

TE Bvwg Erkenntnis 2023/8/7 L501 2264018-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.08.2023

Entscheidungsdatum

07.08.2023

Norm

AIVG §11

AIVG §56 Abs2

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §14

VwGVG §28 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. 3 § 56 heute
2. AIVG Art. 3 § 56 gültig ab 24.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 28/2015
3. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.01.2014 bis 23.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013
4. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.07.2000 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
5. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/1999
6. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
7. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.07.1994 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
8. AIVG Art. 3 § 56 gültig von 01.06.1992 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 271/1992

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

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

Spruch

,

L501 2264018-1/26E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Irene ALTENDORFER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Monika DANILKOW und Dr. Andreas GATTINGER als Beisitzer über die Beschwerde von Herrn XXXX , geboren XXXX , gegen den Bescheid des AMS Linz vom 08.07.2022 nach Beschwerdeverentscheidung vom 28.11.2022, GZ: LGSOÖ/Abt.2/2022-0566-4-010566-sw, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Irene ALTENDORFER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Monika DANILKOW und Dr. Andreas GATTINGER als Beisitzer über die Beschwerde von Herrn römisch 40 , geboren römisch 40 , gegen den Bescheid des AMS Linz vom 08.07.2022 nach Beschwerdeverentscheidung vom 28.11.2022, GZ: LGSOÖ/Abt.2/2022-0566-4-010566-sw, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

I. Die Beschwerdeverentscheidung des Arbeitsmarktservice Linz vom 28.11.2022 wird gemäß § 28 Abs. 1 iVm § 14 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) und § 56 Abs. 2 zweiter Satz Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) wegen Rechtswidrigkeit infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde ersatzlos behoben. römisch eins. Die Beschwerdeverentscheidung des Arbeitsmarktservice Linz vom 28.11.2022 wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 14, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) und Paragraph 56, Absatz 2, zweiter Satz Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) wegen Rechtswidrigkeit infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde ersatzlos behoben.

II. Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) stattgegeben und der angefochtene Bescheid des AMS Linz vom 08.07.2022 ersatzlos aufgehoben. römisch zwei. Der Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) stattgegeben und der angefochtene Bescheid des AMS Linz vom 08.07.2022 ersatzlos aufgehoben.

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:

Mit Bescheid vom 08.07.2022 sprach das Arbeitsmarktservice Linz (im Folgenden mitunter „belangte Behörde“) aus, dass die nunmehr beschwerdeführende Partei (im Folgenden mitunter „bP“) gemäß § 11 AIVG für den Zeitraum von 01.07.2022 - 28.07.2022 kein Arbeitslosengeld erhalte und Nachsicht nicht erteilt werde. Begründend wurde nach Anführung der einschlägigen Gesetzesbestimmungen ausgeführt, dass das Dienstverhältnis der bP bei der Firma XXXX (in der Folge „Firma A.“) durch Verschulden der bP geendet habe sowie Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen nicht vorlägen bzw. nicht berücksichtigt werden könnten. Mit Bescheid vom 08.07.2022 sprach das Arbeitsmarktservice Linz (im Folgenden mitunter „belangte Behörde“) aus, dass die nunmehr beschwerdeführende Partei (im Folgenden mitunter „bP“) gemäß Paragraph 11, AIVG für den Zeitraum von 01.07.2022 - 28.07.2022 kein Arbeitslosengeld erhalte und Nachsicht nicht erteilt werde. Begründend wurde nach Anführung der einschlägigen Gesetzesbestimmungen ausgeführt, dass das Dienstverhältnis der bP bei der Firma römisch 40 (in der Folge „Firma A.“) durch Verschulden der bP geendet habe sowie Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen nicht vorlägen bzw. nicht berücksichtigt werden könnten.

Die dagegen fristgerecht erhobene Beschwerde wies die belangte Behörde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 AIVG ab. Begründend wurde ausgeführt, dass für die Prüfung, ob die Auflösung eines Dienstverhältnisses aus triftigen Gründen erfolgt sei, die §§ 9 bis 11 AIVG maßgeblich seien. Laut Judikatur seien unter den in § 11 AIVG genannten triftigen Gründen zwar nicht nur Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen, die Verwendung des Wortes „triftig“ deute aber darauf hin, dass der Gesetzesgeber nicht nur die gänzlich grundlose Herbeiführung des Versichertenrisikos „Arbeitslosigkeit“ als mangelnde (und damit zumindest temporär anspruchshemmende) Arbeitswilligkeit verstehe, sondern auch jene Fälle der Auflösung von Dienstverhältnissen als vermeidbare (und daher der Versichertengemeinschaft nicht ohne weiteres zumutbare) Leistungsfälle betrachte, in denen zwar ein Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen geführt werden könne, es diesem Grund aber (gemessen an der auf Grund der dargelegten Gesetzeszwecke an den einzelnen Versicherten zu richtenden Verhaltensanforderungen) an zureichendem Gewicht mangle. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes seien bei Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes „triftige Gründe“ vor allem die Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie § 9 Abs. 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsmöglichkeit zu ergreifen, vorsieht. Die dagegen fristgerecht erhobene Beschwerde wies die belangte Behörde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung gemäß Paragraph 14, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, AIVG ab. Begründend wurde ausgeführt, dass für die Prüfung, ob die Auflösung eines Dienstverhältnisses aus triftigen Gründen erfolgt sei, die Paragraphen 9 bis 11 AIVG maßgeblich seien. Laut Judikatur seien unter den in Paragraph 11, AIVG genannten triftigen Gründen zwar nicht nur Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen, die Verwendung des Wortes „triftig“ deute aber darauf hin, dass der Gesetzesgeber nicht nur die gänzlich grundlose Herbeiführung des Versichertenrisikos „Arbeitslosigkeit“ als mangelnde (und damit zumindest temporär anspruchshemmende) Arbeitswilligkeit verstehe, sondern auch jene Fälle der Auflösung von Dienstverhältnissen als vermeidbare (und daher der Versichertengemeinschaft nicht ohne weiteres zumutbare) Leistungsfälle betrachte, in denen zwar ein Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses ins Treffen geführt werden könne, es diesem Grund aber (gemessen an der auf Grund der dargelegten Gesetzeszwecke an den einzelnen Versicherten zu richtenden Verhaltensanforderungen) an zureichendem Gewicht mangle. Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes seien bei Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes „triftige Gründe“ vor allem die Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie 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 Arbeitsmöglichkeit zu ergreifen, vorsieht.

Das Dienstverhältnis der bP zur Firma A. habe am 30.6.2022 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber geendet; hierzu sei es aufgrund des vorliegenden Videos und in diesem Zusammenhang möglichen unkontrollierbaren Gewaltausbrüchen, Wut und starker negativer Emotion gekommen. Für die Zeit vom 01.07.2022 bis 28.07.2022 bestehe daher kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Am 11.12.2022 beantragte die beschwerdeführende Partei die Vorlage ihrer Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. In der öffentlichen mündlichen Verhandlung wurden die bP und der Vorgesetzte der bP, Herr XXXX (in der Folge „Herr AL“), einvernommen. Am 11.12.2022 beantragte die beschwerdeführende Partei die

Vorlage ihrer Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. In der öffentlichen mündlichen Verhandlung wurden die bP und der Vorgesetzte der bP, Herr römisch 40 (in der Folge „Herr AL“), einvernommen.

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

II.1. Feststellungen:römisch zwei.1. Feststellungen:

Die bP stand vor dem verfahrensgegenständlichen Beschäftigungsverhältnis zur Firma A. u.a. in der Zeit von 19.07.2021 – 31.12.2021 in einem Arbeitsverhältnis zur Fa XXXX (in der Folge „Fa. V.“) und ab 23.03.2022 im Bezug von Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz. Die bP stand vor dem verfahrensgegenständlichen Beschäftigungsverhältnis zur Firma A. u.a. in der Zeit von 19.07.2021 – 31.12.2021 in einem Arbeitsverhältnis zur Fa römisch 40 (in der Folge „Fa. römisch fünf.“) und ab 23.03.2022 im Bezug von Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz.

Das Dienstverhältnis der bP zur Firma A. dauerte vom 01.06.2022 - 30.06.2022 und endete durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber. Die bP wurde in diesem Zeitraum von der Firma noch zu keinen Arbeitsleistungen herangezogen. Sie befand sich erst in Einschulung und erhielt Anleitungen sowie Videos zum Kennenlernen. Schließlich wurde die Firma per E-Mail auf Videos im Internet aufmerksam gemacht, in denen sich die bP - laut schreiend - gewalttätig gegenüber Frauen verhält und in einer Szene überdies ein T-Shirt mit dem Logo ihres damaligen Arbeitgebers, der Fa. V., trägt. Die Internetvideos wurden von der bP bzw. der damaligen Lebensgefährtin gedreht und in das Internet gestellt, um mit ihnen Geld zu verdienen; die Videos entstanden nicht im Zeitraum des verfahrensgegenständlichen Beschäftigungsverhältnisses. Das Dienstverhältnis der bP zur Firma A. dauerte vom 01.06.2022 - 30.06.2022 und endete durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber. Die bP wurde in diesem Zeitraum von der Firma noch zu keinen Arbeitsleistungen herangezogen. Sie befand sich erst in Einschulung und erhielt Anleitungen sowie Videos zum Kennenlernen. Schließlich wurde die Firma per E-Mail auf Videos im Internet aufmerksam gemacht, in denen sich die bP - laut schreiend - gewalttätig gegenüber Frauen verhält und in einer Szene überdies ein T-Shirt mit dem Logo ihres damaligen Arbeitgebers, der Fa. römisch fünf., trägt. Die Internetvideos wurden von der bP bzw. der damaligen Lebensgefährtin gedreht und in das Internet gestellt, um mit ihnen Geld zu verdienen; die Videos entstanden nicht im Zeitraum des verfahrensgegenständlichen Beschäftigungsverhältnisses.

Die Human Resources Abteilung der Firma A. kam mit dem Vorgesetzten der bP, Herrn AL, überein, dass dieser die bP auf die Videos ansprechen solle, zumal eine Trennung aufgrund dieser Videos ernsthaft in Erwägung zu ziehen sei. Das von Herrn AL mit der bP in der Folge geführte Telefonat dauerte ca. 15 bis 20 Minuten. Die bP reagierte auf das Thema sehr emotional, verwendete die Worte „Testosteronschübe“ und „hormonell bedingte Verhaltensmuster“ und meinte, dass diese Videos Vergangenheit seien, woraufhin sie von Herrn AL auch mit Videos konfrontiert wurde, die erst einige Monate zurücklagen. Konfrontiert mit den Internetvideos reagierte die bP mit Wut; diese äußerte sich u.a. in einer erhöhten Tonlage, in vereinzeltem Schreien, u.a. auch bei der Mitteilung, dass die Firma A. an Konsequenzen denke.

Nach diesem Telefonat kam die die HR Abteilung repräsentierende Person gemeinsam mit Herrn AL überein, dass die bP aufgrund ihres im Telefonat gezeigten unangemessenen Verhaltens bzw. ihrer unangemessenen Wortwahl („Testosteronschub“) vor dem Hintergrund der gewalttätigen Internetvideos ein unkalkulierbares Risiko für das Image der Firma sowie die Sicherheit der Kollegen darstelle. Das Arbeitsverhältnis mit der bP wurde in der Folge von der HR Abteilung in der Probezeit gelöst.

Die bP spricht und versteht die deutsche Sprache sehr gut.

II.2. Beweiswürdigung:römisch zwei.2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Abführung einer mündlichen Verhandlung unter Einschluss und Zugrundelegung des dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde sowie des Gerichtsaktes.

Die bP bestreitet, sich gegenüber dem Dienstgeber bei Konfrontation mit den Videos aggressiv verhalten bzw. die ihr vorgeworfene Äußerung im Zusammenhang mit „Testosteron-Schüben“ so getätigt zu haben.

Herr AL bestätigte im Rahmen der mündlichen Verhandlung die von ihm bereits in einer E-Mail geschilderte Reaktion der bP im Zuge der Konfrontation mit den gewalttätigen Internetvideos, welche mit Wut und starker negativer Emotion behaftet gewesen sei, und vermittelte auch ein Bild des besagten Telefonats. Er überzeugte in der mündlichen Verhandlung durch eine sachlich-professionelle Schilderung der Geschehnisse sowie dem offensichtlichen Bestreben, nur ihm tatsächlich in Erinnerung Gebliebenes auszusagen. So beharrte er auch nicht auf gewisse Formulierungen

(„erwähnte die bP ‚Testosteron-Schübe‘, dass er sich manchmal nicht kontrollieren kann und Gewalt gegen Frauen früher ausgeübt hat und nicht ausschließen kann aufgrund dieser ‚Schübe‘“), sondern betonte, dass er sich konkret nur an die von der bP in ihren Erklärungen verwendeten Worte „Testosteron“ und „hormonell bedingte Verhaltensmuster“ erinnern könne. Des Weiteren erklärte er, er habe aufgrund der Ausführungen der bP interpretiert, dass diese dies „auch in der Zukunft“ nicht ausschließen könne. Zur Behauptung der bP, er habe mit dem Satz, dass man bei Wahrnehmung der Östrogene der Dame zu falschen Entscheidungen neigt und so eine falsche Entscheidung sei auch gewesen, dass er die Freundin seiner Lebensgefährtin trotz auftretender Probleme nicht aus der Wohnung entfernen habe lassen, meinte Herr AL „Ich würde die falschen Entscheidungen mit Gewalt gleichsetzen, aufgrund der Videos, die ich gesehen habe.“ Auch in diesem Punkt kann sohin nicht von einer eindeutigen bzw. zweifelsfreien Aussage ausgegangen werden, zumal von Herrn AL hier wieder eher Mutmaßungen eingestanden werden.

Die Feststellung zu den Sprachkenntnissen der bP beruht auf der eigenen Wahrnehmung des erkennenden Senats im Rahmen der mündlichen Verhandlung.

II.3. Rechtliche Beurteilung:römisch zwei.3. Rechtliche Beurteilung:

II.3.1. Zuständigkeit, Entscheidung durch den Einzelrichter, anzuwendendes Verfahrensrechtrömisch zwei.3.1. Zuständigkeit, Entscheidung durch den Einzelrichter, anzuwendendes Verfahrensrecht:

Gemäß § 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 das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 2013/33 idgF, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins Nr. 2013/33 idgF, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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, [...] 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, [...] 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 § 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.

Zu A)

II.3.2. I. Zur ersatzlosen Behebung der Beschwerde vorentscheidung:römisch zwei.3.2. römisch eins. Zur ersatzlosen Behebung der Beschwerde vorentscheidung:

Die verfahrensgegenständliche Beschwerde langte am 3.8.2022 bei der belangten Behörde ein. Da die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung mit dem Einlangen der Beschwerde bei der Behörde (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichts-verfahren², § 14 VwGVG) beginnt, war die – gemäß § 56 Abs. 2 AIVG zehnwöchige – Entscheidungsfrist bei Erlassung der Beschwerdeentscheidung vom 28.11.2022 mit deren Zustellung an die bP am 30.11.2022 bereits abgelaufen. Die verfahrensgegenständliche Beschwerde langte am 3.8.2022 bei der belangten Behörde ein. Da die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung mit dem Einlangen der Beschwerde bei der Behörde vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichts-verfahren², Paragraph 14, VwGVG) beginnt, war die – gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG zehnwöchige – Entscheidungsfrist bei Erlassung der Beschwerdeentscheidung vom 28.11.2022 mit deren Zustellung an die bP am 30.11.2022 bereits abgelaufen.

Versäumt die Behörde die Frist für die Beschwerdeentscheidung, so geht die Zuständigkeit zur Entscheidung ex lege auf das Verwaltungsgericht über. Eine nach Verstreichen der Frist ergangene Beschwerdeentscheidung ist mangels Zuständigkeit der Behörde rechtswidrig, sodass sie im Falle der Erhebung eines Vorlageantrages vom Verwaltungsgericht gemäß § 27 VwGVG von Amts wegen zu beheben ist (vgl. Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte², § 14 VwGVG, K7). Versäumt die Behörde die Frist für die Beschwerdeentscheidung, so geht die Zuständigkeit zur Entscheidung ex lege auf das Verwaltungsgericht über. Eine nach Verstreichen der Frist ergangene Beschwerdeentscheidung ist mangels Zuständigkeit der Behörde rechtswidrig, sodass sie im Falle der Erhebung eines Vorlageantrages vom Verwaltungsgericht gemäß Paragraph 27, VwGVG von Amts wegen zu beheben ist vergleiche Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte², Paragraph 14, VwGVG, K7).

Die Beschwerdeentscheidung war daher wegen Rechtswidrigkeit infolge Unzuständigkeit der belangten Behörde ersatzlos zu beheben.

II.3.3. II. Zur Stattgabe der Beschwerderömisches zwei.3.3. römisches zwei. Zur Stattgabe der Beschwerde:

II.3.3.1. Gemäß § 11 Abs. 1 AIVG erhalten Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld. römisches zwei.3.3.1. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG erhalten Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld.

Diese Bestimmung konkretisiert die Anforderung der Arbeitswilligkeit (§ 7 AIVG) und hängt systematisch mit den §§ 9 und 10 AIVG zusammen: Während § 9 AIVG jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, die arbeitslose Person jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt, bestimmt § 11 AIVG in Ergänzung dazu, dass die in § 10 AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld auch denjenigen treffen soll, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses selbst herbeiführt (vgl. VwGH 19.1.2011, 2009/08/0272, mwN). Diese Bestimmung konkretisiert die Anforderung der Arbeitswilligkeit (Paragraph 7, AIVG) und hängt systematisch mit den Paragraphen 9 und 10 AIVG zusammen: Während Paragraph 9, AIVG jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, die arbeitslose Person jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt, bestimmt Paragraph 11, AIVG in Ergänzung dazu, dass die in Paragraph 10, AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld auch denjenigen treffen soll, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses selbst herbeiführt vergleiche VwGH 19.1.2011, 2009/08/0272, mwN).

II.3.3.2. Die belangte Behörde argumentiert sinngemäß damit, die bP habe ihr Dienstverhältnis „freiwillig gelöst“, ohne dass sie sich diesbezüglich auf triftige Gründe berufen könne. Dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden, zumal die bP ihr DV gerade nicht „freiwillig gelöst“ hat. Ob die bP nun einen Austrittsgrund gehabt hätte oder ein sonstiger triftiger Grund für sie vorgelegen wäre, das Dienstverhältnis zu beenden, spielt insofern keine Rolle. römisches zwei.3.3.2. Die belangte Behörde argumentiert sinngemäß damit, die bP habe ihr Dienstverhältnis „freiwillig gelöst“, ohne dass sie sich diesbezüglich auf triftige Gründe berufen könne. Dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden, zumal die bP ihr DV gerade nicht „freiwillig gelöst“ hat. Ob die bP nun einen Austrittsgrund gehabt hätte oder ein sonstiger triftiger Grund für sie vorgelegen wäre, das Dienstverhältnis zu beenden, spielt insofern keine Rolle.

Unstrittig ist trotzdem jedenfalls, dass das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber in der Probezeit gelöst wurde. Der

Verwaltungsgerichtshof hat bezüglich Probezeit in seiner Entscheidung vom 04.04.2002, 99/08/0092, ausgesprochen, dass die (arbeitsrechtliche) Möglichkeit der Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses lediglich die privatrechtliche Dispositionsfreiheit der Parteien des Arbeitsvertrages betrifft und ein Bezug zu dem in Rede stehenden § 11 AIVG nur insofern besteht, als dieser die Auflösung eines Dienstverhältnisses - ohne Einschränkung auf Zeiten außerhalb einer Probezeit - in den dort vorgesehenen Fällen mit dem Entfall von Arbeitslosengeld sanktioniert. Sohin ist konkret zu prüfen, ob das Verhalten der bP in dem besagten Telefonat den Verlust des Arbeitslosengeldes für den besagten Zeitraum bedingt. Unstrittig ist trotzdem jedenfalls, dass das Dienstverhältnis durch den Dienstgeber in der Probezeit gelöst wurde. Der Verwaltungsgerichtshof hat bezüglich Probezeit in seiner Entscheidung vom 04.04.2002, 99/08/0092, ausgesprochen, dass die (arbeitsrechtliche) Möglichkeit der Lösung eines Beschäftigungsverhältnisses lediglich die privatrechtliche Dispositionsfreiheit der Parteien des Arbeitsvertrages betrifft und ein Bezug zu dem in Rede stehenden Paragraph 11, AIVG nur insofern besteht, als dieser die Auflösung eines Dienstverhältnisses - ohne Einschränkung auf Zeiten außerhalb einer Probezeit - in den dort vorgesehenen Fällen mit dem Entfall von Arbeitslosengeld sanktioniert. Sohin ist konkret zu prüfen, ob das Verhalten der bP in dem besagten Telefonat den Verlust des Arbeitslosengeldes für den besagten Zeitraum bedingt.

Entscheidungswesentlich ist, ob das Dienstverhältnis (durch den Dienstgeber) „in Folge eigenen Verschuldens“ des Dienstnehmers (der bP) im Sinne von § 11 Abs. 1 beendet wurde. In dieser Hinsicht wird in der Literatur einerseits die Ansicht vertreten, hiervon könne dem Grunde nach nur die verschuldete Entlassung, nicht aber die „bloße“ Arbeitgeberkündigung umfasst sein, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben haben sollte (Sdoutz/Zechner, AIVG, 17. Lfg, § 11 AIVG Rz 293). Andererseits wird aber auch die Ansicht vertreten, ein dem Dienstnehmer vorwerfbares Verhalten, das zwar objektiv keine Entlassung rechtfertigt, aber den Dienstgeber zur Kündigung veranlasst hat (arg. „in Folge“) könne sehr wohl zu einer Sperrfrist führen, scheitere zumeist aber an der präzisen Feststellbarkeit des Verschuldens des Dienstnehmers (so Pfeil in AIV-Komm § 11 AIVG Rz 5). Entscheidungswesentlich ist, ob das Dienstverhältnis (durch den Dienstgeber) „in Folge eigenen Verschuldens“ des Dienstnehmers (der bP) im Sinne von Paragraph 11, Absatz eins, beendet wurde. In dieser Hinsicht wird in der Literatur einerseits die Ansicht vertreten, hiervon könne dem Grunde nach nur die verschuldete Entlassung, nicht aber die „bloße“ Arbeitgeberkündigung umfasst sein, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben haben sollte (Sdoutz/Zechner, AIVG, 17. Lfg, Paragraph 11, AIVG Rz 293). Andererseits wird aber auch die Ansicht vertreten, ein dem Dienstnehmer vorwerfbares Verhalten, das zwar objektiv keine Entlassung rechtfertigt, aber den Dienstgeber zur Kündigung veranlasst hat (arg. „in Folge“) könne sehr wohl zu einer Sperrfrist führen, scheitere zumeist aber an der präzisen Feststellbarkeit des Verschuldens des Dienstnehmers (so Pfeil in AIV-Komm Paragraph 11, AIVG Rz 5).

Nach Auffassung des erkennenden Senats ist aus dem Wortlaut von § 11 Abs. 1 AIVG („in Folge eigenen Verschuldens beendet“) sehr wohl zu folgern, dass hiervon nicht nur Entlassungsgründe umfasst sind. Nach Auffassung des erkennenden Senats ist aus dem Wortlaut von Paragraph 11, Absatz eins, AIVG („in Folge eigenen Verschuldens beendet“) sehr wohl zu folgern, dass hiervon nicht nur Entlassungsgründe umfasst sind.

Dies ergibt sich deutlich aus der „spiegelbildlichen“ Rechtsprechung zu allfälligen Austrittsgründen. So führt der VwGH etwa im Hinblick auf berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne von § 11 AIVG, die den Dienstnehmer zur freiwilligen Beendigung des Dienstverhältnisses bewogen haben, wie folgt aus: „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“ (vgl. VwGH vom 09.05.2023, Ro 2022/08/0004, unter Hinweis auf Erkenntnis vom 19.01.2011, 2009/08/0272). Dies ergibt sich deutlich aus der „spiegelbildlichen“ Rechtsprechung zu allfälligen Austrittsgründen. So führt der VwGH etwa im Hinblick auf berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne von Paragraph 11, AIVG, die den Dienstnehmer zur freiwilligen Beendigung des Dienstverhältnisses bewogen haben, wie folgt aus: „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“ vergleiche VwGH vom 09.05.2023, Ro 2022/08/0004, unter Hinweis auf Erkenntnis vom 19.01.2011, 2009/08/0272).

Umgelegt auf den hier vorliegenden Fall der Lösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit durch den Dienstgeber kann aus der dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres abgeleitet werden, dass von einem „Verschulden“ des Dienstnehmers im Sinne von § 11 Abs. 1 AIVG nicht nur dann gesprochen werden kann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, das den Dienstgeber zur Entlassung berechtigt hätte, sondern auch dann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, welches einem Entlassungsgrund zumindest nahe kommt. Ein Verhalten des Dienstnehmers, welches einem Entlassungsgrund aber nicht einmal nahe kommt – wenngleich es allenfalls den Dienstgeber zur Auflösung des Dienstverhältnisses bewogen hat -, vermag keine Sperrfrist im Sinne von § 11 AIVG zu bewirken.

Umgelegt auf den hier vorliegenden Fall der Lösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit durch den Dienstgeber kann aus der dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres abgeleitet werden, dass von einem „Verschulden“ des Dienstnehmers im Sinne von Paragraph 11, Absatz eins, AIVG nicht nur dann gesprochen werden kann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, das den Dienstgeber zur Entlassung berechtigt hätte, sondern auch dann, wenn er ein Verhalten gesetzt hat, welches einem Entlassungsgrund zumindest nahe kommt. Ein Verhalten des Dienstnehmers, welches einem Entlassungsgrund aber nicht einmal nahe kommt – wenngleich es allenfalls den Dienstgeber zur Auflösung des Dienstverhältnisses bewogen hat -, vermag keine Sperrfrist im Sinne von Paragraph 11, AIVG zu bewirken.

Das verfahrensgegenständliche Beschäftigungsverhältnis wurde vom Dienstgeber vor dem Hintergrund der – nicht im Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses gedrehten - Internetvideos aufgrund der von der bP im besagten Telefonat gezeigten instabilen Emotionsregulation, welche sich in Wut bzw. einer unangemessenen Wortwahl („Testosteronschub“ und „hormonell bedingten Verhaltensmustern“) geäußert habe, gelöst. Die von Herrn AL verspürte Wut konnte von diesem allerdings nicht am Inhalt des Gesagten festgemacht werden, sondern äußerte sich diese für ihn etwa in einer erhöhten Tonlage bzw. in vereinzelter Schreien. Die noch im Rahmen des von der belangten Behörde durchgeführten Ermittlungsverfahrens dargelegte Äußerung der bP „erwähnte die bP ‚Testosteron-Schübe‘, dass er sich manchmal nicht kontrollieren kann und Gewalt gegen Frauen früher ausgeübt hat und nicht ausschließen kann aufgrund dieser ‚Schübe‘“, hielt Herr AL im Rahmen der mündlichen Verhandlung nicht mehr aufrecht.

Wenn die Wortwahl der bP („Testosteronschub“ und „hormonell bedingten Verhaltensmustern“) in dem Telefonat auch mehr als unangebracht war, so geht die Verwendung dieser Worte doch noch nicht in die Nähe eines Entlassungsgrundes, ebenso wenig wie die nur von Herrn AL gefühlte Wut bzw. eine hohe Tonlage oder ein vereinzelter Schreien, insbesondere im Hinblick auf die emotional-angespannte Lage der bP durch die in den Raum gestellte Auflösung des DV.

Die dem Dienstgeber zugespielten Videos wiederum sind als außerdienstliches Verhalten zu qualifizieren und wird in Lehre und Rechtsprechung der Standpunkt vertreten, dass das die Vertrauensunwürdigkeit bedingende Verhalten sich grundsätzlich während der Dauer des Dienstverhältnisses ereignet haben muss und –beispielsweise – Vorstrafen wegen früher begangener strafbarer Handlungen in der Regel keinen den in § 27 AngG beispielsweise aufgezählten Entlassungsgründen gleichwertigen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Auflösung bilden. Es sind zwar immer die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, doch ist aufgrund des fehlenden engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs zum hier relevanten Arbeitsverhältnisse davon auszugehen, dass die bP mit den Videos kein Verhalten gesetzt hat, das einem Entlassungsgrund nahekommt.

Die dem Dienstgeber zugespielten Videos wiederum sind als außerdienstliches Verhalten zu qualifizieren und wird in Lehre und Rechtsprechung der Standpunkt vertreten, dass das die Vertrauensunwürdigkeit bedingende Verhalten sich grundsätzlich während der Dauer des Dienstverhältnisses ereignet haben muss und –beispielsweise – Vorstrafen wegen früher begangener strafbarer Handlungen in der Regel keinen den in Paragraph 27, AngG beispielsweise aufgezählten Entlassungsgründen gleichwertigen „wichtigen Grund“ zur sofortigen Auflösung bilden. Es sind zwar immer die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen, doch ist aufgrund des fehlenden engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs zum hier relevanten Arbeitsverhältnisses davon auszugehen, dass die bP mit den Videos kein Verhalten gesetzt hat, das einem Entlassungsgrund nahekommt.

Der Beschwerde war sohin stattzugeben.

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 gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer – auszugsweise auch zitierten – einheitlichen Rechtsprechung zum Ausschluss vom Leistungsbezug gemäß § 11 AIVG. 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 – auszugsweise auch zitierten – einheitlichen Rechtsprechung zum Ausschluss vom Leistungsbezug gemäß Paragraph 11, AIVG.

Schlagworte

außerdienstliches Verhalten Beschwerdeentscheidung Dienstverhältnis Entscheidungsfrist ersatzlose Behebung Kündigung Rechtswidrigkeit Sperrfrist Telefongespräch triftige Gründe Unzuständigkeit Zeitraumbezogenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:L501.2264018.1.00

Im RIS seit

28.09.2023

Zuletzt aktualisiert am

28.09.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at