

TE Bvwg Erkenntnis 2023/10/23 L517 2267734-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.10.2023

Entscheidungsdatum

23.10.2023

Norm

AIVG §11

AIVG §38

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. AIVG Art. 2 § 38 heute
2. AIVG Art. 2 § 38 gültig ab 22.12.1977

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 2267734-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Frau NEULINGER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX, geb. XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 07.12.2022 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom 06.02.2023, 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 NEULINGER als Beisitz über die Beschwerde von römisch 40, geb. römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 07.12.2022 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom 06.02.2023, 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 §§ 38 und 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), 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 Paragraphen 38 und 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), 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:

02.11.2022 – Beginn Arbeitsverhältnis XXXX (in der Folge „bP“) bei der XXXX in XXXX 02.11.2022 – Beginn Arbeitsverhältnis römisch 40 (in der Folge „bP“) bei der römisch 40 in römisch 40

24.11.2022 – Kündigung Dienstverhältnis durch die bP per E-Mail

25.11.2022 – Antwort Dienstgeber

06.12.2022 – Telefonat AMS XXXX (in der Folge „bB“ bzw. „AMS“) mit Dienstgeber samt Aktenvermerk 06.12.2022 – Telefonat AMS römisch 40 (in der Folge „bB“ bzw. „AMS“) mit Dienstgeber samt Aktenvermerk

07.12.2022 – Bescheid der bB

02.01.2023 – Beschwerde der bP

10.01.2023 – Parteiengehör

22.01.2023 – Stellungnahme der bP

06.02.2023 – Beschwerdeentscheidung der bB

14.02.2023 – Vorlageantrag

27.02.2023 – Beschwerdevorlage beim BVwG

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP beantragte am 25.11.2022 Notstandshilfe beim AMS.

Am 02.11.2022 hatte die bP ein Beschäftigungsverhältnis bei der XXXX in XXXX aufgenommen. Am 02.11.2022 hatte die bP ein Beschäftigungsverhältnis bei der römisch 40 in römisch 40 aufgenommen.

In der KW 47 (21. – 25.11.2022) kam in der XXXX ein Betrag von EUR 400,-- abhanden, der als Provision für Mitarbeiter gedacht war. Aufgrund dieses Ereignisses wandten sich mehrere der 11 Mitarbeiter an den Geschäftsführer der Firma und teilten ihm mit, dass sie den Geldbetrag nicht genommen hätten. Auch die bP war unter diesen Mitarbeitern. Der Geschäftsführer entgegnete jedem dieser Mitarbeiter, dass das jeder sagen könne. In der KW 47 (21. – 25.11.2022) kam in der römisch 40 ein Betrag von EUR 400,-- abhanden, der als Provision für Mitarbeiter gedacht war. Aufgrund dieses Ereignisses wandten sich mehrere der 11 Mitarbeiter an den Geschäftsführer der Firma und teilten ihm mit, dass sie den Geldbetrag nicht genommen hätten. Auch die bP war unter diesen Mitarbeitern. Der Geschäftsführer entgegnete jedem dieser Mitarbeiter, dass das jeder sagen könne.

Am 24.11.2022 wurde die bP vom Vorarbeiter in der Beschichtung zurechtgewiesen, da dieser mit der erbrachten Leistung nicht zufrieden war.

Die bP verfasste am Abend des 24.11.2022 eine E-Mail an den Geschäftsführer der XXXX mit folgendem Inhalt: „Hiermit kündige ich unser Dienstverhältnis. Die bP verfasste am Abend des 24.11.2022 eine E-Mail an den Geschäftsführer der römisch 40 mit folgendem Inhalt: „Hiermit kündige ich unser Dienstverhältnis.

Den Anstoß zu diesem Entschluß hat die Aussage von XXXX gegeben das ich gleich morgen nicht mehr kommen brauche. Daran will ich aber nicht festhalten. Den Anstoß zu diesem Entschluß hat die Aussage von römisch 40 gegeben das ich gleich morgen nicht mehr kommen brauche. Daran will ich aber nicht festhalten.

Am meisten stört mich die Tatsache das dir 400 € gestohlen wurden und ich als Langzeitarbeitsloser mit einer Lohnpfändung bestens als Dieb in Euren Augen in Frage komme.

Ich sag es dir noch einmal ---- ich war es nicht.

Deine Antwort auf meine Aussage das ich es nicht war : „ das würde ein jeder sagen “ hat mir mit dem heutigen Tag gezeigt, das ich nicht mehr bei dir arbeiten will.

Fang deine Ratte.“

Am 25.11.2022 antwortete der Geschäftsführer der Firma wie folgt per E-Mail:

„Hiermit wird deine Kündigung akzeptiert, auch wenn es schade ist.

Zu den 400€, an diesem Tag hat mich bis auf XXXX und XXXX jeder Mitarbeiter darauf angesprochen, dass er es nicht wahr. Es wurde jedem dass selbe gesagt. Es ist einfach verständlich dass ich in dieser Sache einfach keinen vertraue da das Vertrauen ab dem Entwenden des Geldes erloschen ist. Zu den 400€, an diesem Tag hat mich bis auf römisch 40 und römisch 40 jeder Mitarbeiter darauf angesprochen, dass er es nicht wahr. Es wurde jedem dass selbe gesagt. Es ist einfach verständlich dass ich in dieser Sache einfach keinen vertraue da das Vertrauen ab dem Entwenden des Geldes erloschen ist.

Ich wünsche dir alles gute auf deinem weiteren Lebensweg, falls du dich doch noch umentscheiden solltest bist du jederzeit gerne willkommen.

Bitte noch deinen Unterscribenen Stundenzettel bei XXXX oder mir abgeben.“ Bitte noch deinen Unterscribenen Stundenzettel bei römisch 40 oder mir abgeben.“

Das AMS kontaktierte am 06.12.2022 den Geschäftsführer der Fa. XXXX, es wurde betreffend des Telefonats Folgendes vermerkt: Das AMS kontaktierte am 06.12.2022 den Geschäftsführer der Fa. römisch 40, es wurde betreffend des Telefonats Folgendes vermerkt:

„Herr XXXX gibt auf Nachfrage des AMS folgende Erklärung ab: „Herr römisch 40 gibt auf Nachfrage des AMS folgende Erklärung ab:

Da einem meiner Mitarbeiter am 23.11.2022 EUR 400,- gestohlen wurden, habe ich am 24.11.2022 meine insgesamt 11 Mitarbeiter versammelt und ihnen dies mitgeteilt. Ich habe auch gesagt, dass die Polizei nicht eingeschaltet wird. Im Laufe des Tages sind insgesamt 9 Mitarbeiter, darunter auch XXXX, zu mir gekommen. Jeder hat behauptet, dass er es nicht war und ich habe jedem gesagt, dass das jeder sagen kann. Daher hat mich auch die Kündigung von XXXX per E-Mail am selben Tag überrascht. Ich habe ihm geantwortet, dass er es sich übers Wochenende nochmals überlegen und am Montag wieder zur Arbeit kommen soll. Wenn er aber nicht kommt, dann wird er mit 24.11.2022 abgemeldet. Er ist dann auch tatsächlich nicht mehr zur Arbeit erschienen. Da einem meiner Mitarbeiter am 23.11.2022 EUR 400,- gestohlen wurden, habe ich am 24.11.2022 meine insgesamt 11 Mitarbeiter versammelt und ihnen dies mitgeteilt. Ich habe auch gesagt, dass die Polizei nicht eingeschaltet wird. Im Laufe des Tages sind insgesamt 9 Mitarbeiter, darunter auch römisch 40, zu mir gekommen. Jeder hat behauptet, dass er es nicht war und ich habe jedem gesagt, dass das jeder sagen kann. Daher hat mich auch die Kündigung von römisch 40 per E-Mail am selben Tag überrascht. Ich habe ihm geantwortet, dass er es sich übers Wochenende nochmals überlegen und am Montag wieder zur Arbeit kommen soll. Wenn er aber nicht kommt, dann wird er mit 24.11.2022 abgemeldet. Er ist dann auch tatsächlich nicht mehr zur Arbeit erschienen.

Nach meiner Einschätzung hat er diesen Anlassfall als Vorwand für die Beendigung benutzt. Er hat bereits am ersten Tag des Dienstverhältnisses gemeint, dass eine Beschäftigung für ihn keinen Sinn mache, weil er Unterhaltspfändungen habe und ihm nur EUR 850,- pro Monat bleiben würden. Ich habe ihm sogar ein Firmenauto gegeben, weil er keinen eigenen PKW besitzt. Ich würde ihn auch jederzeit, selbst wenn er sich erst nach Weihnachten wieder anders entscheidet, wiedereinstellen. XXXX ist unser Vorarbeiter in der Beschichtung. Dieser hat ihn am 24.11.2022 zurecht gewiesen, weil er mit seiner Leistung nicht zufrieden war.“ Nach meiner Einschätzung hat er diesen Anlassfall als Vorwand für die Beendigung benutzt. Er hat bereits am ersten Tag des Dienstverhältnisses gemeint, dass eine Beschäftigung für ihn keinen Sinn mache, weil er Unterhaltspfändungen habe und ihm nur EUR 850,- pro Monat bleiben würden. Ich habe ihm sogar ein Firmenauto gegeben, weil er keinen eigenen PKW besitzt. Ich würde ihn auch jederzeit, selbst wenn er sich erst nach Weihnachten wieder anders entscheidet, wiedereinstellen. römisch 40 ist unser Vorarbeiter in der Beschichtung. Dieser hat ihn am 24.11.2022 zurecht gewiesen, weil er mit seiner Leistung nicht zufrieden war.“

Am 01.03.2021 erließ die bB einen Bescheid und sprach aus, dass die bP gem. § 38 iVm § 11 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (ALVG) idGF für den Zeitraum 25.11.2022 – 22.12.2022 keine Notstandshilfe erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte die bB nach Anführung der zugrunde gelegten Gesetzesbestimmungen aus, das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass die bP ihr Dienstverhältnis bei der Firma XXXX während der Probezeit freiwillig gelöst habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. Am 01.03.2021 erließ die bB einen Bescheid und sprach aus, dass die bP gem. Paragraph 38, in Verbindung mit Paragraph 11, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (ALVG) idGF für den Zeitraum 25.11.2022 – 22.12.2022 keine Notstandshilfe erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte die bB nach Anführung der zugrunde gelegten Gesetzesbestimmungen aus, das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass die bP ihr Dienstverhältnis bei der Firma römisch 40 während der Probezeit freiwillig gelöst habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Die bP erhob dagegen am 02.01.2023 rechtzeitig Beschwerde und brachte Folgendes vor:

„Ich war vom 02.11.2022 bis 24.11.2022 bei der Firma XXXX als Hilfsarbeiter beschäftigt. Ich habe das Dienstverhältnis während der Probezeit gelöst, da mir eine Weiterbeschäftigung aus nachstehenden Gründen nicht mehr zumutbar war.“ „Ich war vom 02.11.2022 bis 24.11.2022 bei der Firma römisch 40 als Hilfsarbeiter beschäftigt. Ich habe das Dienstverhältnis während der Probezeit gelöst, da mir eine Weiterbeschäftigung aus nachstehenden Gründen nicht mehr zumutbar war.

Im Pausenraum gibt es eine Papierablage neben der Kaffeemaschine, zu welcher jeder freien Zugang hat. Ein Kollege

hat mich am 22.11.2022 informiert, dass mein ehemaliger Chef in dieser Ablage für zwei Kollegen jeweils € 200,00 hinterlegt habe. Diese insgesamt € 400,00 sind aber entwendet worden. Der Kollege reagierte erstaunt darüber, dass ich von der Entwendung keine Kenntnis hatte. Kurz darauf ist mein ehemaliger Chef in den Pausenraum gekommen und hat den „Diebstahl“ bestätigt. Ich habe daraufhin geäußert, dass ich mir das nicht vorstellen könne und ich nicht glaube, dass ein Kollege dies entnommen hätte. Ab diesem Zeitpunkt hat sich das personelle Gefüge mir gegenüber derart geändert, als ich bis dahin mit allen Kollegen sowie mit dem Chef ein gutes Auskommen hatte. Ab diesem Zeitpunkt haben sich aber die Mitarbeiter und mein Chef von mir distanziert. Dadurch hat man mir das Gefühl gegeben, ich sei der „Dieb“, weshalb ich am 23.11.2022 zu meinem Chef gegangen bin und klargestellt habe, dass ich das Geld nicht entnommen habe. Dazu hat mein Chef nur kurz „das würde ein jeder sagen“ geantwortet. Hinzukommt der raue Umgangston eines Kollegen, der sehr herablassend und für mein Empfinden beleidigend war. Zudem hat mein Kollege mir mitgeteilt, ich brauche am nächsten Tag nicht mehr kommen, obwohl er dazu keine Befugnis hatte. In Summe führte das angespannte Betriebsklima und das Gefühl, ich werde unter Generalverdacht gestellt, dazu, dass ich die Tätigkeit aufgeben musste. Diese Situation hätte sich längerfristig auch nicht verändert. Ohne diesen Vorfall wäre ich nie auf die Idee gekommen, das Dienstverhältnis zu lösen, da die Beschäftigung meinen Vorstellungen entsprochen hat und ich gerne im Betrieb gearbeitet habe.

Es liegen daher berücksichtigungswürdige Gründe für Nachsicht vor.“

Mit Schreiben vom 10.01.2023 wurde der bP die telefonische Stellungnahme des Geschäftsführers übermittelt und Parteiengehör gewährt. Die bP nahm dazu am 22.01.2023 Stellung und führte zusammengefasst nach diversen Angaben zum Zeitpunkt des Diebstahls aus, der Verdacht sei auf ihn als Langzeitarbeitsloser gefallen und leitete aus der Aussage des Geschäftsführers „das würde ein jeder sagen“ eine Ehrverletzung und eine Aussage für die Zukunft für generelles Misstrauen ihr gegenüber ab.

Die bB wies die Beschwerde der bP mit Bescheid vom 06.02.2023 im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung gem. § 14 VwGVG iVm § 56 AIVG ab. Nach Darlegung des Verfahrensganges stellte die Behörde fest, dass das Dienstverhältnis der bP zur XXXX am 24.11.2022 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstnehmer geendet habe. Zur Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses sei es gekommen, weil die bP nach dem erfolglosen Versuch des Dienstgebers, einen Diebstahl aufzuklären, nicht mehr im Betrieb weiterarbeiten wollte. Die bP habe das Angebot des ehemaligen Dienstgebers, es sich noch einmal anders zu überlegen, ausgeschlagen. Rechtlich beurteilte die bB den Sachverhalt dahingehend, dass es den von der bP für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen geführten Gründen an zureichendem Gewicht mangle, sodass kein triftiger Grund im Sinne des § 11 AIVG (idF vor der Novelle BGBl. I 2004/779) dessen Grundsätze auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen seien, vorliege. Die bB wies die Beschwerde der bP mit Bescheid vom 06.02.2023 im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung gem. Paragraph 14, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, AIVG ab. Nach Darlegung des Verfahrensganges stellte die Behörde fest, dass das Dienstverhältnis der bP zur römisch 40 am 24.11.2022 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstnehmer geendet habe. Zur Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses sei es gekommen, weil die bP nach dem erfolglosen Versuch des Dienstgebers, einen Diebstahl aufzuklären, nicht mehr im Betrieb weiterarbeiten wollte. Die bP habe das Angebot des ehemaligen Dienstgebers, es sich noch einmal anders zu überlegen, ausgeschlagen. Rechtlich beurteilte die bB den Sachverhalt dahingehend, dass es den von der bP für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen geführten Gründen an zureichendem Gewicht mangle, sodass kein triftiger Grund im Sinne des Paragraph 11, AIVG in der Fassung vor der Novelle BGBl. römisch eins 2004/779) dessen Grundsätze auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen seien, vorliege.

Am 14.02.2023 beantragte die bP die Vorlage ihrer Beschwerde an das BVwG und die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung.

Die Beschwerdevorlage beim BVwG erfolgte am 27.02.2023.

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

Zum genauen Ablauf der Geschehnisse um den Diebstahl eines Betrages von EUR 400,-- in der Fa. XXXX waren keine Feststellungen erforderlich, zumal der Umstand, dass die bP an den Geschäftsführer herantreten war und ihm gegenüber die Aussage getätigt hatte, dass „sie es nicht gewesen sei“ sowie die Antwort des Geschäftsführers „das könne jeder sagen“ übereinstimmend aus der Kündigungsmail der bP vom 24.11.2022, der Antwort des Geschäftsführers vom 25.11.2022 und den Aufzeichnungen des AMS über das Telefonat mit dem Geschäftsführer vom 06.12.2022 hervorgeht. Zum genauen Ablauf der Geschehnisse um den Diebstahl eines Betrages von EUR 400,-- in der Fa. römisch 40 waren keine Feststellungen erforderlich, zumal der Umstand, dass die bP an den Geschäftsführer herantreten war und ihm gegenüber die Aussage getätigt hatte, dass „sie es nicht gewesen sei“ sowie die Antwort

des Geschäftsführers „das könne jeder sagen“ übereinstimmend aus der Kündigungsmail der bP vom 24.11.2022, der Antwort des Geschäftsführers vom 25.11.2022 und den Aufzeichnungen des AMS über das Telefonat mit dem Geschäftsführer vom 06.12.2022 hervorgeht.

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 Beschwerden3.2. 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.

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden. Paragraph 38, Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden.

3.4. § 82 a der Gewerbeordnung 1859 lautet 3.4. Paragraph 82, a der Gewerbeordnung 1859 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 thätlichen 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 thätlichen 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.

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. 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 aufgrund ihrer schriftlichen Kündigung am 24.11.2022 ihr Beschäftigungsverhältnis zur Firma XXXX freiwillig gelöst und damit zunächst den Tatbestand des § 11 Abs. 1 AIVG erfüllt. Die bP hat aufgrund ihrer schriftlichen Kündigung am 24.11.2022 ihr Beschäftigungsverhältnis zur Firma römisch 40 freiwillig gelöst und damit zunächst den Tatbestand des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG erfüllt.

Aufgrund der Angaben der bP ist jedoch zu prüfen, ob ein Nachsichtsgrund im Sinne des § 11 Abs. 2 AIVG vorliegt. Aufgrund der Angaben der bP ist jedoch zu prüfen, ob ein Nachsichtsgrund im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG vorliegt.

§ 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. Unter diesen Gründen versteht die Rechtsprechung in erster Linie die triftigen Gründe im Sinne des § 82 a der Gewerbeordnung 1859 oder des § 26 Angestelltengesetz. 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. Unter diesen Gründen versteht die Rechtsprechung in erster Linie die triftigen Gründe im Sinne des Paragraph 82, a der Gewerbeordnung 1859 oder des Paragraph 26, Angestelltengesetz.

Die bP gibt an, dass das angespannte Betriebsklima nach dem erfolgten Diebstahl eines Betrages von EUR 400,-- und das Gefühl, sie werde unter Generalverdacht gestellt in Summe dazu geführt hätten, dass sie die Tätigkeit aufgeben musste. Es ist daher zu prüfen, ob hier erhebliche Ehrverletzungen im Sinne des § 82 a lit a der Gewerbeordnung 1859 vorliegen, die einen Dienstnehmer zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigen. Die bP gibt an, dass das angespannte Betriebsklima nach dem erfolgten Diebstahl eines Betrages von EUR 400,-- und das Gefühl, sie werde unter Generalverdacht gestellt in Summe dazu geführt hätten, dass sie die Tätigkeit aufgeben musste. Es ist daher zu prüfen, ob hier erhebliche Ehrverletzungen im Sinne des Paragraph 82, a Litera a, der Gewerbeordnung 1859 vorliegen, die einen Dienstnehmer zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigen.

Bei der Beurteilung, ob bestimmte Äußerungen als erhebliche Ehrverletzung anzusehen sind, die zur sofortigen

Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigen, kommt es darauf an, ob die Handlung objektiv geeignet ist, ehrverletzend zu wirken, und im konkreten Fall diese Wirkung gehabt hat; dies ist aus der Reaktion des Betroffenen zu schließen (Arb. 5.515, 5.771, 6.144, 6.352, 7.681, 10.106 uva); hiebei ist auch der Umgangston im betreffenden Personenkreis und das bisherige Verhältnis der Vertragspartner mitzubersichtigen (Arb. 7.854 ua).

Als erheblich ist eine Ehrverletzung dann anzusehen, wenn sie von solcher Art ist und unter solchen Umständen erfolgte, dass ein Mensch mit normalem Ehrgefühl sie nicht anders als mit dem sofortigen Abbruch der Beziehungen beantworten kann. Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bildet auch im Bereich des vorzeitigen Austritts eine unabdingbare Voraussetzung des Beendigungsrechtes (Arb. 6.352, 7.854, 10.106 ua). Ob dies der Fall ist, kann nur nach Prüfung und Abwägung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Hiebei sind die Begleitumstände, unter denen diese Äußerungen erfolgt sind, insbesondere das vorausgegangene Verhalten des Arbeitnehmers mitzubersichtigen (Arb. 5.515, SozM I A/d S 969). Als erheblich ist eine Ehrverletzung dann anzusehen, wenn sie von solcher Art ist und unter solchen Umständen erfolgte, dass ein Mensch mit normalem Ehrgefühl sie nicht anders als mit dem sofortigen Abbruch der Beziehungen beantworten kann. Die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bildet auch im Bereich des vorzeitigen Austritts eine unabdingbare Voraussetzung des Beendigungsrechtes (Arb. 6.352, 7.854, 10.106 ua). Ob dies der Fall ist, kann nur nach Prüfung und Abwägung aller Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Hiebei sind die Begleitumstände, unter denen diese Äußerungen erfolgt sind, insbesondere das vorausgegangene Verhalten des Arbeitnehmers mitzubersichtigen (Arb. 5.515, SozM römisch eins A/d S 969).

Dass der Diebstahl eines Geldbetrages in einer Firma für alle Beteiligten unangenehm ist und für Missstimmung im Betrieb sorgen kann, ist naheliegend, stellt jedoch für sich keine konkrete erhebliche Ehrverletzung im Sinne der oben genannten Gesetzesbestimmung und damit keinen Austrittsgrund dar. Auch wurde die bP vom Geschäftsführer nicht explizit des Diebstahls bezichtigt sondern brachte dieser in seiner E-Mail vom 25.11.2022 lediglich seine allgemeine Enttäuschung aufgrund des Vorfalls zum Ausdruck und stellte klar, dass er auch jedem anderen Mitarbeiter, der ihn aufmerksam gemacht hatte, dass er es nicht gewesen sei, die gleiche Antwort wie der bP gegeben habe. In der Äußerung des Geschäftsführers, „das könne jeder sagen“ als Antwort auf die Aussage der bP, dass sie es nicht gewesen sei kann keine erhebliche Ehrverletzung erblickt werden. Auf das subjektive Empfinden der bP kommt es hier nicht an. Zudem gab der Geschäftsführer an, dass mehrere Mitarbeiter auf diese Weise auf ihn zugekommen waren und er jedem Mitarbeiter die gleiche Antwort gegeben hat. Es sah sich jedoch offensichtlich keiner der anderen Mitarbeiter dadurch veranlasst, das Beschäftigungsverhältnis zu lösen.

Im Hinblick auf die von der bP behauptete Äußerung des Vorarbeiters in der Beschichtung, sie brauche am nächsten Tag nicht mehr zu kommen, wäre es an ihr gelegen gewesen, in der Folge das Gespräch mit dem Geschäftsführer zu suchen um ihn darüber zu unterrichten bzw. um ein gemeinsames Gespräch mit dem Vorarbeiter im Beisein des Geschäftsführers zu bitten. Eine erhebliche Ehrverletzung, die zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigen würde, liegt auch diesbezüglich nicht vor. Dass dem Geschäftsführer bekannt war, dass es zu Unstimmigkeiten gekommen war, ergibt sich aus seinen Angaben im Telefonat mit dem AMS vom 06.12.2022, wonach die bP am 24.11.2022 vom Vorarbeiter zurechtgewiesen worden sei.

Es kann daher unter den vorliegenden Umständen mangels konkreter Ehrverletzung nicht von einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen werden, die eine unabdingbare Voraussetzung des Beendigungsrechtes bildet, sodass hier kein Nachsichtsgrund im Sinne des § 11 Abs. 2 AIVG angenommen werden kann. Es kann daher unter den vorliegenden Umständen mangels konkreter Ehrverletzung nicht von einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgegangen werden, die eine unabdingbare Voraussetzung des Beendigungsrechtes bildet, sodass hier kein Nachsichtsgrund im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG angenommen werden kann.

Die Beschwerde der bP war daher 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, wenn Gemäß 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 geklärt, die ausschlaggebenden Umstände, dass die bP dem potentiellen Dienstgeber am 24.11.2022 eine schriftliche Kündigung übermittelte und vom Geschäftsführer aufgrund ihrer Aussage „Ich war es nicht“ die Antwort „das kann jeder sagen“ bekommen hatte, sind unstrittig. 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 Parteigehörs 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 Parteienghört 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 aufschiebende Wirkung Diebstahl Dienstverhältnis ex lege - Wirkung Freiwilligkeit Kündigung
Notstandshilfe Sperrfrist vorzeitige Beendigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:L517.2267734.1.00

Im RIS seit

09.01.2024

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at