

TE Bvwg Erkenntnis 2023/7/20 L517 2265128-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.07.2023

Entscheidungsdatum

20.07.2023

Norm

AIVG §11

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

1. AIVG Art. 2 § 11 heute
2. AIVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
5. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 13 heute
2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013
6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

Spruch

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. Peter SIGHARTNER und Manuela PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom XXXX nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom XXXX , GZ: XXXX , SVNR: XXXX , in

nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. Peter SIGHARTNER und Manuela PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom römisch 40 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom römisch 40 , GZ: römisch 40 , SVNR: römisch 40 , in , nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

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

B) Der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung wird abgewiesen.

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

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

28.07.2021 – Karenzvereinbarung zwischen Frau XXXX (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet) und der Firma XXXX bis 01.07.202328.07.2021 – Karenzvereinbarung zwischen Frau römisch 40 (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet) und der Firma römisch 40 bis 01.07.2023

19.09.2022 – erneute Schwangerschaftsmeldung der bP bei der Firma XXXX , Bekanntgabe des Beginns der Schutzfrist (16.02.2023), Ersuchen der bP um geringfügige Beschäftigung19.09.2022 – erneute Schwangerschaftsmeldung der bP bei der Firma römisch 40 , Bekanntgabe des Beginns der Schutzfrist (16.02.2023), Ersuchen der bP um geringfügige Beschäftigung

29.09.2022 – Mutterschafts Austritt der bP bei der Firma XXXX und Antrag auf Arbeitslosengeld durch die bP beim AMS XXXX (in der Folge „AMS“ bzw. belangte Behörde „bB“)29.09.2022 – Mutterschafts Austritt der bP bei der Firma römisch 40 und Antrag auf Arbeitslosengeld durch die bP beim AMS römisch 40 (in der Folge „AMS“ bzw. belangte Behörde „bB“)

17.10.2022 – Bescheid der bB; Anspruchsverlust des Arbeitslosengeldes vom

30.09.2022- 27.10.202217.10.2022 – Bescheid der bB; Anspruchsverlust des Arbeitslosengeldes vom , 30.09.2022- 27.10.2022

27.10.2022 – Beschwerde der bP

08.11.2022 – Auskunftseinholung des AMS bei der Firma XXXX 08.11.2022 – Auskunftseinholung des AMS bei der Firma römisch 40

09.11.2022 – Antwort der Firma XXXX 09.11.2022 – Antwort der Firma römisch 40

11.11.2022 – Parteiengehör

22.11.2022 – Stellungnahme der bP

06.12.2022 – Beschwerde vor Entscheidung bB; Abweisung der Beschwerde

30.12.2022 – Vorlageantrag der bP

04.01.2023 – Beschwerde vorlage beim Bundesverwaltungsgericht (in der Folge „BVwG“)

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

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP ging mit der Firma XXXX eine Karenzvereinbarung vom 28.07.2021 bis zum 01.07.2023 ein. Am 19.09.2022 verständigte die bP die Firma XXXX über ihre erneute Schwangerschaft und gab den Beginn der Schutzfrist mit 16.02.2023 bekannt. Gleichzeitig ersuchte sie um geringfügige Beschäftigung bis zum Beginn der Schutzfrist im Ausmaß von 16 Std. Nachdem die Firma XXXX nicht mit einer verfrühten Karenzrückkehr rechnete, konnte der bP auch keine Position angeboten werden. Die bP ging mit der Firma römisch 40 eine Karenzvereinbarung vom 28.07.2021 bis zum 01.07.2023 ein. Am 19.09.2022 verständigte die bP die Firma römisch 40 über ihre erneute Schwangerschaft und gab den Beginn der Schutzfrist mit 16.02.2023 bekannt. Gleichzeitig ersuchte sie um geringfügige Beschäftigung bis zum Beginn der Schutzfrist im Ausmaß von 16 Std. Nachdem die Firma römisch 40 nicht mit einer verfrühten Karenzrückkehr rechnete, konnte der bP auch keine Position angeboten werden.

Am 29.09.2022 wurde das Dienstverhältnis zwischen der bP und Firma XXXX durch Mutterschaftsaustritt der bP beendet. Noch am gleichen Tag stellte die bP einen Antrag beim AMS auf Arbeitslosengeld. Am 29.09.2022 wurde das Dienstverhältnis zwischen der bP und Firma römisch 40 durch Mutterschaftsaustritt der bP beendet. Noch am gleichen Tag stellte die bP einen Antrag beim AMS auf Arbeitslosengeld.

Das AMS sprach mit Bescheid vom 17.10.2022 aus, dass die bP für die Zeit vom 30.09.2022- 27.10.2022 gem. § 11 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977 idGF kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte die bB aus: „Sie haben Ihr Dienstverhältnis bei der Firma XXXX freiwillig gekündigt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. können nicht berücksichtigt werden.“ Das AMS sprach mit Bescheid vom 17.10.2022 aus, dass die bP für die Zeit vom , 30.09.2022- 27.10.2022 gem. Paragraph 11, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, idGF kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte die bB aus: „Sie haben Ihr Dienstverhältnis bei der Firma römisch 40 freiwillig gekündigt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. können nicht berücksichtigt werden.“

Gegen diesen Bescheid brachte die bP fristgerecht am 27.10.2022 Beschwerde ein und brachte vor: Sie sei seit 01.04.2009 bei der Firma XXXX als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Sie befände sich seit der Geburt ihres Kindes in Karenzurlaub. In der Zwischenzeit stünde fest, dass sie wieder Schwanger sei. Der Geburtstermin für ihr zweites Kind sei mit 13.04.2023 errechnet worden. Der Beginn der Schutzfrist vor der Geburt sei mit 16.02.2023 festgelegt worden. Sie hätte ihren Dienstgeber davon in Kenntnis gesetzt und gefragt, ob es möglich sei, bis zum Beginn der Schutzfrist – während der Schwangerschaft – geringfügig zu arbeiten. Die Firma XXXX sei damit nicht einverstanden gewesen. In der Folge hätte sie das Dienstverhältnis durch Mutterschaftsaustritt gem. § 23 a Angestelltengesetz mit Schreiben vom 29.09.2022 beendet. In der Folge hätte sie sich bei AMS angemeldet und Arbeitslosenunterstützung beantragt. Am 07.10.2022 sei eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen worden. Gegen diesen Bescheid brachte die bP fristgerecht am 27.10.2022 Beschwerde ein und brachte vor: Sie sei seit 01.04.2009 bei der Firma römisch 40 als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Sie befände sich seit der Geburt ihres Kindes in Karenzurlaub. In der Zwischenzeit stünde fest, dass sie wieder Schwanger sei. Der Geburtstermin für ihr zweites Kind sei mit 13.04.2023 errechnet worden. Der Beginn der Schutzfrist vor der Geburt sei mit 16.02.2023 festgelegt worden. Sie hätte ihren Dienstgeber davon in Kenntnis gesetzt und gefragt, ob es möglich sei, bis zum Beginn der Schutzfrist – während der Schwangerschaft – geringfügig zu arbeiten. Die Firma römisch 40 sei damit nicht einverstanden gewesen. In der Folge hätte sie das Dienstverhältnis durch Mutterschaftsaustritt gem. Paragraph 23, a Angestelltengesetz mit Schreiben vom 29.09.2022 beendet. In der Folge hätte sie sich bei AMS angemeldet und Arbeitslosenunterstützung beantragt. Am 07.10.2022 sei eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen worden.

Sie sei der Ansicht, dass die Beendigung in Form des Mutterschaftsaustritts einen berechtigten

Austritt darstelle und daher keinen Tatbestand für die Verhängung einer Sperrfrist begründe.

Sie sei in ihrem subjektiven Recht auf Zuerkennung des Arbeitslosengeldes verletzt.

Nach Auskunftseinholung des AMS vom 08.11.2022 bei der Firma XXXX gab diese am 09.11.2022 an, dass zwischen Frau XXXX und ihr am 28.07.2021 eine Karenzvereinbarung unterzeichnet worden sei, wobei als 1. Tag nach der Karenz der 01.07.2023 angeführt worden sei. Am 19.09.2022 hätte sie erneut eine Schwangerschaftsmeldung von der Dienstnehmerin erhalten, wobei der voraussichtliche Beginn der Wochenhilfe mit 16.02.2023 berechnet worden sei. Frau XXXX habe mit der Übermittlung der Schwangerschaftsmeldung bekannt gegeben, dass sie ab Oktober bis zum Beginn der Wochenhilfe wieder 16 Std. (Mo-Do 07:00-11:00 Uhr) arbeiten wolle. Nach Auskunftseinholung des AMS vom 08.11.2022 bei der Firma römisch 40 gab diese am 09.11.2022 an, dass zwischen Frau römisch 40 und ihr am 28.07.2021 eine Karenzvereinbarung unterzeichnet worden sei, wobei als 1. Tag nach der Karenz der 01.07.2023 angeführt worden sei. Am 19.09.2022 hätte sie erneut eine Schwangerschaftsmeldung von der Dienstnehmerin erhalten, wobei der voraussichtliche Beginn der Wochenhilfe mit 16.02.2023 berechnet worden sei. Frau römisch 40 habe mit der Übermittlung der Schwangerschaftsmeldung bekannt gegeben, dass sie ab Oktober bis zum Beginn der Wochenhilfe wieder 16 Std. (Mo-Do 07:00-11:00 Uhr) arbeiten wolle.

Zumal die Firma nicht mit einer verfrühten Karenzrückkehr gerechnet habe und zu dieser Zeit auch keine offene Position in dem Bereich vorhanden gewesen seien, hätte Frau XXXX keine Stelle angeboten werden können. Eine Lösung des Dienstverhältnisses sei aber ihrerseits nicht gewollt gewesen. Zumal die Firma nicht mit einer verfrühten Karenzrückkehr gerechnet habe und zu dieser Zeit auch keine offene Position in dem Bereich vorhanden gewesen seien, hätte Frau römisch 40 keine Stelle angeboten werden können. Eine Lösung des Dienstverhältnisses sei aber ihrerseits nicht gewollt gewesen.

Frau XXXX habe entschieden das Dienstverhältnis mit einem Karenzaustritt am 29.09.2022 zu beenden. Sie hätten dies zur Kenntnis genommen. Frau römisch 40 habe entschieden das Dienstverhältnis mit einem Karenzaustritt am 29.09.2022 zu beenden. Sie hätten dies zur Kenntnis genommen.

Mit Parteiengehör vom 11.11.2022 brachte das AMS der bP den Verfahrensstand zur Kenntnis und gab unter anderem an: „Da der Dienstgeber mit Ihrer verfrühten Rückkehr nicht gerechnet hat und zudem eine Lösung des Dienstverhältnisses nicht gewollt hat, kann das AMS Ihrem Beschwerdeargument, dass die Beendigung in Form des Mutterschaftsaustritts einen berechtigten Austritt darstellen und daher keinen Tatbestand für die Verhängung einer Sperrfrist begründen würde, nichts abgewinnen. Die von Ihnen zitierte Bestimmung § 23a Angestelltengesetz verweist lediglich auf einen Abfertigungsanspruch, nicht jedoch auf einen berechtigten Austritt.“ Der bP wurde bis spätestens 25.11.2022 die Möglichkeit gegeben schriftlich Stellung nehmen. Mit Parteiengehör vom 11.11.2022 brachte das AMS der bP den Verfahrensstand zur Kenntnis und gab unter anderem an: „Da der Dienstgeber mit Ihrer verfrühten Rückkehr nicht gerechnet hat und zudem eine Lösung des Dienstverhältnisses nicht gewollt hat, kann das AMS Ihrem Beschwerdeargument, dass die Beendigung in Form des Mutterschaftsaustritts einen berechtigten Austritt darstellen und daher keinen Tatbestand für die Verhängung einer Sperrfrist begründen würde, nichts abgewinnen. Die von Ihnen zitierte Bestimmung Paragraph 23 a, Angestelltengesetz verweist lediglich auf einen Abfertigungsanspruch, nicht jedoch auf einen berechtigten Austritt.“ Der bP wurde bis spätestens 25.11.2022 die Möglichkeit gegeben schriftlich Stellung nehmen.

Mit Stellungnahme vom 22.11.2022 führte die bP im Wesentlichen gleichlautendes wie in der Beschwerde aus. Sie gab an, dass ein Mutterschaftsaustritt ihrer Ansicht nach sehr wohl einen berechtigten Austritt darstelle, da ihr die Firma keine Arbeit, trotz langjähriger Beschäftigung (14 Jahre), mehr geben wollte und daher kein Tatbestand für die Verhängung einer Sperrfrist begründet sei.

Im Rahmen einer Beschwerdeverentscheidung vom 06.12.2022 wies das AMS gem.

§ 14 VwGVG iVm § 56 AIVG die Beschwerde der bP vom 27.10.2022 ab und gründete seine Entscheidung auf die Bestimmung des § 11 AIVG. Im Rahmen einer Beschwerdeverentscheidung vom 06.12.2022 wies das AMS gem. , Paragraph 14, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, AIVG die Beschwerde der bP vom 27.10.2022 ab und gründete seine Entscheidung auf die Bestimmung des Paragraph 11, AIVG.

Die bP beantragte am 30.12.2022 beim AMS die Vorlage ihrer Beschwerde beim BVwG. Zudem beantragte die bP die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung.

Der Vorlageantrag langte am 04.01.2022 beim BVwG ein.

2.0. Beweiswürdigung:

2.1. Zum Verfahrensgang:

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

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

2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, Paragraph 45, AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

Der vorliegende Sachverhalt ergibt sich aus dem vorgelegten Verwaltungsakt.

Dass die bP mit der Firma XXXX eine Karenzvereinbarung eingegangen ist, ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen der bP und der Firma XXXX. Da die bP dem Vorbringen der Firma XXXX, dass die Karenzvereinbarung von 28.07.2021 bis zum 01.07.2023 getroffen worden sei, nicht entgegnet, ist davon auszugehen, dass dieser Zeitraum vereinbart wurde. Dass die bP mit der Firma römisch 40 eine Karenzvereinbarung eingegangen ist, ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen der bP und der Firma römisch 40. Da die bP dem Vorbringen der Firma römisch 40, dass die Karenzvereinbarung von 28.07.2021 bis zum 01.07.2023 getroffen worden sei, nicht entgegnet, ist davon auszugehen, dass dieser Zeitraum vereinbart wurde.

Die Feststellungen zum Zeitpunkt der Verständigung über die erneute Schwangerschaft der bP, des Schutzfristbeginns (16.02.2023) und ihres Ersuchens bis zum Beginn der Schutzfrist im Ausmaß von 16 Std. bei der Firma XXXX arbeiten zu wollen, sind aufgrund übereinstimmender Angaben festgestellt worden. Die Feststellungen zum Zeitpunkt der Verständigung über die erneute Schwangerschaft der bP, des Schutzfristbeginns (16.02.2023) und ihres Ersuchens bis zum Beginn der Schutzfrist im Ausmaß von 16 Std. bei der Firma römisch 40 arbeiten zu wollen, sind aufgrund übereinstimmender Angaben festgestellt worden.

Dass die bP ihr Dienstverhältnis mit der Firma XXXX durch einen Mutterschafts Austritt beendet hat, wurde ihrerseits stets gleichlautend vorgebracht. Dass die bP ihr Dienstverhältnis mit der Firma römisch 40 durch einen Mutterschafts Austritt beendet hat, wurde ihrerseits stets gleichlautend vorgebracht.

(vgl. Beschwerde vom 27.10.2022; Stellungnahme vom 22.11.2022; Vorlageantrag vom 30.12.2022) und gab es keinen Grund an diesem Vorbringen zu zweifeln. Zudem stand diese Ausführung im Einklang mit jenen der Firma XXXX. (vergleiche Beschwerde vom 27.10.2022; Stellungnahme vom 22.11.2022; Vorlageantrag vom 30.12.2022) und gab es keinen Grund an diesem Vorbringen zu zweifeln. Zudem stand diese Ausführung im Einklang mit jenen der Firma römisch 40.

Dass die Firma XXXX nicht mit einer verfrühten Rückkehr der bP aus der Karenz rechnete und ihr keine Arbeitsstelle anbieten konnte, wurde von der Firma selbst vorgebracht (vgl. OZ 1 Stellungnahme vom 09.11.2022) und erachtet das erkennende Gericht diesen Umstand als nachvollziehbar. Dass die Firma römisch 40 nicht mit einer verfrühten Rückkehr der bP aus der Karenz rechnete und ihr keine Arbeitsstelle anbieten konnte, wurde von der Firma selbst vorgebracht (vergleiche OZ 1 Stellungnahme vom 09.11.2022) und erachtet das erkennende Gericht diesen Umstand als nachvollziehbar.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

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

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

3.2. Gemäß Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden. 3.2. 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 Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdeentscheidung 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 des Mutterschaftsaustritts in der Firma XXXX zunächst den Tatbestand des § 11 Abs. 1 AIVG erfüllt. Die Initiative zur Lösung des Dienstverhältnisses ging von der bP aus, welche den Dienstgeber mit Schreiben vom 29.09.2022 bekanntgab das Dienstverhältnis mit Mutterschaftsaustritt beenden zu wollen. Die bP hat aufgrund des Mutterschaftsaustritts in der Firma römisch 40 zunächst den Tatbestand des Paragraph 11, Absatz eins, AIVG erfüllt. Die Initiative zur Lösung des Dienstverhältnisses ging von der bP aus, welche den Dienstgeber mit Schreiben vom 29.09.2022 bekanntgab das Dienstverhältnis mit Mutterschaftsaustritt beenden zu wollen.

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 z.B wegen Aufnahme einer anderen Beschäftigung, bei freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Darüber hinaus, ist ein berücksichtigungswürdiger Fall der Nachsicht auch dann anzunehmen, wenn der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes den Arbeitslosen unverhältnismäßig härter träfe, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist (vgl dazu die Rsp zu § 10 AIVG, VwGH 8. 6. 1993, 1993/08/0111 und Rz 289). Paragraph 11, Absatz 2, AIVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie z.B wegen Aufnahme einer anderen Beschäftigung, bei freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Darüber hinaus, ist ein berücksichtigungswürdiger Fall der Nachsicht auch dann anzunehmen, wenn der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes den Arbeitslosen unverhältnismäßig härter träfe, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist vergleiche dazu die Rsp zu Paragraph 10, AIVG, VwGH 8. 6. 1993, 1993/08/0111 und Rz 289).

Die bP geht keiner anderen Beschäftigung nach, noch hat sie ihr Dienstverhältnis freiwillig aus zwingenden gesundheitlichen Gründen beendet. Auch die der bP zufallenden Sorgepflichten stellen nach herrschender Judikatur keine unverhältnismäßige Härte dar, da Sorgepflichten einen Arbeitslosen in der Regel nicht härter als jeden anderen Arbeitslosen – der eine Familie hat – treffen (VwGH 07.09.2011, Ra 2008/08/0085).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind als Nachsichtsgründe auch 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. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind als Nachsichtsgründe auch 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 in ihren Eingaben an, sie habe das Dienstverhältnis durch Mutterschafts Austritt gem. § 23a AngG beendet, weil der Dienstgeber ihr keine geringfügige Beschäftigung vor Eintritt ihrer Schutzzeit geben wollte. Für ein Verhalten des Arbeitgebers, der einen der Tatbestände des § 82 a der Gewerbeordnung erfüllen würde und die bP zum vorzeitigen Austritt berechtigt hätte, ergeben sich aus dem festgestellten Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Vielmehr entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass der Arbeitgeber im Zeitraum einer eingegangenen Karenzvereinbarung nicht davon ausgehen muss, dass eine Arbeitnehmerin mit einer geringeren Beschäftigung vorzeitig in das Arbeitsleben zurückkehren will und er sohin für eine freie Arbeitsstelle sorgen müsse. Die bP gibt in ihren Eingaben an, sie habe das Dienstverhältnis durch Mutterschafts Austritt gem. Paragraph 23 a, AngG beendet, weil der Dienstgeber ihr keine geringfügige Beschäftigung vor Eintritt ihrer Schutzzeit geben wollte. Für ein Verhalten des Arbeitgebers, der einen der Tatbestände des Paragraph 82, a der Gewerbeordnung erfüllen würde und die bP zum vorzeitigen Austritt berechtigt hätte, ergeben sich aus dem festgestellten Sachverhalt keine Anhaltspunkte. Vielmehr entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass der Arbeitgeber im Zeitraum einer eingegangenen Karenzvereinbarung nicht davon ausgehen muss, dass eine Arbeitnehmerin mit einer geringeren Beschäftigung vorzeitig in das Arbeitsleben zurückkehren will und er sohin für eine freie Arbeitsstelle sorgen müsse.

Wenn die bP in ihrer Stellungnahme vom 22.11.2022 zudem vermeint, dass es sich bei einem Mutterschafts Austritt um einen berechtigten Austritt handle sei darauf hingewiesen, dass ein "Mutterschafts Austritt" keinen vorzeitigen Austritt mit wichtigem Grund im Sinn der traditionellen arbeitsrechtlichen Terminologie darstellt (OGH 25.10.1994, 4Ob10/85; 10ObS101/94; 10ObS91/94).

Es war sohin spruchgemäß zu entscheiden.

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 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.

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. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu dieser Bestimmung ist eine Verhandlung nicht in jedem Fall geboten; und zwar insbesondere dann nicht, wenn keine Fragen der Beweiswürdigung auftreten oder die für die Beurteilung relevanten Tatsachenfeststellungen - wie im vorliegenden Fall - nicht bestritten sind, sodass eine Verhandlung nicht notwendig ist und das Gericht aufgrund des schriftlichen Vorbringens und der schriftlichen Unterlagen entscheiden kann. 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. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu dieser Bestimmung ist eine Verhandlung nicht in jedem Fall geboten; und zwar insbesondere dann nicht, wenn keine Fragen der Beweiswürdigung auftreten oder die für die Beurteilung relevanten Tatsachenfeststellungen - wie im vorliegenden Fall - nicht bestritten sind, sodass eine Verhandlung nicht notwendig ist und das Gericht aufgrund des schriftlichen Vorbringens und der schriftlichen Unterlagen entscheiden kann.

Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Art. 6 EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete. Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Artikel 6, EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete.

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

Aus den Unterlagen, insbesondere des Beschwerdeinhaltes, der Stellungnahme sowie des Vorlageantrags der bP und dem Vorbringen der Firma High Tech Coating GmbH steht der entscheidungsrelevante Sachverhalt fest. Da die bP ihr Dienstverhältnis mit der Firma High Tech Coating GmbH durch Mutterschafts Austritt freiwillig beendet hat und somit der Sachverhalt betreffend Anspruch bzw. Verlust des Arbeitslosengeldes vollständig geklärt ist, besteht bereits aufgrund der Aktenlage ein umfänglich feststehender Sachverhalt. Es waren im Zuge des Beschwerdeverfahrens ausschließlich rechtliche Fragen zu lösen, die jedoch nicht als komplex zu qualifizieren sind.

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

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.

Zu Spruchteil B)

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung beantragt wird, ist 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

Arbeitslosengeld Austritt Dienstverhältnis Freiwilligkeit Mutterschutz Schwangerschaft Sperrfrist vorzeitige Beendigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:L517.2265128.1.00

Im RIS seit

29.11.2023

Zuletzt aktualisiert am

29.11.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at