

TE Bvwg Erkenntnis 2023/9/6 W269 2267969-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 06.09.2023

Entscheidungsdatum

06.09.2023

Norm

AIVG §11

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §14

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 § 14 heute
2. VwGVG § 14 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W269 2267969-1/16E

Schriftliche Ausfertigung des am 31.07.2023 mündlich verkündeten Erkenntnisses, Schriftliche Ausfertigung des am 31.07.2023 mündlich verkündeten Erkenntnisses

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Elisabeth MAYER-VIDOVIC als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Armin KLAUSER und Mag. Reinhold WIPFEL als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX, geboren am XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 01.12.2022, in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023, Zl. XXXX, betreffend den Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 07.11.2022 bis 25.11.2022 gemäß § 11 AIVG, wobei Nachsicht nicht erteilt wurde, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.05.2023 und 31.07.2023 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Elisabeth MAYER-VIDOVIC als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Armin KLAUSER und Mag. Reinhold WIPFEL als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40, geboren am römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 01.12.2022, in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023, Zl. römisch 40, betreffend den Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 07.11.2022 bis 25.11.2022 gemäß Paragraph 11, AIVG, wobei Nachsicht nicht erteilt wurde, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.05.2023 und 31.07.2023 zu Recht erkannt:

A)

I. Die Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 wird infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde behoben. römisch eins. Die Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 wird infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde behoben.

II. Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG iVm § 11 Abs. 1 AIVG als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdeverentscheidung bestätigt. römisch zwei. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz eins, AIVG als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdeverentscheidung bestätigt.

B)

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

„

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin war vom 03.10.2023 bis 28.10.2022 beim Dienstgeber XXXX GmbH in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis beschäftigt. Vom 29.10.2022 bis 30.10.2022 erhielt sie eine Urlaubersatzleistung. 1. Die Beschwerdeführerin war vom 03.10.2023 bis 28.10.2022 beim Dienstgeber römisch 40 GmbH in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis beschäftigt. Vom 29.10.2022 bis 30.10.2022 erhielt sie eine Urlaubersatzleistung.

2. Mit Bescheid vom 01.12.2022 sprach das AMS aus, dass die Beschwerdeführerin gemäß § 11 AIVG für den Zeitraum vom 07.11.2022 bis 25.11.2022 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte das AMS aus, die Beschwerdeführerin habe ihr Dienstverhältnis bei der Firma XXXX GmbH während der Probezeit freiwillig gelöst. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. 2. Mit Bescheid vom 01.12.2022 sprach das AMS aus, dass die Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 11, AIVG für den Zeitraum vom 07.11.2022 bis 25.11.2022 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden.

Begründend führte das AMS aus, die Beschwerdeführerin habe ihr Dienstverhältnis bei der Firma römisch 40 GmbH während der Probezeit freiwillig gelöst. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

3. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde und brachte vor, bei der Einstellung sei ihr mitgeteilt worden, dass das erste Monat als Probemonat gelte. Mangels schriftlichem Dienstvertrag und aufgrund gängiger Geschäftspraxis sei sie davon ausgegangen, dass ihr Dienstverhältnis im ersten Monat befristet sei und danach verlängert werde. Sie habe sich bei dem vorherrschenden Arbeitsklima nicht wohlfühlt und deshalb beschlossen, das Dienstverhältnis mit Zeitablauf auslaufen zu lassen. Sie habe der Personalabteilung mitgeteilt, dass sie keine Verlängerung wünsche. Ihren Dienstvertrag, worin die Befristung des Dienstverhältnisses mit 03.01.2023 ersichtlich gewesen wäre, habe sie erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erhalten. Hätte sie über diese Befristung Bescheid gewusst, dann hätte sie das Dienstverhältnis bis zum Ende der Befristung weitergeführt.

4. Mit Beschwerdeverentscheidung, datiert vom 15.02.2023, wies das AMS die Beschwerde ab. Begründend führte das AMS aus, es stehe zweifelsfrei fest, dass das Dienstverhältnis zur Firma XXXX GmbH durch „Lösung durch den Dienstnehmer in der Probezeit“ beendet worden sei. Laut Stellungnahme des potentiellen Dienstgebers sei das erste Monat als Probemonat festgelegt und die Dauer des Dienstverhältnisses mit 02.01.2023 befristet worden. Diese Vereinbarungen seien in einem Aufnahmebogen schriftlich festgehalten worden, welchen die Beschwerdeführerin am 08.08.2022 unterzeichnet habe. Der Dienstzettel sei im gegenständlichen Fall am 19.10.2022 erstellt worden, was durch einen Vermerk im System des Unternehmens ersichtlich wäre. Üblicherweise würden die Dienstzettel noch am selben Tag der Erstellung übermittelt werden. Die Gehaltszahlung für Oktober 2022 sei als Barauszahlung per Post am 31.10.2022 veranlasst worden. Zur Abholung des Geldes habe man sechs Wochen Zeit und das Geld sei nicht an das Unternehmen retourniert worden. Die Endabrechnung sei am 30.11.2022 auf das von der Beschwerdeführerin genannte Bankkonto erfolgt. 4. Mit Beschwerdeverentscheidung, datiert vom 15.02.2023, wies das AMS die Beschwerde ab. Begründend führte das AMS aus, es stehe zweifelsfrei fest, dass das Dienstverhältnis zur Firma römisch 40 GmbH durch „Lösung durch den Dienstnehmer in der Probezeit“ beendet worden sei. Laut Stellungnahme des potentiellen Dienstgebers sei das erste Monat als Probemonat festgelegt und die Dauer des Dienstverhältnisses mit 02.01.2023 befristet worden. Diese Vereinbarungen seien in einem Aufnahmebogen schriftlich festgehalten worden, welchen die Beschwerdeführerin am 08.08.2022 unterzeichnet habe. Der Dienstzettel sei im gegenständlichen Fall am 19.10.2022 erstellt worden, was durch einen Vermerk im System des Unternehmens ersichtlich wäre. Üblicherweise würden die Dienstzettel noch am selben Tag der Erstellung übermittelt werden. Die Gehaltszahlung für Oktober 2022 sei als Barauszahlung per Post am 31.10.2022 veranlasst worden. Zur Abholung des Geldes habe man sechs Wochen Zeit und das Geld sei nicht an das Unternehmen retourniert worden. Die Endabrechnung sei am 30.11.2022 auf das von der Beschwerdeführerin genannte Bankkonto erfolgt.

Diesen Angaben des potentiellen Dienstgebers werde insgesamt Glauben geschenkt und hätten keine im Sinne des § 9 Abs. 2 und 3 AIVG angeführten Gründe für die Lösung des Dienstverhältnisses festgestellt werden können. Ebenso wenig sei ein Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes vorgelegen. Spannungen am Arbeitsplatz seien nicht als berücksichtigungswürdige Gründe für die Auflösung eines Dienstverhältnisses anzusehen. Ein Rechtfertigungs- bzw. Nachsichtsgrund gemäß § 11 Abs. 2 AIVG sei daher nicht gegeben. Diesen Angaben des potentiellen Dienstgebers werde insgesamt Glauben geschenkt und hätten keine im Sinne des Paragraph 9, Absatz 2 und 3 AIVG angeführten Gründe für die Lösung des Dienstverhältnisses festgestellt werden können. Ebenso wenig sei ein Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes vorgelegen. Spannungen am Arbeitsplatz seien nicht als berücksichtigungswürdige Gründe für die Auflösung eines Dienstverhältnisses anzusehen. Ein Rechtfertigungs- bzw. Nachsichtsgrund gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG sei daher nicht gegeben.

5. Die Beschwerdeführerin beantragte die Vorlage an das Bundesverwaltungsgericht und monierte, dass die Beschwerdeverentscheidung nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von zehn Wochen ergangen sei. Den Dienstzettel mit dem genauen Datum der Befristung habe sie erst Anfang November erhalten, ein bloßer „Aufnahmebogen“ erfülle die Anforderungen eines Dienstzettels nicht. Auch werde durch die im Aufnahmebogen verwendete Formulierung den gesetzlichen Anforderungen nicht entsprochen. Daher sei eine Befristung des Dienstverhältnisses nicht gültig zustande gekommen. Das Dienstverhältnis habe sohin durch Ablauf der (Probe)Zeit geendet. Es sei stets ihr Bestreben gewesen,

das Dienstverhältnis auslaufen zu lassen, eine Kündigung hingegen hätte sie nie intendiert. Das Dienstverhältnis sei auch nicht in der Probezeit, sondern mit Ende der Probezeit gelöst worden. Sie beantrage die Aufhebung des angefochtenen Bescheides und die Zuerkennung von Arbeitslosengeld ab dem 29.10.2022.

6. Am 03.03.2023 wurde der Beschwerdeakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

7. Am 23.05.2023 führte das Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Beschwerdeverhandlung im Beisein der Beschwerdeführerin sowie einer Vertreterin des AMS durch.

Die Verhandlung wurde auf unbestimmte Zeit zur Vernehmung einer Zeugin vertagt.

8. Am 31.07.2023 wurde die mündliche Beschwerdeverhandlung am Bundesverwaltungsgericht im Beisein der Beschwerdeführerin, ihrer gewillkürten Rechtsvertretung sowie einer Vertreterin des AMS fortgesetzt. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurde die Filialleiterin der Firma XXXX GmbH als Zeugin befragt. 8. Am 31.07.2023 wurde die mündliche Beschwerdeverhandlung am Bundesverwaltungsgericht im Beisein der Beschwerdeführerin, ihrer gewillkürten Rechtsvertretung sowie einer Vertreterin des AMS fortgesetzt. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurde die Filialleiterin der Firma römisch 40 GmbH als Zeugin befragt.

Nach Schluss der mündlichen Verhandlung wurde gemäß § 29 Abs. 2 VwGVG das Erkenntnis mündlich verkündet. Nach Schluss der mündlichen Verhandlung wurde gemäß Paragraph 29, Absatz 2, VwGVG das Erkenntnis mündlich verkündet.

9. Mit Schreiben vom 02.08.2023 beantragte die rechtliche Vertretung der Beschwerdeführerin die schriftliche Ausfertigung des Erkenntnisses.

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

1. Feststellungen:

Das Bundesverwaltungsgericht geht von folgendem für die Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt aus:

Die Beschwerdeführerin unterzeichnete am 08.08.2022 einen „Aufnahmebogen“ der XXXX für eine Beschäftigungsaufnahme. Aus diesem „Aufnahmebogen“ geht unter anderem das vereinbarte Stundenausmaß, der konkrete Arbeitsbeginn mit 03.10.2022, die konkrete Entlohnung und die Aufnahme einer Stelle bei XXXX hervor. In diesem „Aufnahmebogen“ wurde unter anderem auch festgehalten, dass das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet sei. Weiters wurde festgehalten, dass der erste Monat als Probemonat vereinbart gelte. Die Beschwerdeführerin unterzeichnete am 08.08.2022 einen „Aufnahmebogen“ der römisch 40 für eine Beschäftigungsaufnahme. Aus diesem „Aufnahmebogen“ geht unter anderem das vereinbarte Stundenausmaß, der konkrete Arbeitsbeginn mit 03.10.2022, die konkrete Entlohnung und die Aufnahme einer Stelle bei römisch 40 hervor. In diesem „Aufnahmebogen“ wurde unter anderem auch festgehalten, dass das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet sei. Weiters wurde festgehalten, dass der erste Monat als Probemonat vereinbart gelte.

Die Beschwerdeführerin war von 03.10.2022 bis 28.10.2022 beim Dienstgeber XXXX GmbH in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis für 20 Wochenstunden als Verkaufsmitarbeiterin beschäftigt. Vom 29.10.2022 bis 30.10.2022 erhielt sie eine Urlaubersatzleistung. Die Beschwerdeführerin war von 03.10.2022 bis 28.10.2022 beim Dienstgeber römisch 40 GmbH in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis für 20 Wochenstunden als Verkaufsmitarbeiterin beschäftigt. Vom 29.10.2022 bis 30.10.2022 erhielt sie eine Urlaubersatzleistung.

Es war in der gegenständlichen Filiale des Dienstgebers XXXX GmbH vorgesehen, dass die MitarbeiterInnen 15 Minuten vor der Filialöffnung bzw. 15 Minuten nach der Filialschließung anwesend sein mussten, um in diesen Zeiträumen administrative Tätigkeiten erledigen zu können. Diese sogenannten Vor- und Nacharbeitszeit wurden als Arbeitszeit erfasst. Bei (zumindest) einer Gelegenheit wurde der Beschwerdeführerin nach der Nacharbeitszeit durch die Filialleiterin gezeigt, wie das Geschäftslokal zu versperren und die Alarmanlage scharfzustellen ist. Dieser Vorgang nahm, wenn überhaupt, wenige Minuten in Anspruch. Darüberhinausgehende Anwesenheitszeiten wurden von der Beschwerdeführerin nicht gefordert. Es war in der gegenständlichen Filiale des Dienstgebers römisch 40 GmbH vorgesehen, dass die MitarbeiterInnen 15 Minuten vor der Filialöffnung bzw. 15 Minuten nach der Filialschließung anwesend sein mussten, um in diesen Zeiträumen administrative Tätigkeiten erledigen zu können. Diese sogenannten Vor- und Nacharbeitszeit wurden als Arbeitszeit erfasst. Bei (zumindest) einer Gelegenheit wurde der

Beschwerdeführerin nach der Nacharbeitszeit durch die Filialleiterin gezeigt, wie das Geschäftslokal zu versperren und die Alarmanlage scharfzustellen ist. Dieser Vorgang nahm, wenn überhaupt, wenige Minuten in Anspruch. Darüberhinausgehende Anwesenheitszeiten wurden von der Beschwerdeführerin nicht gefordert.

Aufgrund des für die Beschwerdeführerin als nicht angenehmen empfundenen Arbeitsklimas teilte sie am 27.10.2023 gegenüber dem Dienstgeber mit, dass sie das Dienstverhältnis nach Ablauf des Probemonats beenden möchte. Der Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses lag nicht darin, dass sie unbezahlte Mehrarbeit zu leisten gehabt hätte.

Die Beschwerdeführerin besprach ihre Probleme/Unstimmigkeiten nicht mit der Filialleiterin. Die Filialleiterin erfuhr von der Beendigung des Dienstverhältnisses erst durch das Personalbüro.

Am 19.10.2022 wurde der Beschwerdeführerin der Dienstzettel über das gegenständliche Arbeitsverhältnis übermittelt.

Mit Bescheid der belangten Behörde vom 01.12.2022 wurde wegen freiwilliger Lösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit eine Sperre gemäß § 11 AIVG verhängt. Die dagegen gerichtete Beschwerde langte am 05.12.2022 bei der belangten Behörde ein. Die belangte Behörde erließ eine mit 15.02.2023 datierte Beschwerdeverentscheidung, die am 16.02.2023 zugestellt wurde. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 01.12.2022 wurde wegen freiwilliger Lösung des Dienstverhältnisses während der Probezeit eine Sperre gemäß Paragraph 11, AIVG verhängt. Die dagegen gerichtete Beschwerde langte am 05.12.2022 bei der belangten Behörde ein. Die belangte Behörde erließ eine mit 15.02.2023 datierte Beschwerdeverentscheidung, die am 16.02.2023 zugestellt wurde.

Seit Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber XXXX GmbH nahm die Beschwerdeführerin keine neue vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Seit Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber römisch 40 GmbH nahm die Beschwerdeführerin keine neue vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den vorgelegten Verwaltungsakt der belangten Behörde und den nunmehr dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Gerichtsakt, insbesondere den ausgefüllten Aufnahmebogen der XXXX, die Lohn- und Gehaltsabrechnung, den Dienstzettel der XXXX GmbH, die XXXX-Dienstanweisung sowie die Beschwerde und den Vorlageantrag. Beweis wurde weiters erhoben durch Abhaltung der mündlichen Verhandlungen vom 23.05.2023 und vom 31.07.2023. Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den vorgelegten Verwaltungsakt der belangten Behörde und den nunmehr dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Gerichtsakt, insbesondere den ausgefüllten Aufnahmebogen der römisch 40, die Lohn- und Gehaltsabrechnung, den Dienstzettel der römisch 40 GmbH, die römisch 40-Dienstanweisung sowie die Beschwerde und den Vorlageantrag. Beweis wurde weiters erhoben durch Abhaltung der mündlichen Verhandlungen vom 23.05.2023 und vom 31.07.2023.

Der „Aufnahmebogen“ der XXXX wurde vom Dienstgeber in Vorlage gebracht. Auf diesem ist ersichtlich, dass er am 08.08.2022 von der Beschwerdeführerin unterschrieben wurde. Inhaltlich geht aus dem „Aufnahmebogen“ hervor, dass das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet wurde und der erste Monat als Probemonat galt. Der „Aufnahmebogen“ der römisch 40 wurde vom Dienstgeber in Vorlage gebracht. Auf diesem ist ersichtlich, dass er am 08.08.2022 von der Beschwerdeführerin unterschrieben wurde. Inhaltlich geht aus dem „Aufnahmebogen“ hervor, dass das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet wurde und der erste Monat als Probemonat galt.

Die Feststellungen zur Beschäftigungszeit sowie zum Erhalt einer Urlaubersatzleistung gründen auf dem Versicherungsdatenauszug.

Die Feststellungen zu den Arbeitszeiten sowie dazu, dass die Beschwerdeführerin das Dienstverhältnis wegen des von ihr als nicht angenehm empfundenen Arbeitsklimas am 27.10.2023 löste, beruhen auf folgenden Erwägungen:

Die Beschwerdeführerin führte im Rahmen ihrer Beschwerde aus, dass sie sich „bei dem vorherrschenden Arbeitsklima nicht wohl fühlte.“ Allfällige weitere Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses wurden hingegen nicht genannt. Soweit die Beschwerdeführerin im Zuge des Verhandlungstermins vom 23.05.2023 erstmalig angab, dass sie regelmäßig länger als vorgesehen arbeiten hätte müssen und diese Arbeitszeit von ihr weder in die Zeiterfassung eingetragen hätte werden dürfen noch ihr vom Dienstgeber als Mehrstunden ausbezahlt worden sei, ist festzuhalten, dass zur Erörterung dieses erstmals in der mündlichen Verhandlung erstatteten Vorbringens die

Verhandlung vertagt wurde, um die Filialleiterin jener Filiale, in der die Beschwerdeführerin beschäftigt war, als Zeugin zu diesem Thema einzuvernehmen.

Die daraufhin in der mündlichen Verhandlung vom 31.07.2023 als Zeugin einvernommene Filialleiterin konnte das Vorbringen der Beschwerdeführerin jedoch nicht bestätigen. Sie legte demgegenüber glaubhaft dar, dass die von der Beschwerdeführerin zu verrichtenden 20 Wochenstunden derart eingeteilt worden sind, dass jeweils vor Geschäftsöffnung (um 08:00 Uhr) und nach Geschäftsschließung (um 18:00 Uhr) eine Viertelstunde vorgesehen war, um Vor- oder Nacharbeiten erledigen zu können. Anders gewendet: Die Vor- und Nacharbeitszeit sei in der Arbeitszeit von 20 Wochenstunden inkludiert gewesen.

Hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin monierten zusätzlichen 10 Minuten, die sie ihrem Vorbringen zufolge vorher erscheinen (sohin um 07:35 Uhr) und nachher noch länger bleiben hätte sollen (sohin bis 18:25 Uhr), ist Folgendes festzuhalten: Diesbezüglich legte die als Zeugin vernommene Filialleiterin glaubhaft dar, dass dies eine lang gesetzte (Betriebs-)Übung in ihrer Filiale darstelle. So käme sie selbst und auch die anderen Mitarbeiter meist 10 Minuten vor Dienstbeginn um 07:45 Uhr, um sich ohne Zeitdruck umziehen und sich eventuell einen Kaffee zubereiten zu können. Wenn ein Mitarbeiter jedoch um Punkt 07:45 Uhr erschiene und keine privaten Angelegenheiten mehr zu verrichten hätte, wäre dies aus Sicht der Zeugin selbstverständlich ausreichend und würde von ihr nicht beanstandet werden (siehe VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 15). Gleichermäßen verhielte es sich nach Ende der Öffnungszeiten. Dass bis 18:15 Uhr alles erledigt sei, gehe sich laut Zeugin mit zwei Mitarbeitern immer aus. Wenn es Unstimmigkeiten bei der Abrechnung gebe oder etwa im Winter der Geschäftseingang aufzuwischen sei und diese Arbeiten länger als bis 18:15 Uhr in Anspruch nehmen, dann werde als Arbeitszeit jene Zeit eingetragen, die es zur Erledigung dieser Arbeiten brauche (siehe VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 15). Dass sie der Beschwerdeführerin, die sich noch in der Einschulungsphase befunden habe, nach dem Ende der Arbeitszeit um 18:15 Uhr das Versperren des Geschäfts und das Scharfschalten der Alarmanlage gezeigt habe, sei vorgekommen (siehe VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 16).

Es gilt festzuhalten, dass die Zeugin auf den erkennenden Senat den Eindruck einer routinierten Filialleiterin machte, die den Arbeitsanfall in der Filiale gut einschätzen kann. Die Zeugin wurde auf ihre Verpflichtung, die Wahrheit zu sagen, hingewiesen; es ist für den erkennenden Senat daher nicht ersichtlich, weshalb die Zeugin davon abweichende Angaben hätte tätigen sollen.

Die Beschwerdeführerin konnte den Schilderungen der Zeugin auch nichts entgegenhalten, was ihr Vorbringen objektivieren hätte können. Der von der Beschwerdeführerin in Vorlage gebrachte Zettel, auf dem sie jene Zeiten notiert habe, in denen sie in der Filiale anwesend gewesen sei, vermochte das Gegenteil nicht zu bestätigen. Danach befragt, wann sie diese Aufzeichnungen getätigt habe, antwortete die Beschwerdeführerin, dass sie die Zeiten jeweils nach Dienstschluss in ihrem Mobiltelefon notiert habe. Auffällig ist jedoch, dass die Beschwerdeführerin für Dienstag, 25.10.2022, nur die Endzeit, jedoch keine Beginnzeit eintrug. Auf die Frage, weshalb sie für diesen Tag keine Beginnzeit eingetragen habe, wenn sie doch die Aufzeichnungen laufend geführt habe, antwortete die Beschwerdeführerin, dass sie nicht auf die Uhr geschaut habe, wann sie gekommen sei, und sie die Aufzeichnungen fair anfertigen habe wollen (VH- Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 11). Angesichts des Umstandes, dass bis auf eine einzige Uhrzeit alle Zeiten mit fünf und zehn Minuten angeführt sind, vermag diese Erklärung den Senat nicht zu überzeugen. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass die Beschwerdeführerin einen knappen Monat hindurch an allen Arbeitstagen stets zu Uhrzeiten gekommen und gegangen ist, die einer Fünfer- und Zehnerstelle entsprechen. Nur ein einziges Mal wurde 18:42 Uhr vermerkt. Das Gesamterscheinungsbild des vorgelegten Zettels erweckt beim erkennenden Senat eher den Anschein, als seien die Zeiten im Nachhinein zum Zweck der Vorlage bei Gericht aufgezeichnet worden. Dafür spricht die fast durchgehende Angabe in Fünfer- und Zehnerstellen sowie der Umstand, dass die Beschwerdeführerin im Nachhinein nicht mehr eruieren konnte, wann sie am 25.10.2022 erschienen ist, und daher diesbezüglich lediglich drei Fragezeichen eintrug.

Weiters bestätigte sich auch nicht das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach sie der Zeugin gegenüber ihren Unmut über allfällige zusätzliche Arbeitszeiten mitgeteilt hätte. Die Zeugin gab zu Protokoll, dass die Beschwerdeführerin mit diesem Thema nicht an sie herangetreten ist. Sie hätte erst vom Personalbüro von der Beendigung erfahren und sei sehr überrascht gewesen. Wäre die Beschwerdeführerin an sie herangetreten, hätten sie den Grund für die Unstimmigkeiten gesucht (siehe VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 16). Diese Angaben sind für den erkennenden Senat nachvollziehbar und schlüssig.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin jenes Vorbringen, wonach (unbezahlte) Mehrstunden der Grund für die Auflösung ihres Dienstverhältnisses gewesen seien, erst im Zuge der mündlichen Verhandlung vor Gericht erstattete. Es ist für den erkennenden Senat nicht nachvollziehbar, weshalb sie diesen Grund, sofern er tatsächlich vorgelegen hätte, nicht bereits gegenüber dem AMS ins Treffen führte. So antwortete sie auch nicht auf die Aufforderung des AMS vom 21.11.2022, ihre Gründe für die Beendigung der Beschäftigung darzulegen. Auch in der Beschwerde führte sie die Auflösung lediglich auf ein nicht angenehmes Arbeitsklima zurück; im Vorlageantrag erwähnte sie ebenfalls nicht, dass sie unbezahlte Mehrstunden zu leisten gehabt hätte. Schließlich habe sich die Beschwerdeführerin laut eigenen Angaben mit der Erklärung der Filialleiterin, wonach es „einfach so sei“, dass die korrekten Arbeitszeiten nicht in die Zeiterfassung eingetragen werden dürften, zufriedengegeben und wandte sich nicht etwa an einen weiteren Vorgesetzten oder suchte die Arbeiterkammer auf. Dies erscheint dem Gericht nicht schlüssig, zumal die Beschwerdeführerin in beiden Verhandlungsterminen sowohl auf die Vorsitzende als auch auf die beiden fachkundigen Laienrichter einen äußerst selbstbewussten Eindruck machte. Vor diesem Hintergrund wäre zu erwarten gewesen, dass gerade die Beschwerdeführerin jene Umstände, die sie für ungerecht erachtete und die in einem Verfahren nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) für sie günstig ausschlagen könnten, sogleich und unumwunden vorbringt.

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass das Vorbringen, wonach (unbezahlte) Mehrstunden der Grund für die Auflösung ihres Dienstverhältnisses gewesen seien, nicht glaubhaft war. Zwar bestätigte die als Zeugin geladene Filialleiterin, dass sie der Beschwerdeführerin nach dem Ende der Nacharbeitszeit, sohin beim Verlassen des Geschäftslokals, noch gezeigt habe, wie man zusperrt und die Alarmanlage scharfstellt, doch ist davon auszugehen, dass es sich hierbei lediglich um einen außerordentlichen Vorgang in der Einschulungsphase gehandelt und dieser nur, wenn überhaupt, wenige Minuten gedauert hat. Der erkennende Senat geht sohin davon aus, dass vielmehr der von der Beschwerdeführerin ursprünglich angeführte Grund, nämlich ein für sie nicht angenehmes Arbeitsklima, wie auch in den Feststellungen festgehalten, ausschlaggebend für die Auflösung ihres Dienstverhältnisses war. Bezogen auf das Arbeitsklima konkretisierte die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung, dass ihr hinsichtlich des Wegräumens von Ware erklärt worden sei, dass dies innerhalb einer bestimmten Zeit zu erfolgen habe. Wenn man binnen der festgesetzten Zeit nicht fertig geworden sei, sei man zu langsam gewesen; trotzdem habe es ordentlich geschehen müssen (VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 10).

Dass der Dienstvertrag am 19.10.2022 an die Beschwerdeführerin versendet wurde, gründet auf einer Stellungnahme des Dienstgebers, wonach der Dienstvertrag nach Arbeitsantritt und sobald alle Unterlagen vorliegen erstellt und üblicherweise noch am selben Tag an die jeweilige Mitarbeiterin bzw. den jeweiligen Mitarbeiter übermittelt wird. Im Fall der Beschwerdeführerin wurde im System des Dienstgebers vermerkt, dass der Dienstvertrag mit 19.10.2022 erstellt wurde. Es ist daher davon auszugehen, dass dieser auch am 19.10.2022 an die Beschwerdeführerin versendet wurde.

Die Feststellung, dass die gegen den Bescheid gerichtete Beschwerde am 05.12.2022 bei der belangten Behörde einlangte und die Beschwerdeentscheidung vom 15.02.2023 am 16.02.2023 zugestellt wurde, beruht auf dem vorliegenden Akteninhalt sowie dem im Akt einliegenden Rückschein über die Zustellung.

Dass die Beschwerdeführerin seit Beendigung des Dienstverhältnisses bei der Firma XXXX GmbH keine neue vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm, ergibt sich aus dem Versicherungsdatenauszug sowie den Angaben der Beschwerdeführerin. Dass die Beschwerdeführerin seit Beendigung des Dienstverhältnisses bei der Firma römisch 40 GmbH keine neue vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm, ergibt sich aus dem Versicherungsdatenauszug sowie den Angaben der Beschwerdeführerin.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat unter Mitwirkung fachkundiger Laienrichter ergeben sich aus §§ 6, 7 BVwGG iVm § 56 Abs. 2 ALVG. 3.1. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat unter Mitwirkung fachkundiger Laienrichter ergeben sich aus Paragraphen 6, 7, BVwGG in Verbindung mit Paragraph 56, Absatz 2, ALVG.

Zu A)

3.1. Zu Spruchteil I.: Behebung der Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 infolge Unzuständigkeit. 3.1. Zu Spruchteil römisch eins.: Behebung der Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 infolge Unzuständigkeit

Die Beschwerdeführerin erhob binnen offener Beschwerdefrist gegen den Bescheid des AMS vom 01.12.2022 Beschwerde, welche am 05.12.2022 bei der belangten Behörde einlangte. Die Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 wurde der Beschwerdeführerin am 16.02.2023 zugestellt. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeverentscheidung durch das AMS beträgt gemäß § 56 Abs. 2 AIVG zehn Wochen. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeverentscheidung endete sohin mit Ablauf des 13.02.2023. Die mit 15.02.2023 datierte und (ausweislich des im Akt aufliegenden Rückscheins in Kopie) am 16.02.2023 zugestellte Beschwerdeverentscheidung erweist sich damit als verspätet. Die Beschwerdeführerin erhob binnen offener Beschwerdefrist gegen den Bescheid des AMS vom 01.12.2022 Beschwerde, welche am 05.12.2022 bei der belangten Behörde einlangte. Die Beschwerdeverentscheidung vom 15.02.2023 wurde der Beschwerdeführerin am 16.02.2023 zugestellt. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeverentscheidung durch das AMS beträgt gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG zehn Wochen. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeverentscheidung endete sohin mit Ablauf des 13.02.2023. Die mit 15.02.2023 datierte und (ausweislich des im Akt aufliegenden Rückscheins in Kopie) am 16.02.2023 zugestellte Beschwerdeverentscheidung erweist sich damit als verspätet.

Wird eine Beschwerdeverentscheidung erst nach Ablauf der Frist zur Erlassung derselben erlassen, so ist sie infolge Unzuständigkeit der Behörde mit Rechtswidrigkeit behaftet, sodass sie im Falle der Erhebung eines Vorlageantrags vom Verwaltungsgericht (von Amts wegen, vgl. § 27 VwGVG) zu beheben und über die Beschwerde zu entscheiden ist (vgl. Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte², § 14 VwGVG, K 7). Wird eine Beschwerdeverentscheidung erst nach Ablauf der Frist zur Erlassung derselben erlassen, so ist sie infolge Unzuständigkeit der Behörde mit Rechtswidrigkeit behaftet, sodass sie im Falle der Erhebung eines Vorlageantrags vom Verwaltungsgericht (von Amts wegen, vergleiche Paragraph 27, VwGVG) zu beheben und über die Beschwerde zu entscheiden ist (vergleiche Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte², Paragraph 14, VwGVG, K 7).

Die Beschwerdeverentscheidung ist somit infolge Unzuständigkeit der Behörde (ersatzlos) zu beheben.

3.2. Zu Spruchteil II.: Abweisung der Beschwerde. 3.2. Zu Spruchteil römisch zwei.: Abweisung der Beschwerde

3.2.1. Die im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) lauten auszugsweise:

„§ 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.“ § 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.“

3.2.2. Eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 AIVG liegt an sich vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Das Ende eines befristeten Dienstverhältnisses durch (bloßen) Zeitablauf oder die Einwilligung eines Dienstnehmers in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses führt hingegen nicht zur Verhängung der Sperrfrist nach § 11 AIVG. Der Hauptanwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist aus dem angeführten Grund liegt in der Regel in den Fällen der Selbstkündigung oder bei Erklärung des vorzeitigen Austrittes durch den Dienstnehmer vor (vgl. VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218). 3.2.2. Eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG liegt an sich vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine

einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Das Ende eines befristeten Dienstverhältnisses durch (bloßen) Zeitablauf oder die Einwilligung eines Dienstnehmers in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses führt hingegen nicht zur Verhängung der Sperrfrist nach Paragraph 11, AIVG. Der Hauptanwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist aus dem angeführten Grund liegt in der Regel in den Fällen der Selbstkündigung oder bei Erklärung des vorzeitigen Austrittes durch den Dienstnehmer vor (vergleiche VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218).

§ 11 Abs. 2 leg. cit. AIVG sieht berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Abs. 1 führen. Dafür kommen neben weiteren berücksichtigungswürdigen Fällen insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung (VwGH 04.09.2013, 2012/08/0305), die freiwillige Beendigung des Dienstverhältnisses aus (zwingenden) gesundheitlichen Gründen (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 19 zu § 11 AIVG), bei drohender Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit oder Saisonende bei saisonabhängigen Tätigkeiten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 20 zu § 11 AIVG), oder bei einem Wohnsitzwechsel der Dienstnehmerin, der die Erreichung des Dienstortes unzumutbar macht (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272, mit Hinweis auf VwGH vom 04.06.2008, 2007/08/0063), in Betracht. Paragraph 11, Absatz 2, leg. cit. AIVG sieht berücksichtigungswürdige Gründe vor, die zu einer Nachsicht von der Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Absatz eins, führen. Dafür kommen neben weiteren berücksichtigungswürdigen Fällen insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung (VwGH 04.09.2013, 2012/08/0305), die freiwillige Beendigung des Dienstverhältnisses aus (zwingenden) gesundheitlichen Gründen (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 19 zu Paragraph 11, AIVG), bei drohender Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit oder Saisonende bei saisonabhängigen Tätigkeiten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 20 zu Paragraph 11, AIVG), oder bei einem Wohnsitzwechsel der Dienstnehmerin, der die Erreichung des Dienstortes unzumutbar macht (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272, mit Hinweis auf VwGH vom 04.06.2008, 2007/08/0063), in Betracht.

Insbesondere sind für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsründen im Sinne des § 11 Abs. 2 erster Satz AIVG Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa § 9 Abs. 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im Sinne des § 26 Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen (VwGH 22.02.2012, 2009/08/0096). Insbesondere sind für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsründen im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, erster Satz AIVG Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa Paragraph 9, Absatz 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im Sinne des Paragraph 26, Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen (VwGH 22.02.2012, 2009/08/0096).

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist die in § 11 Abs 2 AIVG vorgenommene Aufzählung berücksichtigungswürdiger Gründe nicht taxativ (erschöpfend). Berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne einer Nachsicht nach § 11 Abs. 2 AIVG können sich über die im Gesetz ausdrücklich aufgezählten Beispiele hinaus aus den Zumutbarkeitsbestimmungen des § 9 Abs. 2 AIVG und aus den gesetzlichen Regelungen betreffend Austrittsgründe (§ 26 AngG und verwandte Rechtsvorschriften) ergeben, wobei auch Gründe, die einem Austrittsgrund nahekommen, einen Nachsichtsgrund iSd § 11 Abs. 2 AIVG bilden können. Der Begriff „berücksichtigungswürdige Gründe“ iSd § 11 Abs. 2 AIVG in der anzuwendenden Fassung ist ferner dem in der älteren Fassung des § 11 AIVG verwendeten Begriff „triftige Gründe“ gleichzuhalten (vgl. VwGH 04.06.2008, 2007/08/0063). Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist die in Paragraph 11, Absatz 2, AIVG vorgenommene Aufzählung berücksichtigungswürdiger Gründe nicht taxativ (erschöpfend). Berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne einer Nachsicht nach Paragraph 11, Absatz 2, AIVG können sich über die im Gesetz ausdrücklich aufgezählten Beispiele hinaus aus den Zumutbarkeitsbestimmungen des Paragraph 9, Absatz 2, AIVG und aus den gesetzlichen Regelungen betreffend Austrittsgründe (Paragraph 26, AngG und verwandte Rechtsvorschriften) ergeben, wobei auch Gründe, die einem Austrittsgrund nahekommen, einen Nachsichtsgrund iSd Paragraph 11, Absatz 2, AIVG bilden können. Der Begriff

„berücksichtigungswürdige Gründe“ iSd Paragraph 11, Absatz 2, AIVG in der anzuwendenden Fassung ist ferner dem in der älteren Fassung des Paragraph 11, AIVG verwendeten Begriff „triftige Gründe“ gleichzuhalten (vergleiche VwGH 04.06.2008, 2007/08/0063).

Ein angespanntes Arbeitsklima beurteilte der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 90/08/0106 vom 03.07.1990 für sich allein betrachtet nicht als triftigen Grund im Sinne des in der damaligen Fassung anzuwendenden § 11 Abs. 2 AIVG, selbst wenn dieses beim Betroffenen zu Nervosität und Schlaflosigkeit geführt haben sollte. Ein angespanntes Arbeitsklima beurteilte der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis 90/08/0106 vom 03.07.1990 für sich allein betrachtet nicht als triftigen Grund im Sinne des in der damaligen Fassung anzuwendenden Paragraph 11, Absatz 2, AIVG, selbst wenn dieses beim Betroffenen zu Nervosität und Schlaflosigkeit geführt haben sollte.

Gemäß § 26 AngG sind als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, insbesondere anzusehen: Gemäß Paragraph 26, AngG sind als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritte berechtigt, insbesondere anzusehen:

1. Wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. wenn der Dienstgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalabzügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
3. wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Dienstgebers zu schützen.

3.2.3. Gegenständlich befand sich die Beschwerdeführerin in einem vollversicherungspflichtigen, auf drei Monate befristeten Dienstverhältnis, das am 27.10.2022 durch Übermittlung eines Schreibens, das als „Kündigung meines Dienstverhältnisses innerhalb der Probezeit“ titulierte war, innerhalb des Probemonats durch die Beschwerdeführerin freiwillig gelöst wurde.

Die Beschwerdeführerin gab im Zuge des Verfahrens diesbezüglich an, in dem Glauben gewesen zu sein, dass das Dienstverhältnis nach der Probezeit geendet hätte; aufgrund des von ihr als unangenehm wahrgenommenen Arbeitsklimas habe sie keine „Verlängerung“ des Dienstverhältnisses gewünscht, sondern habe dieses mit Verstreichen des Probemonats einfach „auslaufen lassen wollen“.

Hiezu ist anzuführen, dass die Beschwerdeführerin diesbezüglich schlicht in einem Irrtum verfangen war, denn das Dienstverhältnis wurde nach der von der Beschwerdeführerin und ihrem Dienstgeber vorgenommenen Vereinbarung ab dem Eintrittsdatum auf drei Monate befristet.

Soweit die Beschwerdeführerin weiters erklärte, dass sie den schriftlichen Dienstvertrag erst nach Ende des Dienstverhältnisses erhalten habe und erst zu diesem Zeitpunkt erkannt habe, dass das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet war, wobei sie bis dahin – wie dargestellt – davon ausgegangen sei, dass das Dienstverhältnis mit dem Ende der Probezeit auslaufen werde, ist ihr entgegenzuhalten, dass sie aufgrund des von ihr am 08.08.2022 unterzeichneten Aufnahmebogens bereits seit diesem Zeitpunkt in Kenntnis davon war, dass es sich um ein auf drei Monate befristetes Dienstverhältnis und nicht etwa um ein auf einen Monat (Probemonat) befristetes Dienstverhältnis handelte. Der Umstand, dass die Beschwerdeführerin diesen Passus des von ihr unterzeichneten Aufnahmebogens nicht durchgelesen hat – wie von ihr in der mündlichen Verhandlung dargestellt (VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 9) –, ändert nichts an der Gültigkeit der dreimonatigen Befristung.

Selbst wenn – wie von der Beschwerdeführerin im Vorlageantrag beanstandet – die im Aufnahmebogen verwendete Formulierung, wonach das Dienstverhältnis auf drei Monate befristet sei, nicht geeignet wäre, eine Befristung anzuordnen, weil diese an ein bestimmtes Datum oder Ereignis geknüpft sein müsse, träfe der von der Beschwerdeführerin angenommene Sachverhalt auch nicht zu, denn ohne vereinbarte Befristung hätte es sich um ein unbefristetes Dienstverhältnis gehandelt, welches ebenfalls nicht mit dem Ende der Probezeit ausgelaufen wäre.

Das Vorbringen der Beschwerdeführerin war demnach nicht geeignet, von der Beurteilung als freiwillige Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 AIVG abzugehen. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin war demnach nicht geeignet, von der Beurteilung als freiwillige Auflösung des Dienstverhältnisses gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG abzugehen.

3.2.4. Zur Frage des Vorliegens von Nachsichtsgründen wird Folgendes ausgeführt:

Wie beweismäßig dargelegt, war das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach (unbezahlte) Mehrstunden der Grund für ihre Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen seien, nicht glaubhaft. Sofern der Beschwerdeführerin nach 18:15 Uhr beim Verlassen der Filiale erklärt wurde, wie das Geschäftslokal zu versperren und die Alarmanlage zu aktivieren ist, wird – wie erläutert – davon ausgegangen, dass es sich dabei um einen außergewöhnlichen Vorgang während ihrer Einschulung gehandelt hat, der, wenn überhaupt, nur wenige Minuten in Anspruch nahm. Mit ihrem Vorbringen, der dafür nicht entrichtete Lohn stelle einen „berücksichtigungswürdigen Grund“ iSd § 11 Abs. 2 AIVG dar, vermag die Beschwerdeführerin jedoch nicht durchzudringen, weil der Dienstgeber durch die Unterlassung der Abgeltung dieser Mehrminuten jedenfalls keine ungebührliche Schmälerung des Entgelts vorgenommen hat. Wie beweismäßig dargelegt, war das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach (unbezahlte) Mehrstunden der Grund für ihre Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen seien, nicht glaubhaft. Sofern der Beschwerdeführerin nach 18:15 Uhr beim Verlassen der Filiale erklärt wurde, wie das Geschäftslokal zu versperren und die Alarmanlage zu aktivieren ist, wird – wie erläutert – davon ausgegangen, dass es sich dabei um einen außergewöhnlichen Vorgang während ihrer Einschulung gehandelt hat, der, wenn überhaupt, nur wenige Minuten in Anspruch nahm. Mit ihrem Vorbringen, der dafür nicht entrichtete Lohn stelle einen „berücksichtigungswürdigen Grund“ iSd Paragraph 11, Absatz 2, AIVG dar, vermag die Beschwerdeführerin jedoch nicht durchzudringen, weil der Dienstgeber durch die Unterlassung der Abgeltung dieser Mehrminuten jedenfalls keine ungebührliche Schmälerung des Entgelts vorgenommen hat.

Der Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit lag vielmehr darin, dass sich die Beschwerdeführerin bezogen auf das Arbeitsklima nicht wohlfühlte. So sei ihr hinsichtlich des Wegräumens von Ware erklärt worden, dass dies innerhalb einer bestimmten Zeit zu erfolgen habe. Wenn man binnen der festgesetzten Zeit nicht fertig geworden sei, sei man zu langsam gewesen; trotzdem habe es ordentlich geschehen müssen (VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 10).

Dazu ist zunächst anzuführen, dass die Beschwerdeführerin lediglich einen Monat lang für den Dienstgeber XXXX GmbH tätig war und sich in dieser Zeit noch in der Einschulungs- bzw. Eingewöhnungsphase befand. Dass neuen Mitarbeitern in der Einschulungsphase erklärt wird, wie bestimmte Arbeiten zu verrichten sind – so im vorliegenden Fall offenbar schnell, aber trotzdem ordentlich –, ist für sich genommen nicht als unzumutbar zu werten. Auch die Konfrontation mit Hilfsdiensten während einer Einschulung, um das gesamte Spektrum einer Beschäftigung kennenzulernen oder weil die im Aufgabenbereich gelegenen Arbeiten noch nicht eigenverantwortlich ausgeführt werden können, ist nachvollziehbar. Sofern daraus eine Unzufriedenheit resultiert, wäre davon auszugehen, dass der/die Betroffene das Gespräch mit den Vorgesetzten sucht. Dies hat die Beschwerdeführerin jedoch nicht getan. Sie versetzte ihren Arbeitgeber nicht in die Lage, allfällige Probleme auszuräumen. Dazu ist zunächst anzuführen, dass die Beschwerdeführerin lediglich einen Monat lang für den Dienstgeber römisch 40 GmbH tätig war und sich in dieser Zeit noch in der Einschulungs- bzw. Eingewöhnungsphase befand. Dass neuen Mitarbeitern in der Einschulungsphase erklärt wird, wie bestimmte Arbeiten zu verrichten sind – so im vorliegenden Fall offenbar schnell, aber trotzdem ordentlich –, ist für sich genommen nicht als unzumutbar zu werten. Auch die Konfrontation mit Hilfsdiensten während einer Einschulung, um das gesamte Spektrum einer Beschäftigung kennenzulernen oder weil die im Aufgabenbereich gelegenen Arbeiten noch nicht eigenverantwortlich ausgeführt werden können, ist nachvollziehbar. Sofern daraus eine Unzufriedenheit resultiert, wäre davon auszugehen, dass der/die Betroffene das Gespräch mit den Vorgesetzten sucht. Dies hat die Beschwerdeführerin jedoch nicht getan. Sie versetzte ihren Arbeitgeber nicht in die Lage, allfällige Probleme auszuräumen.

Im Ergebnis ist auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach Spannungen und mangelnde Entfaltungsmöglichkeit des Willens des Dienstnehmers jedoch in aller Regel in Kauf zu nehmen sind (vgl. VwGH 03.07.1990, 90/08/0106). Mit ihrem Vorbringen, sie habe sich im beschriebenen Arbeitsklima nicht wohl gefühlt, vermochte die Beschwerdeführerin somit keinen berücksichtigungswürdigen Grund iSd § 11 Abs. 2 AIVG darzulegen. Im Ergebnis ist auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach Spannungen und

mangelnde Entfaltungsmöglichkeit des Willens des Dienstnehmers jedoch in aller Regel in Kauf zu nehmen sind (vergleiche VwGH 03.07.1990, 90/08/0106). Mit ihrem Vorbringen, sie habe sich im beschriebenen Arbeitsklima nicht wohl gefühlt, vermochte die Beschwerdeführerin somit keinen berücksichtigungswürdigen Grund iSd Paragraph 11, Absatz 2, AVG darzulegen.

Soweit die Beschwerdeführerin im Umstand, dass der Dienstvertrag erst am 19.10.2022 an sie versendet wurde, einen vorzeitigen berechtigten Austritt begründet sieht, ist entgegenzuhalten, dass selbst bei einem Verstoß gegen das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) kein einem Austrittsgrund nahekommender Grund erblickt werden kann, zumal mit der Beschwerdeführerin alle wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des von ihr unterschriebenen Aufnahmebogens vereinbart und festgehalten wurden. Die Beschwerdeführerin wurde daher über sämtliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses vor Antritt ihrer Beschäftigung informiert. Im Sinne der zitierten Judikatur liegt kein zum vorzeitigen Austritt berechtigender Grund bzw. einem Austrittsgrund nach dem Angestelltengesetz nahekommender Grund vor.

3.2.5. Soweit Spruchpunkt II. des mündlich verkündeten Spruchs die Formulierung „[...] und die Beschwerdeentscheidung bestätigt“ beinhaltet, hält das Bundesverwaltungsgericht fest, dass es sich hierbei um ein – offenkundiges – Versehen handelt, zumal mit Spruchpunkt I. die Beschwerdeentscheidung infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde behoben wurde. Dass die Behebung der Beschwerdeentscheidung wegen Unzuständigkeit dem Willen des erkennenden Senats entsprach, ergibt sich deutlich aus den im Protokoll über die mündliche Verkündung festgehaltenen Ausführungen im Rahmen der rechtlichen Beurteilung, betitelt mit „3.1. Zur Behebung der BVE infolge Unzuständigkeit“ (VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 23). In diesem Abschnitt erläuterte der erkennende Senat ausführlich, weshalb er zu der Ansicht gelangte, dass die Beschwerdeentscheidung durch das AMS verspätet erlassen wurde und dies zur Behebung wegen Unzuständigkeit der Behörde führt. Im Zusammenhalt mit diesen Ausführungen ist offensichtlich, dass der zweite Halbsatz lediglich irrtümlich in Spruchpunkt II. gelangt ist.

3.2.5. Soweit Spruchpunkt römisch zwei. des mündlich verkündeten Spruchs die Formulierung „[...] und die Beschwerdeentscheidung bestätigt“ beinhaltet, hält das Bundesverwaltungsgericht fest, dass es sich hierbei um ein – offenkundiges – Versehen handelt, zumal mit Spruchpunkt römisch eins. die Beschwerdeentscheidung infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde behoben wurde. Dass die Behebung der Beschwerdeentscheidung wegen Unzuständigkeit dem Willen des erkennenden Senats entsprach, ergibt sich deutlich aus den im Protokoll über die mündliche Verkündung festgehaltenen Ausführungen im Rahmen der rechtlichen Beurteilung, betitelt mit „3.1. Zur Behebung der BVE infolge Unzuständigkeit“ (VH-Niederschrift vom 31.07.2023, Seite 23). In diesem Abschnitt erläuterte der erkennende Senat ausführlich, weshalb er zu der Ansicht gelangte, dass die Beschwerdeentscheidung durch das AMS verspätet erlassen wurde und dies zur Behebung wegen Unzuständigkeit der Behörde führt. Im Zusammenhalt mit diesen Ausführungen ist offensichtlich, dass der zweite Halbsatz lediglich irrtümlich in Spruchpunkt römisch zwei. gelangt ist.

3.2.6. Im Ergebnis war daher die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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 Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs auch nicht als uneinheitlich anzusehen. 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 Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs auch nicht als uneinheitlich anzusehen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitslosengeld Beschwerdeentscheidung Betriebsklima Dienstverhältnis Freiwilligkeit Fristablauf schriftliche Ausfertigung Sperrfrist Unzuständigkeit vorzeitige Beendigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W269.2267969.1.00

Im RIS seit

26.09.2023

Zuletzt aktualisiert am

26.09.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at