

# TE Bvwg Erkenntnis 2024/2/26 L517 2279901-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.02.2024

## Entscheidungsdatum

26.02.2024

## Norm

AIVG §11

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §31 Abs1

1. AIVG Art. 2 § 11 heute

2. AIVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007

3. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004

4. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000

5. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 13 heute

2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021

3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017

5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013

6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018
1. VwGVG § 31 heute
2. VwGVG § 31 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
4. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016

## **Spruch**

L517 2279901-1/4E, L517 2279901-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter\*innen Mag. SIGHARTNER und Frau PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX, geb. XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 16.08.2023 nach ergangener Beschwerdeverentscheidung vom 26.09.2023, XXXX, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter\*innen Mag. SIGHARTNER und Frau PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von römisch 40, geb. römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 16.08.2023 nach ergangener Beschwerdeverentscheidung vom 26.09.2023, römisch 40, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idGF iVm § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idGF, als unbegründet abgewiesen. A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idGF in Verbindung mit Paragraph 11, Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, (WV) idGF, als unbegründet abgewiesen.

B) Der Antrag auf Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung wird zurückgewiesen.

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

,

## **Text**

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

04.08.2023 – Beendigung Dienstverhältnis durch XXXX (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet)  
04.08.2023 – Beendigung Dienstverhältnis durch römisch 40 (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet)

07.08.2023 – Antrag auf Arbeitslosengeld der bP beim AMS XXXX (in der Folge als „AMS“ bzw. als belangte Behörde „bB“ bezeichnet)  
07.08.2023 – Antrag auf Arbeitslosengeld der bP beim AMS römisch 40 (in der Folge als „AMS“ bzw. als belangte Behörde „bB“ bezeichnet)

10.08.2023 – Niederschrift beim AMS

16.08.2023 – Bescheid der bB

04.09.2023 – Beschwerde der bP

13.09. und 15.09.2023 – E-Mail XXXX an AMS  
13.09. und 15.09.2023 – E-Mail römisch 40 an AMS

15.09.2023 – Parteiengehör

26.09.2023 – Beschwerdeverentscheidung

12.10.2023 – Vorlageantrag der bP

18.10.2023 – Beschwerdevorlage beim BVwG

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP hat am 5.8.2023 beim AMS Arbeitslosengeld beantragt. Zuletzt war sie vom 3.8.2023 bis 4.8.2023 bei der Firma XXXX als Produktionsarbeiter beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer. Seit 02.09.2023 bis zumindest 11.01.2024 bezog die bP Arbeitslosengeld. Die bP hat am 5.8.2023 beim AMS Arbeitslosengeld beantragt. Zuletzt war sie vom 3.8.2023 bis 4.8.2023 bei der Firma römisch 40 als Produktionsarbeiter beschäftigt. Das Dienstverhältnis endete durch Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer. Seit 02.09.2023 bis zumindest 11.01.2024 bezog die bP Arbeitslosengeld.

Dazu erklärte die bP beim AMS am 10.8.2023 niederschriftlich Folgendes:

„Ich, XXXX, gebe folgende Nachsichtsgründe zur Lösung meines Dienstverhältnisses bekannt: „Ich, römisch 40, gebe folgende Nachsichtsgründe zur Lösung meines Dienstverhältnisses bekannt:

Wir sind 3 Leute und ich war als erster da und habe alleine alles gemacht, die Kollegen haben nicht geholfen. Am nächsten Tag das gleiche. Ich habe zu Schichtleiter gesagt, diese Arbeit passt nicht, ich brauche andere Abteilung. Er hat gesagt, machst du das oder gehst du nach Hause. Ich habe gesagt ok ich suche andere Arbeit. Mit 1.9. kann ich eventuell eine neue Stelle anfangen.“

Die bP nahm am 01.09.2023 keine neue Arbeit auf.

Das AMS stellte mit Bescheid vom 16.08.2023 fest, dass die bP für die Zeit vom 5.8.2023 bis 1.9.2023 gem. § 11 AIVG kein Arbeitslosengeld erhalte. Das AMS stellte mit Bescheid vom 16.08.2023 fest, dass die bP für die Zeit vom 5.8.2023 bis 1.9.2023 gem. Paragraph 11, AIVG kein Arbeitslosengeld erhalte.

Gegen diesen Bescheid brachte die bP Beschwerde ein und wendete ein:

„Ich habe bei der Firma XXXX als Produktionsmitarbeiter in der Firma XXXX gearbeitet. Leider erhielt ich von meinen Kollegen keinerlei Einschulung. Ich bat um eine nähere Zuteilung, jedoch gab es keine andere Arbeit für mich. Aus diesem Grund habe ich das Dienstverhältnis nach zwei Tagen aufgelöst. „Ich habe bei der Firma römisch 40 als Produktionsmitarbeiter in der Firma römisch 40 gearbeitet. Leider erhielt ich von meinen Kollegen keinerlei Einschulung. Ich bat um eine nähere Zuteilung, jedoch gab es keine andere Arbeit für mich. Aus diesem Grund habe ich das Dienstverhältnis nach zwei Tagen aufgelöst.

Da ich das Dienstverhältnis aufgrund mangelnder Einschulung beendet habe, liegt ein Nachsichtsgrund vor. Aus diesem Grund ist der Bescheid des AMS XXXX rechtswidrig“. Da ich das Dienstverhältnis aufgrund mangelnder Einschulung beendet habe, liegt ein Nachsichtsgrund vor. Aus diesem Grund ist der Bescheid des AMS römisch 40 rechtswidrig“.

Am 15.09.2023 langte beim AMS eine Stellungnahme der XXXX Niederlassungsleitung XXXX ein: Am 15.09.2023 langte beim AMS eine Stellungnahme der römisch 40 Niederlassungsleitung römisch 40 ein:

„Herr XXXX, hat auf seinen eigenen Wunsch am 04.08.2023 sein Dienstverhältnis beendet, mit der Begründung, dass ihm die Arbeit bei Firma XXXX in der Verpackung zu schwer ist, nicht gefällt und auf Dauer nicht machen möchte. „Herr römisch 40, hat auf seinen eigenen Wunsch am 04.08.2023 sein Dienstverhältnis beendet, mit der Begründung, dass ihm die Arbeit bei Firma römisch 40 in der Verpackung zu schwer ist, nicht gefällt und auf Dauer nicht machen möchte.

Auf seinen eigenen Wunsch haben wir das Dienstverhältnis im Probemonat seitens Dienstnehmers per 04.08.2023 persönlich bei uns im Büro beendet.

Herr XXXX war vom 03.08.2023 – 04.08.2023 bei Fa. XXXX in der Verpackung beschäftigt. Herr römisch 40 war vom 03.08.2023 – 04.08.2023 bei Fa. römisch 40 in der Verpackung beschäftigt.

Es gibt lt. dem Schichtleiter in der Verpackung für jeden neuen Mitarbeiter eine Ansprechperson, die sich für das Onboarding und auch für die Einschulung kümmert und bemüht. Herr XXXX hatte auf jeden Fall eine Einschulung für die ihm zugewiesene Verpackungsmaschine. Die Tätigkeit in der Verpackung erfordert kein großes Wissen, da es sich

um Aufschütтарbeiten handelt. Es gibt lt. dem Schichtleiter in der Verpackung für jeden neuen Mitarbeiter eine Ansprechperson, die sich für das Onboarding und auch für die Einschulung kümmert und bemüht. Herr römisch 40 hatte auf jeden Fall eine Einschulung für die ihm zugewiesene Verpackungsmaschine. Die Tätigkeit in der Verpackung erfordert kein großes Wissen, da es sich um Aufschütтарbeiten handelt.

Das bedeutet die fertig produzierten XXXX sind in Gitterboxen abgefüllt und diese werden in der Verpackung in eine Verpackungsmaschine geschüttet. Das bedeutet die fertig produzierten römisch 40 sind in Gitterboxen abgefüllt und diese werden in der Verpackung in eine Verpackungsmaschine geschüttet.

Herr XXXX hätte noch dazu jederzeit die Möglichkeit gehabt zu seiner zugewiesenen Einschulungsbeauftragten zu gehen, falls es noch offene Fragen gegeben hätte. Leider hat Herr XXXX sein Dienstverhältnis beendet, weil er lt. seiner eigenen Aussage die Tätigkeit nicht gefällt und er das nicht auf Dauer machen möchte. Herr römisch 40 hätte noch dazu jederzeit die Möglichkeit gehabt zu seiner zugewiesenen Einschulungsbeauftragten zu gehen, falls es noch offene Fragen gegeben hätte. Leider hat Herr römisch 40 sein Dienstverhältnis beendet, weil er lt. seiner eigenen Aussage die Tätigkeit nicht gefällt und er das nicht auf Dauer machen möchte.

Die bB wies am 26.09.2023 die Beschwerde der bP im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung ab, Nachsicht wurde nicht erteilt. Die bB zog zur Prüfung, ob die Auflösung des Dienstverhältnisses aus triftigen Gründen erfolgt sei, die Bestimmung des § 82a Gewerbeordnung (GewO) heran und kam zum Ergebnis, dass keiner der in dieser Bestimmung angeführten Austrittsgründe vorgelegen habe. Die bB wies am 26.09.2023 die Beschwerde der bP im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung ab, Nachsicht wurde nicht erteilt. Die bB zog zur Prüfung, ob die Auflösung des Dienstverhältnisses aus triftigen Gründen erfolgt sei, die Bestimmung des Paragraph 82 a, Gewerbeordnung (GewO) heran und kam zum Ergebnis, dass keiner der in dieser Bestimmung angeführten Austrittsgründe vorgelegen habe.

Am 18.03.2023 erfolgte die Beschwerdevorlage beim Bundesverwaltungsgericht.

## 2.0. Beweiswürdigung:

### 2.1. Zum Verfahrensgang:

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der bB und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes. Der oben unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der bB und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

Der oben unter Punkt II.1. festgestellte Sachverhalt beruht auf den Ergebnissen des vom erkennenden Gericht auf Grund der vorliegenden Akten durchgeführten Ermittlungsverfahrens. Der oben unter Punkt römisch zwei.1. festgestellte Sachverhalt beruht auf den Ergebnissen des vom erkennenden Gericht auf Grund der vorliegenden Akten durchgeführten Ermittlungsverfahrens.

2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032. 2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten

Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, Paragraph 45, AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

Der vorliegende Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt. Dass es eine Einschulung für die Tätigkeit des Befüllens der Verpackungsmaschine mit XXXX gegeben hat, ergibt sich anhand der bei der Fa. XXXX eingeholten Auskunft. Es besteht für das erkennende Gericht kein Grund, an den Angaben der Fa. XXXX zu zweifeln, zumal es lebensfremd wäre, einen Mitarbeiter, der zur Bedienung (diesfalls zur Befüllung) einer Maschine eingesetzt wird, nicht einzuschulen, auch wenn davon auszugehen ist, dass die Einschulung für die beschriebene, sehr einfache Tätigkeit in sehr kurzer Zeit vorgenommen werden kann. Dazu wurde in der Auskunft der Beschäftigungsfirma gegenüber der Fa. XXXX angegeben, dass die Tätigkeit kein großes Wissen erfordere, da es sich um Aufschüttarbeiten handle. Zudem hätte die bP die Möglichkeit gehabt, zu ihrer zugewiesenen Einschulungsbeauftragten zu gehen, falls es noch offene Fragen gegeben hätte. Der vorliegende Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt. Dass es eine Einschulung für die Tätigkeit des Befüllens der Verpackungsmaschine mit römisch 40 gegeben hat, ergibt sich anhand der bei der Fa. römisch 40 eingeholten Auskunft. Es besteht für das erkennende Gericht kein Grund, an den Angaben der Fa. römisch 40 zu zweifeln, zumal es lebensfremd wäre, einen Mitarbeiter, der zur Bedienung (diesfalls zur Befüllung) einer Maschine eingesetzt wird, nicht einzuschulen, auch wenn davon auszugehen ist, dass die Einschulung für die beschriebene, sehr einfache Tätigkeit in sehr kurzer Zeit vorgenommen werden kann. Dazu wurde in der Auskunft der Beschäftigungsfirma gegenüber der Fa. römisch 40 angegeben, dass die Tätigkeit kein großes Wissen erfordere, da es sich um Aufschüttarbeiten handle. Zudem hätte die bP die Möglichkeit gehabt, zu ihrer zugewiesenen Einschulungsbeauftragten zu gehen, falls es noch offene Fragen gegeben hätte.

Die bP selbst hat zunächst bei ihrer Niederschrift vom 10.08.2023 den Einwand einer mangelnden Einschulung gar nicht erhoben, sondern angegeben, sie habe dem Schichtleiter gesagt, die Arbeit passe nicht, sie brauche eine andere Abteilung. Auch gegenüber der Fa. XXXX gab die bP anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses an, dass ihr die Arbeit bei der Fa. XXXX in der Verpackung zu schwer sei, nicht gefalle und sie diese auf Dauer nicht machen möchte (siehe E-Mail XXXX an AMS vom 13.09.2023). Erst nachdem die Vertretung der bP durch die Arbeiterkammer übernommen wurde und von dieser die Beschwerde gegen den Bescheid des AMS verfasst wurde, kam erstmals der Einwand einer mangelnden Einschulung, der jedoch nicht zutrifft, wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt. Die bP selbst hat zunächst bei ihrer Niederschrift vom 10.08.2023 den Einwand einer mangelnden Einschulung gar nicht erhoben, sondern angegeben, sie habe dem Schichtleiter gesagt, die Arbeit passe nicht, sie brauche eine andere Abteilung. Auch gegenüber der Fa. römisch 40 gab die bP anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses an, dass ihr die Arbeit bei der Fa. römisch 40 in der Verpackung zu schwer sei, nicht gefalle und sie diese auf Dauer nicht machen möchte (siehe E-Mail römisch 40 an AMS vom 13.09.2023). Erst nachdem die Vertretung der bP durch die Arbeiterkammer übernommen wurde und von dieser die Beschwerde gegen den Bescheid des AMS verfasst wurde, kam erstmals der Einwand einer mangelnden Einschulung, der jedoch nicht zutrifft, wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt.

Die Feststellungen zu den Beschäftigungsverhältnissen der bP und dem Bezug von Unterstützungsleistungen wurden aufgrund einer Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger getroffen.

### 3.0. Rechtliche Beurteilung:

### 3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Bundesverfassungsgesetz B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idgF- Bundesverfassungsgesetz B-VG, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idgF
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, (WV) idgF
- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013 idgF- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, idgF
- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idgF- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idgF
- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl. Nr. 10/1985 idgF- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idgF
- Gewerbeordnung 1859, RGBL. Nr. 227/1859 idgF- Gewerbeordnung 1859, RGBL. Nr. 227 aus 1859, idgF

Nachfolgende Bestimmungen beziehen sich auf die im Pkt. 3.1. angeführten Rechtsgrundlagen in der jeweils geltenden Fassung.

3.2. Gemäß Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden<sup>3</sup>.2. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden

gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 9 Abs. 2 Z 1 VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat.

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

Gemäß § 56 Abs. 2 AIVG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.

Gemäß § 56 Abs. 4 AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter 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. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BGBl. I Nr. 10/2013). Gemäß Paragraph 56, Absatz 4, AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter 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. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013,).

Gegenständlich liegt Senatszuständigkeit vor.

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. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 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.

Gemäß § 14 VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert § 56 Abs. 2 AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen. Gemäß Paragraph 14, VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). Paragraph 27, ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert Paragraph 56, Absatz 2, AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen.

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 (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (vgl. Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, § 15 VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vgl. RV 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des § 15 Abs. 1 hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, 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. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 8 zu § 15 VwGVG unter Hinweis auf AB 2112 BlgNR 24. GP 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert. Gemäß Paragraph 15, Absatz eins, 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 (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens vergleiche Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, Paragraph 15, VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vergleiche Regierungsvorlage 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des Paragraph 15, Absatz eins, hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3,) und ein Begehren (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 4,) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anmerkung 8 zu Paragraph 15, VwGVG unter Hinweis auf Ausschussbericht 2112 BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

3.3. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes lauten:

Gemäß § 7 Abs. 1 hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Gemäß

Paragraph 7, Absatz eins, hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Gemäß § 7 Abs. 2 steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist. Gemäß Paragraph 7, Absatz 2, steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist.

#### Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar. Paragraph 9, (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist., (2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) – (8) [...]

§ 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. Paragraph 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 Paragraph 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.

§ 82 a der Gewerbeordnung 1859 (GewO) lautet: Paragraph 82, a der Gewerbeordnung 1859 (GewO) lautet:

Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit verlassen:

- a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;
  - b) wenn der Gewerbsinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht;
  - c) wenn der Gewerbsinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen;
  - d) wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
  - e) wenn der Gewerbsinhaber außer Stande ist, oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.
- Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung kann ein Hilfsarbeiter die Arbeit verlassen: a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann; b) wenn der Gewerbsinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht; c) wenn der Gewerbsinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen; d) wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt; e) wenn der Gewerbsinhaber außer Stande ist, oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben.

3.4 Die mangelnde Arbeitswilligkeit wird in den (systematisch miteinander zusammenhängenden) §§ 9 – 11 AIVG näher geregelt. Während § 9 jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, der Arbeitslose jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt (wofür der Gesetzgeber die in § 10 Abs. 1 AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld vorsieht), bestimmt § 11 (in Ergänzung dazu), dass eine solche Sanktion u.a. auch denjenigen trifft, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund herbeiführt. 3.4 Die mangelnde Arbeitswilligkeit wird in den (systematisch miteinander zusammenhängenden) Paragraphen 9, – 11 AIVG näher geregelt. Während Paragraph 9, jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, der Arbeitslose jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt (wofür der Gesetzgeber die in Paragraph 10, Absatz eins, AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld vorsieht), bestimmt Paragraph 11, (in Ergänzung dazu), dass eine solche Sanktion u.a. auch denjenigen trifft, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund herbeiführt.

§ 10 und § 11 AIVG sind Ausdruck der dem gesamten Gesetzeszwecke, nämlich den arbeitslos Gewordenen, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Paragraph 10 und Paragraph 11, AIVG sind Ausdruck der dem gesamten Gesetzeszwecke, nämlich den arbeitslos Gewordenen, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten.

§ 10 Abs. 1 und § 11 AIVG sanktionieren daher das Verhalten desjenigen, der entweder einen solchen Zustand des Unterhalts- und Vermittlungsbedarfes schuldhaft herbeigeführt hat oder zwar ohne Verschulden in einen solchen Zustand geraten ist, seine Beendigung aber zu vereiteln sucht (§ 10 AIVG) – vgl. VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136). Paragraph 10, Absatz eins und Paragraph 11, AIVG sanktionieren daher das Verhalten desjenigen, der entweder einen solchen Zustand des Unterhalts- und Vermittlungsbedarfes schuldhaft herbeigeführt hat oder zwar ohne Verschulden in einen solchen Zustand geraten ist, seine Beendigung aber zu vereiteln sucht (Paragraph 10, AIVG) – vergleiche VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136).

Der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zufolge sind die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze

zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ iSd § 11 (idF vor der Novelle BGBl I 2004/77) auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272). Der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zufolge sind die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ iSd Paragraph 11, in der Fassung vor der Novelle BGBl römisch eins 2004/77) auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272).

§ 11 Abs. 2 AIVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind als Nachsichtsgründe zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen. Paragraph 11, Absatz 2, AIVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind als Nachsichtsgründe zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen.

Die bP hat durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses zur Firma XXXX ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig gelöst und damit zunächst den Tatbestand des § 11 Abs. 1 AIVG erfüllt. Die bP hat durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses zur Firma römisch 40 ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig gelöst und damit zunächst den Tatbestand des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG erfüllt.

§ 11 Abs. 2 AIVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Paragraph 11, Absatz 2, AIVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen.

In der Niederschrift vom 10.08.2023 hatte die bP zunächst dazu angegeben, sie habe alles alleine gemacht und die Kollegen hätten nicht geholfen. In der Beschwerde vom 04.09.2023 gab die bP erstmals an, sie habe keinerlei Einschulung erhalten. Überdies führte sie beide Male an, um eine andere Zuteilung (Abteilung) ersucht zu haben.

Über Ersuchen des AMS erfolgte eine Rückfrage bei der Fa. XXXX durch die XXXX. Diese ergab, dass es auf jeden Fall eine Einschulung der bP für die ihr zugewiesene Verpackungsmaschine gegeben hatte. Es wäre auch lebensfremd, anzunehmen, dass die bP ohne entsprechende Einschulung die Tätigkeit der Befüllung der Verpackungsmaschine vornehmen hätte können. Dass es sich dabei um keine aufwändige Einschulung weder in zeitlicher noch in arbeitstechnischer Hinsicht handeln konnte, ergibt sich ebenfalls aus der Beschreibung der Tätigkeit, dem Befüllen der Verpackungsmaschine mit in Gitterboxen abgefüllten XXXX, ist dies doch ein Vorgang, der sehr einfach handzuhaben ist und keiner umfangreichen Erklärungen bedarf. Über Ersuchen des AMS erfolgte eine Rückfrage bei der Fa. römisch 40 durch die römisch 40. Diese ergab, dass es auf jeden Fall eine Einschulung der bP für die ihr zugewiesene Verpackungsmaschine gegeben hatte. Es wäre auch lebensfremd, anzunehmen, dass die bP ohne entsprechende Einschulung die Tätigkeit der Befüllung der Verpackungsmaschine vornehmen hätte können. Dass es sich dabei um keine aufwändige Einschulung weder in zeitlicher noch in arbeitstechnischer Hinsicht handeln konnte, ergibt sich ebenfalls aus der Beschreibung der Tätigkeit, dem Befüllen der Verpackungsmaschine mit in Gitterboxen abgefüllten römisch 40, ist dies doch ein Vorgang, der sehr einfach handzuhaben ist und keiner umfangreichen Erklärungen bedarf.

Ein Nachsichtsgrund im Sinne des § 11 Abs. 2 AIVG, der die bP zur Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt hätte, ohne die Konsequenzen des § 11 Abs. 1 AIVG nach sich zu ziehen, liegt auch unter Berücksichtigung der Bestimmung des § 82a Gewerbeordnung (GewO) nicht vor. Ein Nachsichtsgrund im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG, der die bP zur Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt hätte, ohne die Konsequenzen des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG nach sich zu ziehen, liegt auch unter Berücksichtigung der Bestimmung des Paragraph 82 a, Gewerbeordnung (GewO) nicht vor.

Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes erfolgte daher zu Recht.

Die Beschwerde der bP war abzuweisen.

3.5. 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.3.5. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs 2 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wennGemäß Paragraph 24, Absatz 2, VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. 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 oder

2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs 3 VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht 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, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht 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 Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Gemäß § 24 Abs 5 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.Gemäß Paragraph 24, Absatz 5, VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden.

Gegenständlich stellt sich der relevante Sachverhalt nicht als ergänzungsbedürftig dar, insbesondere liegt auch kein Rechtsschutzdefizit der bP vor und ließe eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten. Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung erwies sich daher als nicht erforderlich.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt ist hier geklärt, der ausschlaggebenden Umstand, dass die bP ihr Beschäftigungsverhältnis am 04.08.2023 freiwillig löste ist unstrittig und bedarf damit keiner weiteren Abklärung. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von solcher Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Bereits aufgrund der Aktenlage besteht demnach ein umfänglich feststehender Sachverhalt. Es waren im Zuge des Beschwerdeverfahrens ausschließlich rechtliche Fragen zu lösen, die jedoch nicht als komplex zu qualifizieren sind.

Rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im

Beschwerdefall nicht nur mit Art. 6 EMRK und Art. 47 GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (§ 24 Abs. 1 VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (§ 39 Abs. 2a AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteiengehörs nicht verkürzt wird. Rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (Paragraph 39, Absatz 2 a, AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteiengehörs nicht verkürzt wird.

Schlussfolgernd hat das erkennende Gericht von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung Abstand genommen.

Zu Spruchteil B):

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag zurückzuweisen, da diese Wirkung ex lege eingetreten ist und von der bB nicht mit Bescheid aberkannt wurde.

Zu Spruchteil C):

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 (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030). Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030).

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. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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.

Die Abweisung der Beschwerde ergeht in Anlehnung an die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum AIVG. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

### **Schlagworte**

Anspruchsverlust Arbeitslosengeld aufschiebende Wirkung Dienstverhältnis ex lege - Wirkung Freiwilligkeit Sperrfrist vorzeitige Beendigung Zurückweisung

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVVG:2024:L517.2279901.1.00

### **Im RIS seit**

22.03.2024

### **Zuletzt aktualisiert am**

22.03.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)