Menschen nicht erreichbar, geschweige denn für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die gesamte Weg-und Wartezeit betrage im Fall des Beschwerdeführers 236 Minuten für Teilzeit 30 Wochenstunden. Die Lösung in der Probezeit sei daher gerechtfertigt gewesen. (AZ 12)Der Beschwerdeführer führte in seiner Stellungnahme auf das Wesentliche zusammengefasst aus, die J GmbH habe ihm gegenüber nie etwas bezüglich grober Verfehlungen erwähnt. Er habe alles (Hardware, Strom, Notebook usw.) selber zur Verfügung stellen, besorgen und für die Kosten aufkommen müssen. Einen Kostenersatz für die Aufwendungen habe es nicht gegeben. Er sei bereits nach fünf Tagen ohne ausreichend Einschulung ins Homeoffice geschickt worden. Er hätte jedoch mehr Einschulung gebraucht, da er branchenfremd sei. Vollzeitarbeit sei dem Beschwerdeführer verweigert worden, obwohl bei der Bewerbung gesagt worden sei, dass dies kein Problem darstelle. Flexible Arbeitszeiten seien am Tag der Bewerbung bzw. im Stellenangebot ganz anders beschrieben worden, tatsächlich habe es keine flexible Arbeitszeit und keine freie Zeiteinteilung gegeben. Mit dem Arbeitsvertrag habe sich auch herausgestellt, dass der Beschwerdeführer auch an Wochenenden und entsprechend jederzeitigen Änderungen der Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber arbeiten müsse. Der Beschwerdeführer habe in Linz [Anmerkung am gewöhnlichen Arbeitsort laut Vertrag] arbeiten und telefonieren wollen, da in seiner unmittelbaren Nähe Bauarbeiten getätigt worden seien. Dies sei ihm nicht gewährt worden, er habe ins Homeoffice wechseln müssen, obwohl vier Personen in der Firma arbeiten durften. Die Arbeitsbedingungen seien unzumutbar. Der gültige Kollektivvertrag dieser Brache betrage EUR 1920,00 brutto im Jahr 2024. Laut Gesetz sei die zulässige Wegzeit 1,5 Stunden bei Teilzeit. Da der Beschwerdeführer diese Zeit überschritten habe, sei die Stelle gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AlVG nicht zumutbar. Laut dem AMS bekannten BDZ Gutachten vom 07.11.2023 und 13.11.2023 sei dem Beschwerdeführer eine Wegstrecke von 500m in 20 Minuten aus gesundheitlichen Gründen zumutbar. Allein der Weg vom Linz Hbf zur Firma sei mindestens 1,0 km (laut Gutachten seien das 50 Minuten, ungefähr 30 Minuten hin und 30 Minuten retour, ca. 1h für 1,2km). Für diese Wegstrecke brauche der

Beschwerdeführer mindestens 30 Minuten, da er aus gesundheitlichen Gründen nicht schneller gehen könne. Die vorgeschlagenen Wegzeiten von Google seien schon für gesunde Menschen nicht erreichbar, geschweige denn für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die gesamte Weg-und Wartezeit betrage im Fall des Beschwerdeführers 236 Minuten für Teilzeit 30 Wochenstunden. Die Lösung in der Probezeit sei daher gerechtfertigt gewesen. (AZ 12)

Beantragt wurde eine mündliche Verhandlung.

Über Aufforderung des AMS legte der Beschwerdeführer den Arbeitsvertrag, die einvernehmliche Auflösung, die Lohnabrechnung und Stundenaufzeichnungen sowie die ÖGK-Abmeldung vor (AZ 13-21).

1.6. Das AMS holte ergänzende Auskünfte der J GmbH hinsichtlich des Homeoffice ein (AZ 22).

1.7. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 23.07.2024, Zahl: XXXX , zugestellt mit 26.07.2024, wies das AMS die am 28.05.2024 beim AMS eingelangte Beschwerde ab (AZ 31, 35).1.7. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 23.07.2024, Zahl: römisch 40 , zugestellt mit 26.07.2024, wies das AMS die am 28.05.2024 beim AMS eingelangte Beschwerde ab (AZ 31, 35).

Begründend wird im Wesentlichen ausgeführt, das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zur J GmbH habe am 02.05.2024 begonnen. Der Beschwerdeführer sei in Teilzeit für 30 Wochenstunden eingestellt worden. Der Dienstgeber falle in die Zugehörigkeit „Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation“ der WK Oberösterreich, wobei es für OÖ in dieser Fachgruppe keinen Kollektivvertrag gebe, sondern das im Arbeitsvertrag vereinbarte Entgelt gültig sei. Der Beschwerdeführer sei am Standort Linz ab dem 02.05.2024 eingeschult worden. Es sei bei der J GmbH üblich, dass man nach erfolgreich absolvierter Einschulung nahezu ausschließlich im Homeoffice arbeite. Einige Angestellte würden die Arbeit vor Ort bevorzugen, es gebe jedoch nur begrenzte Plätze, weshalb dies im Vorfeld abgeklärt werden sollte. Ein PC werde von der J GmbH auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Der Beschwerdeführer sei bis inklusive 10.05.2024 fertig eingeschult worden und bereit gewesen, alleine im Homeoffice zu arbeiten. Nach einem erfolgreichen Dienst im Homeoffice am 13.05.2024 habe der Beschwerdeführer das Dienstverhältnis per Mail beendet. Die Auflösung sei somit eindeutig aktiv vom Beschwerdeführer ausgegangen. Die ursprüngliche Abmeldung im Hauptverband “Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer“ sei Mitte Juni 2024 seitens der Firma im Nachhinein auf “Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber“ abgeändert worden. Den An- und Abmeldedaten im Hauptverband komme jedoch nur eine gewisse Indizwirkung zu, sei hingegen kein voller Beweis. Der Standort der J GmbH sei vom Wohnort des Beschwerdeführers mit öffentlichen Verkehrsmitteln in ca. 1 Stunde und 15 Minuten erreichbar. Laut Arbeitsmedizinischen Gutachten des BBRZ vom 22.06.2022, 23.11.2023 sowie Gutachtensergänzung vom 24.01.2024 sei dem Beschwerdeführer die Stelle aus gesundheitlicher Sicht zumutbar. Auch die zu absolvierende Wegstrecke sei dem Beschwerdeführer aufgrund der Gegebenheiten – sechs Arbeitstage vor Ort, danach Homeoffice – zumutbar. Dem Beschwerdeführer seien besonders vorteilhafte und attraktive Arbeitsbedingungen geboten worden, welche die sechsmalig zu absolvierende Wegzeit von rund 2 Stunden 30 Minuten (für eine Teilzeitbeschäftigung) dadurch wieder ausgeglichen hätten, dass der Beschwerdeführer nach erfolgreicher Einschulung gar keine Wegzeit mehr auf sich nehmen hätte müssen. Da das Dienstverhältnis somit besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten habe, werde die sechsmalige Absolvierung der Wegstrecke dadurch wieder im Sinne einer Durchschnittsbetrachtung ausgewogen. Der Dienstvertrag weise auch übliche Formulierungen bezüglich Urlaubsvereinbarung, Probezeit, Kündigungsfrist usw. auf. Zusammengefasst hätten somit weder triftige noch sonstige berücksichtigungswürdige Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses festgestellt werden können. Für die Zeit vom 14.05.2024 bis 10.06.2024 bestehe daher kein Anspruch auf Notstandshilfe. Der Bescheid vom 21.05.2024 sei mit gültiger elektronischer Amtssignatur unterzeichnet.

1.8. Mit Schreiben vom 07.08.2024 beantragte der Beschwerdeführer fristgerecht die Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (AZ 32).

Ergänzend zu seinem bisherigen Vorbringen führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, er sei nicht über seine Rechte belehrt worden, falls kein Kollektivvertrag [KV] zur Anwendung komme. In der Broschüre der Arbeiterkammer „Arbeitslos: Was nun? (pdf)“ auf Seite 72 werde informiert, dass eine Stelle nur zumutbar sei, wenn sie nach KV entlohnt werde. Die gleichen Informationen würden sich auf der AMS Homepage finden und seien im Zuge einer telefonischen Auskunft der AMS ServiceLine wiederholt worden. Zehn Mal habe der Beschwerdeführer angerufen und alle zehn unterschiedlichen Personen hätten ihm bestätigt, dass das AMS keine Stellen vermitteln dürfe, die nicht nach KV entlohnt werden. Die Stelle sei daher laut § 9 AlVG nicht zumutbar. In seinem Fall könne man

nicht von „angemessen entlohnt“ sprechen, das Entgelt sei auch nicht marktüblich. Das AMS habe sich in der Beschwerdevorentscheidung aber nicht mit dieser Rechtsfrage auseinandergesetzt. Die Behauptung, dass es sich um eine besonders günstige Arbeitsstelle bzw. Arbeitsbedingungen handle, sei nicht richtig, da der Beschwerdeführer alle Kosten selbst tragen habe müssen. Schon bei der Bewerbung sei ihm nahegelegt worden, er möge sich ein Notebook besorgen, falls er ins Homeoffice dürfe. Das Gleiche habe ihm dann auch sein Supervisor gesagt. Das Risiko, ob die Software der J GmbH virenfrei sei, bliebe ebenso wie alle Kosten für die Arbeitsmittel am Beschwerdeführer hängen. Die J GmbH zahle keine Pauschale wie es das Gesetz vorgebe und es komme das Benachteiligungsverbot zum Tragen; einige hätten in der Firma arbeiten dürfen, er trotz triftiger Gründe hingegen nicht. Die J GmbH zahle nur 1.425 Euro bei Vollarbeitszeit, davon seien dann Kosten für Notebook, Arbeitsplatz, Strom, Energie und Telefonkosten abzuziehen, da die Firma nichts dazuzahle. Das liege unter dem Mindestlohn von EUR 1500. Die belangte Behörde habe nichts zum Homeoffice bzw. ob es sich dabei um eine einseitige Arbeitsanweisung handle, ermittelt. Arbeiten im Homeoffice sei nur auf freiwilliger Basis möglich. Homeoffice sei im Arbeitsvertrag nicht vereinbart worden. Der Arbeitsvertrag sei nachteilig für ihn. Im AVRAG sei geregelt, der Arbeitgeber müsse für Arbeitsmittel aufkommen. Bezüglich Dienstzeiten und Pausen habe das AMS nicht ermittelt, wie abweichend die Regelungen der J GmbH von der Gesetzgebung seien. Die Ergänzungsgutachten aus dem Jahr 2024 seien extra für eine andere Stelle beauftragt worden und dem Beschwerdeführer gänzlich unbekannt. Das AMS habe ihm diese Ergänzungsgutachten schon damals vorenthalten, aber genau diese BDZ-Befunde würden jetzt bewerten, ob ihm eine Stelle gesundheitlich zumutbar sei. Auch müsse der Beschwerdeführer wegen der J GmbH das kritische Telegram auf sein Handy herunterladen, da es gratis sei und die J GmbH über diese russische Software Internes und Anweisungen kommunizieren wolle. Auch sei ihm unbekannt, wie oft und wann die Firma mit der installierten Software auf seinen PC zugreifen könne. Mit der Software könnten alle seine Daten im Hintergrund mitverfolgt werden, damit überprüft werden könne, wie wann und wo er telefoniere.Ergänzend zu seinem bisherigen Vorbringen führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, er sei nicht über seine Rechte belehrt worden, falls kein Kollektivvertrag [KV] zur Anwendung komme. In der Broschüre der Arbeiterkammer „Arbeitslos: Was nun? (pdf)“ auf Seite 72 werde informiert, dass eine Stelle nur zumutbar sei, wenn sie nach KV entlohnt werde. Die gleichen Informationen würden sich auf der AMS Homepage finden und seien im Zuge einer telefonischen Auskunft der AMS ServiceLine wiederholt worden. Zehn Mal habe der Beschwerdeführer angerufen und alle zehn unterschiedlichen Personen hätten ihm bestätigt, dass das AMS keine Stellen vermitteln dürfe, die nicht nach KV entlohnt werden. Die Stelle sei daher laut Paragraph 9, AlVG nicht zumutbar. In seinem Fall könne man nicht von „angemessen entlohnt“ sprechen, das Entgelt sei auch nicht marktüblich. Das AMS habe sich in der Beschwerdevorentscheidung aber nicht mit dieser Rechtsfrage auseinandergesetzt. Die Behauptung, dass es sich um eine besonders günstige Arbeitsstelle bzw. Arbeitsbedingungen handle, sei nicht richtig, da der Beschwerdeführer alle Kosten selbst tragen habe müssen. Schon bei der Bewerbung sei ihm nahegelegt worden, er möge sich ein Notebook besorgen, falls er ins Homeoffice dürfe. Das Gleiche habe ihm dann auch sein Supervisor gesagt. Das Risiko, ob die Software der J GmbH virenfrei sei, bliebe ebenso wie alle Kosten für die Arbeitsmittel am Beschwerdeführer hängen. Die J GmbH zahle keine Pauschale wie es das Gesetz vorgebe und es komme das Benachteiligungsverbot zum Tragen; einige hätten in der Firma arbeiten dürfen, er trotz triftiger Gründe hingegen nicht. Die J GmbH zahle nur 1.425 Euro bei Vollarbeitszeit, davon seien dann Kosten für Notebook, Arbeitsplatz, Strom, Energie und Telefonkosten abzuziehen, da die Firma nichts dazuzahle. Das liege unter dem Mindestlohn von EUR 1500. Die belangte Behörde habe nichts zum Homeoffice bzw. ob es sich dabei um eine einseitige Arbeitsanweisung handle, ermittelt. Arbeiten im Homeoffice sei nur auf freiwilliger Basis möglich. Homeoffice sei im Arbeitsvertrag nicht vereinbart worden. Der Arbeitsvertrag sei nachteilig für ihn. Im AVRAG sei geregelt, der Arbeitgeber müsse für Arbeitsmittel aufkommen. Bezüglich Dienstzeiten und Pausen habe das AMS nicht ermittelt, wie abweichend die Regelungen der J GmbH von der Gesetzgebung seien. Die Ergänzungsgutachten aus dem Jahr 2024 seien extra für eine andere Stelle beauftragt worden und dem Beschwerdeführer gänzlich unbekannt. Das AMS habe ihm diese Ergänzungsgutachten schon damals vorenthalten, aber genau diese BDZ-Befunde würden jetzt bewerten, ob ihm eine Stelle gesundheitlich zumutbar sei. Auch müsse der Beschwerdeführer wegen der J GmbH das kritische Telegram auf sein Handy herunterladen, da es gratis sei und die J GmbH über diese russische Software Internes und Anweisungen kommunizieren wolle. Auch sei ihm unbekannt, wie oft und wann die Firma mit der installierten Software auf seinen PC zugreifen könne. Mit der Software könnten alle seine Daten im Hintergrund mitverfolgt werden, damit überprüft werden könne, wie wann und wo er telefoniere.

2. Die belangte Behörde legte am 12.08.2024 dem Bundesverwaltungsgericht [BVwG] die Beschwerde samt Auszügen aus dem Verwaltungsakt in elektronischer Form (Ordnungszahl des Gerichtsverfahrensaktes [OZ] 1 [=AZ 1-35]).

2.1. Das BVwG gewährte dem Beschwerdeführer Akteneinsicht (OZ 3, 4) und ersuchte das AMS um Stellungnahme hinsichtlich des Bruttogehaltes des Beschwerdeführers vor dem Hintergrund des § 9 Abs. 2 AlVG (OZ 5).2.1. Das BVwG gewährte dem Beschwerdeführer Akteneinsicht (OZ 3, 4) und ersuchte das AMS um Stellungnahme hinsichtlich des Bruttogehaltes des Beschwerdeführers vor dem Hintergrund des Paragraph 9, Absatz 2, AlVG (OZ 5).

Der Beschwerdeführer brachte eine Ergänzung ein, in der er den Antrag auf Durchführung einer Verhandlung wiederholte und auf die nicht angemessene Entlohnung verwies (OZ 6).

Das AMS legte einen Aktenvermerk über ein Telefonat mit der WKOÖ vor, in dem diese bestätigte, dass es in Oberösterreich keinen Kollektivvertrag für die Branche „Werbung und Marktkommunikation" gibt. Der Kollektivvertrag dieser Branche für Wien habe in Oberösterreich keine Geltung. Es stehe daher ein angemessenes Entgelt zu, und es gelte das, was mit dem Dienstgeber vereinbart sei, wobei die unterste Grenze die Sittenwidrigkeit sei. Ergänzend wies das AMS darauf hin, dass auch die AK auf Ihrer Webpage darauf hinweise, dass wenn kein Kollektivvertrag zur Anwendung komme, der vereinbarte Lohn gelte. Sollte nichts vereinbart sein, stehe ein Lohn zu, der angemessen und üblich sei.

Das AMS gehe daher davon aus, dass fallbezogen das Entgelt rechtsgültig vereinbart worden und angemessen gewesen sei, auch weil die Möglichkeit des Homeoffice auf Grund der damit einhergehenden Zeit- und Kostenersparnis die Diskrepanz von EUR 300 zum untersten vom AMS für Callcenter angenommenen Verdienst ausgleiche. (OZ 7).

II. Zu A) Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisch II. Zu A) Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. entscheidungswesentliche Feststellungen

1.1. Der Beschwerdeführer befand sich über Vermittlung des AMS ab 02.05.2024 als Telefoninterviewer bei der XXXX [J GmbH] in einem Dienstverhältnis. Das Entgelt wurde im Vermittlungsvorschlag mit EUR 1.425,00 brutto pro Monat mit der Bereitschaft zur Überzahlung angegeben. Das vereinbarte Bruttogehalt laut Arbeitsvertrag betrug für 30 Wochenstunden EUR 1.069,00 pro Monat, somit einer Entsprechung von EUR 1.425,00 für 40 Stunden (AZ 1, 2, 15).1.1. Der Beschwerdeführer befand sich über Vermittlung des AMS ab 02.05.2024 als Telefoninterviewer bei der römisch 40 [J GmbH] in einem Dienstverhältnis. Das Entgelt wurde im Vermittlungsvorschlag mit EUR 1.425,00 brutto pro Monat mit der Bereitschaft zur Überzahlung angegeben. Das vereinbarte Bruttogehalt laut Arbeitsvertrag betrug für 30 Wochenstunden EUR 1.069,00 pro Monat, somit einer Entsprechung von EUR 1.425,00 für 40 Stunden (AZ 1, 2, 15).

1.2. Am 13.05.2024 wurde das Dienstverhältnis durch den Beschwerdeführer per E-Mail beendet (AZ 3, 8, 16, OZ 2). Als Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses führte der Beschwerdeführer in der E-Mail ua die aus seiner Sicht zu geringe Entlohnung an (AZ 12, 16, 33).

1.3. In Oberösterreich besteht kein Kollektivvertrag für die Sparte „Werbung und Markt-kommunikation", der der ehemalige Dienstgeber in der WK Oberösterreich zugehörig ist (AZ 15, 25; OZ 7).

In Wien besteht für diese Sparte ein Kollektivvertrag mit einem Bruttogehalt von mind. EUR 1.920,50 (AZ 24).

Das AMS gibt in seinem Berufslexikon zu „Callcenter Agent", worunter laut Berufslexikon auch Meinungsumfragen für Markt und Meinungsforschungsunternehmen fallen, ein „Einstiegsgehalt lt. KV: EUR 1.750,00 bis EUR 2.030,00" an und führt dazu aus: „Die Gehaltsangaben entsprechen den Bruttogehältern bzw. Bruttolöhnen beim Berufseinstieg. [...] Datengrundlage sind die entsprechenden Mindestgehälter in den Kollektivverträgen (Stand: 2022)."

1.4. Der Beschwerdeführer steht bis dato im Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung (OZ 8).

2. Beweisaufnahme und Beweiswürdigung

2.1. Die Beweisaufnahme erfolgte durch Einsicht in die dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Auszüge aus dem Verwaltungsverfahrensakt (OZ 1 [=AZ 1-12]; OZ 4), aus denen sich auch der unter I. dargelegte Verfahrensgang

ergibt. Zur Entscheidungsfindung wurden vom BVwG insbesondere folgende Unterlagen herangezogen:2.1. Die Beweisaufnahme erfolgte durch Einsicht in die dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Auszüge aus dem Verwaltungsverfahrensakt (OZ 1 [=AZ 1-12]; OZ 4), aus denen sich auch der unter römisch eins. dargelegte Verfahrensgang ergibt. Zur Entscheidungsfindung wurden vom BVwG insbesondere folgende Unterlagen herangezogen:

? Bescheid und Beschwerdevorentscheidung des AMS (AZ 5, 31)

? Beschwerde, Stellungnahmen und Vorlageantrag des Beschwerdeführers (AZ 4, 6, 12, 33, OZ 6)

? HV Abmeldedaten (AZ 3)

? HV-Versicherungszeiten (AZ 1)

? Stellungnahmen J GmbH

? Stellungnahme AMS (OZ 7)

? SV-Auszug (OZ 8)

2.2. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich unmittelbar ohne weitere Interpretation aus den jeweils zitierten Aktenteilen, welche den Verfahrensparteien bekannt sind und weder vom Beschwerdeführer noch vom AMS in Zweifel gezogen oder bestritten wurden.

3. Entfall der mündlichen Verhandlung

Der Anspruch einer Partei auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung ist kein absoluter (§ 24 VwGVG unter Hinweis auf 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]). Nach der Rechtsprechung des EGMR und ihm folgend des Verfassungsgerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes kann eine mündliche Verhandlung unterbleiben, wenn der Sachverhalt unumstritten und nur eine Rechtsfrage zu entscheiden ist oder wenn die Sache keine besondere Komplexität aufweist (vgl. dazu für viele EGMR 12.11.2002, Döry / S, Rn37; VfGH 20.02.2015, B1534; sowie jüngst VwGH 18.12.2018, Ra 2018/03/0132, jeweils mwN).Der Anspruch einer Partei auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung ist kein absoluter (Paragraph 24, VwGVG unter Hinweis auf Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, [EMRK] noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 Sitzung 389 [GRC]). Nach der Rechtsprechung des EGMR und ihm folgend des Verfassungsgerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes kann eine mündliche Verhandlung unterbleiben, wenn der Sachverhalt unumstritten und nur eine Rechtsfrage zu entscheiden ist oder wenn die Sache keine besondere Komplexität aufweist vergleiche dazu für viele EGMR 12.11.2002, Döry / S, Rn37; VfGH 20.02.2015, B1534; sowie jüngst VwGH 18.12.2018, Ra 2018/03/0132, jeweils mwN).

Im gegenständlichen Fall ergab sich klar aus der Aktenlage, dass von einer mündlichen Erörterung keine weitere Klärung der Rechtssache zu erwarten war. Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich zur Gänze aus den den Verfahrensparteien bekannten vorliegenden Aktenteilen und war weder ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig.

4. Rechtliche Beurteilung

4.1. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat ergeben sich aus § 6 Bundesgesetz über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes [BVwGG] iVm § 56 Abs. 2 AlVG (vgl. VwGH vom 07.09.2017, Ra2017/08/0081). Das Verfahren des Bundesverwaltungsgerichts ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) geregelt. Verfahrensgegenständlich sind demnach neben dem VwGVG auch die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, sowie jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, die das AMS im erstinstanzlichen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte (§ 17 VwGVG).4.1. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat ergeben sich aus Paragraph 6, Bundesgesetz über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes [BVwGG] in Verbindung mit Paragraph 56, Absatz 2, AlVG vergleiche VwGH vom 07.09.2017, Ra2017/08/0081). Das Verfahren des Bundesverwaltungsgerichts ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) geregelt. Verfahrensgegenständlich sind demnach neben dem VwGVG

auch die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch IV. Teiles, sowie jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, die das AMS im erstinstanzlichen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte (Paragraph 17, VwGVG).

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens ist die an die Stelle des Ausgangsbescheides getretene Beschwerdevorentscheidung, wobei der Ausgangsbescheid Maßstab dafür bleibt, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht, da sich diese gegen den Ausgangsbescheid richtet und ihre Begründung auf diesen beziehen muss (VwGH 20.05.2015, Ra 2015/09/0025; 17.12.2015, Ro2015/08/0026).

Die Beschwerde und der Vorlageantrag sind rechtzeitig und auch sonst zulässig (§§ 7, 9 und 15 VwGVG)Die Beschwerde und der Vorlageantrag sind rechtzeitig und auch sonst zulässig (Paragraphen 7,, 9 und 15 VwGVG).

4.2. Zur Abweisung der Beschwerde

4.2.1. Mit der verfahrensgegenständlichen Beschwerdevorentscheidung wurde festgestellt, dass dem Beschwerdeführer für den Zeitraum 14.05.2024 bis 10.06.2024 gemäß § 11 AlVG keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung gebühre, da die Abweisung der Beschwerde im Rahmen der Beschwerdevorentscheidung als Erlassung eines mit dem Erstbescheid spruchmäßig übereinstimmenden Bescheides anzusehen ist (vgl. VwGH 18.03.2014, 2013/22/0332 mwN).4.2.1. Mit der verfahrensgegenständlichen Beschwerdevorentscheidung wurde festgestellt, dass dem Beschwerdeführer für den Zeitraum 14.05.2024 bis 10.06.2024 gemäß Paragraph 11, AlVG keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung gebühre, da die Abweisung der Beschwerde im Rahmen der Beschwerdevorentscheidung als Erlassung eines mit dem Erstbescheid spruchmäßig übereinstimmenden Bescheides anzusehen ist vergleiche VwGH 18.03.2014, 2013/22/0332 mwN).

4.2.2. Gemäß § 11 Abs. 1 AlVG 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. Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist gemäß Abs. 2 leg.cit. 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.4.2.2. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AlVG 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. Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist gemäß Absatz 2, leg.cit. 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.

Im Ermittlungsverfahren ist vom Arbeitsmarktservice von Amts wegen zu prüfen, ob allfällige Nachsichtsgründe vorliegen. Bei der Entscheidung über die Gewährung von Nachsicht vom Ausschluss vom Leistungsbezug handelt es sich um eine aus einer gebunden Entscheidungen und einer Ermessensentscheidung zusammengesetzte Entscheidung. Bei der Beurteilung ob Nachsicht zu gewähren ist, ist kein Ermessen zu üben. Im Hinblick auf das Ausmaß der Nachsicht liegt hingegen eine Ermessensentscheidung vor (idS Sdoutz/Zechner AlVG-Praxiskommentar §11 Rz296).

Eigenes Verschulden wird bei einer zuvor als Dienstnehmer beschäftigten Person dann angenommen, wenn sie einen wichtigen Grund gesetzt hat, der den Dienstgeber zum Ausspruch einer Entlassung veranlasst hat, da Entlassungsgründe idR ein Verschulden des Dienstnehmers voraussetzen (zB §27 AngG). Zumal § 11 nicht auf eine Entlassung abstellt kann auch eine vom Dienstgeber ausgesprochene Kündigung die Sperrfrist auslösen, wenn der Dienstnehmer ein Verhalten gesetzt hat, welches den Dienstgeber zum Ausspruch einer Entlassung berechtigt hätte oder wenn ein dem Dienstnehmer vorwerfbares Verhalten den Dienstgeber zur Kündigung veranlasst hat. Die Frage ob der nun arbeitslosen Person ein Verschulden an der Beendigung des Dienstverhältnisses zuzurechnen ist, stellt im AlVG-Verfahren eine Vorfrage dar. Eigenes Verschulden wird bei einer zuvor als Dienstnehmer beschäftigten Person dann angenommen, wenn sie einen wichtigen Grund gesetzt hat, der den Dienstgeber zum Ausspruch einer

Entlassung veranlasst hat, da Entlassungsgründe idR ein Verschulden des Dienstnehmers voraussetzen (zB §27 AngG). Zumal Paragraph 11, nicht auf eine Entlassung abstellt kann auch eine vom Dienstgeber ausgesprochene Kündigung die Sperrfrist auslösen, wenn der Dienstnehmer ein Verhalten gesetzt hat, welches den Dienstgeber zum Ausspruch einer Entlassung berechtigt hätte oder wenn ein dem Dienstnehmer vorwerfbares Verhalten den Dienstgeber zur Kündigung veranlasst hat. Die Frage ob der nun arbeitslosen Person ein Verschulden an der Beendigung des Dienstverhältnisses zuzurechnen ist, stellt im AlVG-Verfahren eine Vorfrage dar.

Als freiwillige Auflösung gilt grundsätzlich jede vom Arbeitnehmer vorgenommene Beendigung des Dienstverhältnisses, etwa Arbeitnehmerkündigung, Auflösung in der Probezeit, vorzeitiger Austritt, aber auch die Initiierung einer einvernehmlichen Auflösung. Allfällige berücksichtigungswürdige Gründe für die freiwillige Auflösung sind ausschließlich im Wege der Nachsicht zu berücksichtigen. (Sdoutz/Zechner AlVG Praxiskommentar §11 Rz293, 295; Pfeil in Pfeil AlV-Komm § 11 Rz4)Als freiwillige Auflösung gilt grundsätzlich jede vom Arbeitnehmer vorgenommene Beendigung des Dienstverhältnisses, etwa Arbeitnehmerkündigung, Auflösung in der Probezeit, vorzeitiger Austritt, aber auch die Initiierung einer einvernehmlichen Auflösung. Allfällige berücksichtigungswürdige Gründe für die freiwillige Auflösung sind ausschließlich im Wege der Nachsicht zu berücksichtigen. (Sdoutz/Zechner AlVG Praxiskommentar §11 Rz293, 295; Pfeil in Pfeil AlV-Komm Paragraph 11, Rz4)

Aus den Feststellungen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer das Dienstverhältnis mit E-Mail vom 13.05.2024 gelöst hat. Damit hat er das Dienstverhältnis freiwillig im Sinne von § 11 Abs. 1 AlVG gelöst (vgl. VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218), sodass die vierwöchige Sperrfrist dem Grunde nach zu Recht ausgesprochen wurdeAus den Feststellungen ergibt sich, dass der Beschwerdeführer das Dienstverhältnis mit E-Mail vom 13.05.2024 gelöst hat. Damit hat er das Dienstverhältnis freiwillig im Sinne von Paragraph 11, Absatz eins, AlVG gelöst vergleiche VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218), sodass die vierwöchige Sperrfrist dem Grunde nach zu Recht ausgesprochen wurde.

4.2.3. Für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsgründen im Sinne des § 11 Abs. 2 AlVG sind neben den im Gesetz ausdrücklich genannten Nachsichtsgründen, wie die Aufnahme einer anderen Beschäftigung und gesundheitliche Gründe, insbesondere 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 nahekommen (vgl. VwGH 09.05.2023, Ro2022/08/0004 mwN, sowie Sdoutz/Zechner AlVG Praxiskommentar §11 Rz293, 297). Als Austrittsgründe nennt § 26 AngG etwa einen drohenden Schaden für die Gesundheit des Dienstnehmers (Z 1) oder wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen (Z 4).4.2.3. Für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsgründen im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, AlVG sind neben den im Gesetz ausdrücklich genannten Nachsichtsgründen, wie die Aufnahme einer anderen Beschäftigung und gesundheitliche Gründe, insbesondere 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 nahekommen vergleiche VwGH 09.05.2023, Ro2022/08/0004 mwN, sowie Sdoutz/Zechner AlVG Praxiskommentar §11 Rz293, 297). Als Austrittsgründe nennt Paragraph 26, AngG etwa einen drohenden Schaden für die Gesundheit des Dienstnehmers (Ziffer eins,) oder wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen (Ziffer 4,).

4.2.4. Wenn – wie fallbezogen – auf das zu beurteilende Dienstverhältnis kein Kollektivvertrag anwendbar ist, ist gemäß § 9 Abs. 2 AlVG zu beurteilen, ob es sich bei der angebotenen Entlohnung für die konkrete Beschäftigung um

ein angemessenes Entgelt im Sinne des § 1152 ABGB handelt, also um ein Entgelt, das sich unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Bedachtnahme darauf ergibt, was unter ähnlichen Umständen geschieht oder geschehen ist (VwGH 07.05.2008, 2007/08/0084).4.2.4. Wenn – wie fallbezogen – auf das zu beurteilende Dienstverhältnis kein Kollektivvertrag anwendbar ist, ist gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AlVG zu beurteilen, ob es sich bei der angebotenen Entlohnung für die konkrete Beschäftigung um ein angemessenes Entgelt im Sinne des Paragraph 1152, ABGB handelt, also um ein Entgelt, das sich unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Bedachtnahme darauf ergibt, was unter ähnlichen Umständen geschieht oder geschehen ist (VwGH 07.05.2008, 2007/08/0084).

Soweit das AMS zunächst unter Hinweis auf die Wirtschafts- und Arbeiterkammer darauf verweist, es gelte was vereinbart sei (solange es nicht sittenwidrig ist), so vermag dies die Angemessenheitsprüfung iSd § 9 Abs. 2 AlVG nicht zu ersetzen.Soweit das AMS zunächst unter Hinweis auf die Wirtschafts- und Arbeiterkammer darauf verweist, es gelte was vereinbart sei (solange es nicht sittenwidrig ist), so vermag dies die Angemessenheitsprüfung iSd Paragraph 9, Absatz 2, AlVG nicht zu ersetzen.

Der OGH verweist in ständiger Judikatur darauf, dass nach Lehre und Rechtsprechung jenes Entgelt als angemessen iSd § 1152 ABGB anzusehen ist, das sich unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Bedachtnahme auf das, was unter ähnlichen Umständen geleistet wird, ergibt (OGH RS0021636, RS0038346). Dies bedeutet in Fällen, in denen ortsüblich höhere als die kollektivvertraglichen Mindestgehälter angeboten werden, ist in der Regel von diesen Löhnen als dem angemessenen Entgelt auszugehen (OGH 23.11.2010, 1Ob175/10g).Der OGH verweist in ständiger Judikatur darauf, dass nach Lehre und Rechtsprechung jenes Entgelt als angemessen iSd Paragraph 1152, ABGB anzusehen ist, das sich unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Bedachtnahme auf das, was unter ähnlichen Umständen geleistet wird, ergibt (OGH RS0021636, RS0038346). Dies bedeutet in Fällen, in denen ortsüblich höhere als die kollektivvertraglichen Mindestgehälter angeboten werden, ist in der Regel von diesen Löhnen als dem angemessenen Entgelt auszugehen (OGH 23.11.2010, 1Ob175/10g).

Für die Sparte „Werbung und Marktkommunikation“ besteht in Wien ein Kollektivvertrag mit einem Gehalt von zumindest EUR 1.920,50 brutto. Auch das AMS gibt in seinem Berufslexikon zur Tätigkeit „Callcenter Agent“, worunter laut Berufslexikon auch Meinungsumfragen für Markt- und Meinungsforschungsunternehmen fallen, ein Einstiegsgehalt zwischen EUR 1.750,00 bis EUR 2.030,00 an, und führt dazu aus, dass dieses auf den entsprechenden Mindestgehältern in den Kollektivverträgen zum Stand 2022 basiert.

Fallbezogen liegt das zwischen der J GmbH und dem Beschwerdeführer vertraglich vereinbarte Entgelt in Höhe von EUR 1.069,00 für 30 Stunden, somit EUR 1.425,00 für 40 Stunden, ca. EUR 500,00 unter dem Wiener Kollektivvertrag und um ca. EUR 300,00 unter dem geringsten vom AMS als Referenzwert herangezogenen Kollektivvertrag von EUR 1.750,00. Das Entgelt ist vor dem Hintergrund der Judikatur zu §1152 ABGB daher nicht als angemessen zu sehen.

4.2.5. Der vom AMS vertretenen Ansicht, das Homeoffice rechtfertige die Differenz von zumindest EUR 300.00, weil damit eine Zeit- und Kostenersparnis einhergehe, vermag schon deshalb nicht gefolgt werden, weil die Monatskarte vom Wohnort zum Arbeitsort laut Arbeitsvertrag mit EUR 160,10 (laut Preisberechnung Routenplaner OOEVV, Zugriff am 24.09.2024) weit unter diesem Betrag liegt. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass – unabhängig von einem kollektivvertraglichen oder angemessenen Entgelt – Homeoffice grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis möglich ist, und die Kosten für das Homeoffice zusätzlich zum Entgelt vom Arbeitgeber zu tragen sind (§ 2h AVRAG). Dementsprechend stellen auch weder die Sachüberlassung der Arbeitsmittel, noch die Homeoffice-Pauschale ein Entgelt iSd § 49 ASVG dar (§ 49 Abs. 3 Z 31 ASVG).4.2.5. Der vom AMS vertretenen Ansicht, das Homeoffice rechtfertige die Differenz von zumindest EUR 300.00, weil damit eine Zeit- und Kostenersparnis einhergehe, vermag schon deshalb nicht gefolgt werden, weil die Monatskarte vom Wohnort zum Arbeitsort laut Arbeitsvertrag mit EUR 160,10 (laut Preisberechnung Routenplaner OOEVV, Zugriff am 24.09.2024) weit unter diesem Betrag liegt. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass – unabhängig von einem kollektivvertraglichen oder angemessenen Entgelt – Homeoffice grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis möglich ist, und die Kosten für das Homeoffice zusätzlich zum Entgelt vom Arbeitgeber zu tragen sind (Paragraph 2 h, AVRAG). Dementsprechend stellen auch weder die Sachüberlassung der Arbeitsmittel, noch die Homeoffice-Pauschale ein Entgelt iSd Paragraph 49, ASVG dar (Paragraph 49, Absatz 3, Ziffer 31, ASVG).

4.2.6. Zusammenfassend hält aus Sicht des erkennenden Senates das vereinbarte Entgelt der von der Judikatur geforderten Vergleichbarkeit mit ähnlichen Umständen daher nicht stand und erweist sich iSd § 9 Abs. 2 AlVG als unangemessen.4.2.6. Zusammenfassend hält aus Sicht des erkennenden Senates das vereinbarte Entgelt der von der

Judikatur geforderten Vergleichbarkeit mit ähnlichen Umständen daher nicht stand und erweist sich iSd Paragraph 9, Absatz 2, AlVG als unangemessen.

Es liegen daher berücksichtigungswürdige Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses iSd § 11 Abs. 2 AlvG vor, weshalb spruchgemäß zur Gänze Nachsicht vom Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes zu gewähren ist.Es liegen daher berücksichtigungswürdige Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses iSd Paragraph 11, Absatz 2, AlvG vor, weshalb spruchgemäß zur Gänze Nachsicht vom Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes zu gewähren ist.

4.3. In Anbetracht der gegenständlich erfolgten Entscheidung in der Sache erübrigt sich ein gesonderter Abspruch über die beantragte aufschiebende Wirkung der Beschwerde.

III. ad B) Unzulässigkeit der Revisionrömisch III. ad B) Unzulässigkeit der Revision

Die sich aus dem festgestellten Sachverhalt ergebende rechtliche Subsumtion bedurfte angesichts der einheitlichen im Zuge der rechtlichen Ausführungen ausführlich wiedergegebenen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 11 AlVG keiner Lösung einer erheblichen Rechtsfrage.Die sich aus dem festgestellten Sachverhalt ergebende rechtliche Subsumtion bedurfte angesichts der einheitlichen im Zuge der rechtlichen Ausführungen ausführlich wiedergegebenen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 11, AlVG keiner Lösung einer erheblichen Rechtsfrage.

Der Entfall der mündlichen Verhandlung steht weder mit der Judikatur der Höchstgerichte noch mit der Judikatur des EGMR in Widerspruch, siehe dazu insbesondere VwGH 26.01.2017, Ra2016/07/0061 mwN, und es ergeben sich auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage, so dass insgesamt die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Revision gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht vorliegen.Der Entfall der mündlichen Verhandlung steht weder mit der Judikatur der Höchstgerichte noch mit der Judikatur des EGMR in Widerspruch, siehe dazu insbesondere VwGH 26.01.2017, Ra2016/07/0061 mwN, und es ergeben sich auch keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage, so dass insgesamt die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht vorliegen.

Schlagworte

Arbeitslosengeld berücksichtigungswürdige Gründe Dienstverhältnis Entgelt Freiwilligkeit Fremdvergleich Kündigung Nachsichterteilung Sperrfrist

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:L511.2297370.1.00

Im RIS seit

17.10.2024

Zuletzt aktualisiert am

17.10.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at