

# TE Bvwg Erkenntnis 2022/5/24 L523 2249808-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.05.2022

## Entscheidungsdatum

24.05.2022

## 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 die Richterin Mag. Dr. Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Dr. Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Nina ABRAHAM als Beisitzerinnen über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , SVNr. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Traun vom 16.09.2021, nach Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: XXXX , betreffend Sperre des Arbeitslosengeldes vom 31.08.2021 bis 27.09.2021, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Dr. Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Dr. Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Nina ABRAHAM als Beisitzerinnen über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , SVNr. römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Traun vom 16.09.2021, nach Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: römisch 40 , betreffend Sperre des Arbeitslosengeldes vom 31.08.2021 bis 27.09.2021, zu Recht erkannt:

A) Der Beschwerde wird teilweise stattgegeben und gemäß § 11 Abs. 2 AIVG Nachsicht in der Dauer von drei Tagen erteilt. A) Der Beschwerde wird teilweise stattgegeben und gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG Nachsicht in der Dauer von drei Tagen erteilt.

B) Der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung wird als unzulässig zurückgewiesen.

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

,

**Text**

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid des AMS Traun (AMS) vom 16.09.2021 wurde gemäß § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhalte. Begründend wurde ausgeführt, dass er sein Dienstverhältnis bei der Firma XXXX freiwillig gekündigt habe. Gründe für eine Nachsicht würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. 1. Mit Bescheid des AMS Traun (AMS) vom 16.09.2021 wurde gemäß Paragraph 11, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhalte. Begründend wurde ausgeführt, dass er sein Dienstverhältnis bei der Firma römisch 40 freiwillig gekündigt habe. Gründe für eine Nachsicht würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

2. In dem gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerdeschreiben vom 21.09.2021 brachte der Beschwerdeführer vor, dass er glaube, gewollte Erniedrigungen gehören nicht zur Arbeit dazu. Das Ganze gehe bereits mehrere Jahre so. Das sei so weit gegangen, dass man ihn als Sklaven bezeichnet habe, ihn in der Arbeit aufbrauchen wolle und dass er sich erhängen solle. Und sobald er merke, dass man wieder damit anfangen, ihn zu schikanieren, höre er bei der Firma auf. Er lasse sich nicht krank machen von Idioten, die daran Freude empfinden würden.

3. Mit Schreiben vom 27.10.2021 forderte das AMS den Beschwerdeführer zur Stellungnahme zu seinen vagen Erklärungen in der Beschwerde auf. Er werde um Bekanntgabe der Gründe ersucht, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (Wer habe ihn schikaniert; Wer sei sein/e verantwortliche/r Vorgesetzte/r gewesen; Sei er im Krankenstand gewesen, ...).

4. Der Beschwerdeführer übermittelte dem AMS daraufhin eine Stellungnahme vom 05.11.2021 und brachte vor, dass bezüglich der Schikanen, die höchstwahrscheinlich von anderen "Leasingchefitäten" in der Firma vorangetrieben würden, einige dabei gewesen seien, deren Namen er nicht mehr kenne und die bei ihren Spielchen mitgewirkt haben. Der Vorgesetzte sei Herr XXXX gewesen. Bei ihm sei er ziemlich sicher, dass er Kontakt zu anderen Firmen gehabt habe, die dieselben Spielchen die letzten Jahre betrieben haben. Er glaube kaum, dass er dazu was sagen würde. Herr XXXX und Herr XXXX seien richtig glücklich darüber gewesen, als er ihnen die Eintrittskarte zurückgegeben habe und

gegangen sei. Er sei erst die letzte Monatshälfte für eine Woche im Krankenstand gewesen. Mehr könne er dazu auch nicht sagen. Für ihn seien das systematische Stasimethoden und gewollte mentale Erniedrigung.<sup>4</sup> Der Beschwerdeführer übermittelte dem AMS daraufhin eine Stellungnahme vom 05.11.2021 und brachte vor, dass bezüglich der Schikanen, die höchstwahrscheinlich von anderen "Leasingchefitäten" in der Firma vorangetrieben würden, einige dabei gewesen seien, deren Namen er nicht mehr kenne und die bei ihren Spielchen mitgewirkt haben. Der Vorgesetzte sei Herr römisch 40 gewesen. Bei ihm sei er ziemlich sicher, dass er Kontakt zu anderen Firmen gehabt habe, die dieselben Spielchen die letzten Jahre betrieben haben. Er glaube kaum, dass er dazu was sagen würde. Herr römisch 40 und Herr römisch 40 seien richtig glücklich darüber gewesen, als er ihnen die Eintrittskarte zurückgegeben habe und gegangen sei. Er sei erst die letzte Monatshälfte für eine Woche im Krankenstand gewesen. Mehr könne er dazu auch nicht sagen. Für ihn seien das systematische Stasimethoden und gewollte mentale Erniedrigung.

5. Mittels Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: XXXX , wies das AMS Traun die Beschwerde des Beschwerdeführers ab. Begründend führte das AMS im Wesentlichen hierzu aus, dass sein Dienstverhältnis zur Firma XXXX am 30.08.2021 durch unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet habe, weil der Beschwerdeführer seinen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen verlassen habe. Da er keinen Nachweis erbracht habe, dass ihm diese Beschäftigung unzumutbar geworden wäre, bestehe für die Zeit von 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sein Dienstverhältnis zur Firma XXXX GmbH habe am 16.10.2021 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber geendet. Zur Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses sei es gekommen, weil er sich geweigert habe, die aufgrund „der COVID-Verordnung“ gesetzlich vorgegebenen Testungen durchzuführen. Da dieses Dienstverhältnis bereits nach lediglich sechs Tagen durch sein Verschulden geendet habe, werde eine Nachsicht gem. § 11 Abs. 2 ALVG nicht erteilt.<sup>5</sup> Mittels Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: römisch 40 , wies das AMS Traun die Beschwerde des Beschwerdeführers ab. Begründend führte das AMS im Wesentlichen hierzu aus, dass sein Dienstverhältnis zur Firma römisch 40 am 30.08.2021 durch unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet habe, weil der Beschwerdeführer seinen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen verlassen habe. Da er keinen Nachweis erbracht habe, dass ihm diese Beschäftigung unzumutbar geworden wäre, bestehe für die Zeit von 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sein Dienstverhältnis zur Firma römisch 40 GmbH habe am 16.10.2021 durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber geendet. Zur Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses sei es gekommen, weil er sich geweigert habe, die aufgrund „der COVID-Verordnung“ gesetzlich vorgegebenen Testungen durchzuführen. Da dieses Dienstverhältnis bereits nach lediglich sechs Tagen durch sein Verschulden geendet habe, werde eine Nachsicht gem. Paragraph 11, Absatz 2, ALVG nicht erteilt.

6. Mit am 09.12.2021 eingebrachtem Vorlageantrag verweist der Beschwerdeführer hinsichtlich der Gründe für die Rechtswidrigkeit auf seine Beschwerde, beantragt die Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht sowie die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung.

II. Feststellungen:römisch zwei. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer war von 25.05.2021 bis 30.08.2021 als Maschinenbautechniker bei der der Leasingfirma XXXX vollversicherungspflichtig beschäftigt, die ihn in diesem Zeitraum zur Montage bei ihrem Kunden XXXX , Deutschland, einsetzte. Am 30.08.2021 retournierte er dem Kunden seinen Firmenausweis und verließ ohne Angabe von Gründen seinen Arbeitsplatz. Am selben Tag beendete er sein Beschäftigungsverhältnis zu der XXXX , indem er einem Mitarbeiter telefonisch mitteilte, dass er sich seinen „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause ist. Der Beschwerdeführer war von 25.05.2021 bis 30.08.2021 als Maschinenbautechniker bei der der Leasingfirma römisch 40 vollversicherungspflichtig beschäftigt, die ihn in diesem Zeitraum zur Montage bei ihrem Kunden römisch 40 , Deutschland, einsetzte. Am 30.08.2021 retournierte er dem Kunden seinen Firmenausweis und verließ ohne Angabe von Gründen seinen Arbeitsplatz. Am selben Tag beendete er sein Beschäftigungsverhältnis zu der römisch 40 , indem er einem Mitarbeiter telefonisch mitteilte, dass er sich seinen „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause ist.

Nach Zugang eines Schreibens des Dienstgebers vom 30.08.2021, in dem der Beschwerdeführer darüber informiert wurde, dass die Beendigung der Beschäftigung am selben Tag vom Dienstgeber als unberechtigter vorzeitiger Austritt gewertet wird, sendete der Beschwerdeführer per WhatsApp folgende Nachricht an diesen: „Ich bin im krankenstand systematischer psychischer missbrauch hat nichts mit arbeit zu tun. Und hoffentlich kommt mal raus, was ihr mit einzelnen Leuten abzieht.“

Am 31.08.2021 wurde der Beschwerdeführer vom Dienstgeber mit der Begründung „unberechtigter vorzeitiger Austritt“ abgemeldet.

Der Beschwerdeführer begründete gegenüber dem AMS die Beendigung seines Dienstverhältnisses damit, dass er schikaniert worden sei.

Schikanen des Dienstgebers gegenüber dem Beschwerdeführer konnten nicht festgestellt werden.

Mit Bescheid des AMS Traun vom 16.09.2021 wurde gemäß § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhält. Mittels Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: XXXX , wurde die Beschwerde des Beschwerdeführers abgewiesen. Mit Bescheid des AMS Traun vom 16.09.2021 wurde gemäß Paragraph 11, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhält. Mittels Beschwerdeverentscheidung vom 25.11.2021, GZ: römisch 40 , wurde die Beschwerde des Beschwerdeführers abgewiesen.

Von 11.10.2021 bis 16.10.2021 war der Beschwerdeführer bei der XXXX GmbH vollversicherungspflichtig beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Lösung des Dienstgebers in der Probezeit. Von 11.10.2021 bis 16.10.2021 war der Beschwerdeführer bei der römisch 40 GmbH vollversicherungspflichtig beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Lösung des Dienstgebers in der Probezeit.

Von 13.12.2021 bis 25.02.2022 war der Beschwerdeführer bei der XXXX GmbH & Co KG vollversicherungspflichtig beschäftigt. Von 13.12.2021 bis 25.02.2022 war der Beschwerdeführer bei der römisch 40 GmbH & Co KG vollversicherungspflichtig beschäftigt.

Der Beschwerdeführer bezog zuletzt von 26.02.2022 bis 03.04.2022 und bezieht seit 10.05.2022 Arbeitslosengeld. Er hat bisher kein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen.

III. Beweiswürdigung: römisch drei. Beweiswürdigung:

Der unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakte und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichts. Der unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakte und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichts.

Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt unter Punkt II. ergeben sich aus dem Verwaltungsakt, dem Verfahren vor der belangten Behörde und der Beschwerde. Die für die Entscheidung wesentlichen Umstände im Tatsachenbereich sind geklärt und die relevanten Unterlagen – insbesondere der angefochtene Bescheid samt Beschwerde und Vorlageantrag, die Stellungnahme des Beschwerdeführers, der Bezugs- und Versicherungsverlauf – liegen im gegenständlichen Verfahrensakt ein. Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt unter Punkt römisch zwei. ergeben sich aus dem Verwaltungsakt, dem Verfahren vor der belangten Behörde und der Beschwerde. Die für die Entscheidung wesentlichen Umstände im Tatsachenbereich sind geklärt und die relevanten Unterlagen – insbesondere der angefochtene Bescheid samt Beschwerde und Vorlageantrag, die Stellungnahme des Beschwerdeführers, der Bezugs- und Versicherungsverlauf – liegen im gegenständlichen Verfahrensakt ein.

Anhand der vorliegenden Aktenlage ist das Bundesverwaltungsgericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen.

Die Feststellung zur Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der XXXX ist unstrittig und ergibt sich aus dem Sozialversicherungsdatenauszug sowie dem E-Mail der XXXX vom 12.11.2021. Die Feststellung zur Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der römisch 40 ist unstrittig und ergibt sich aus dem Sozialversicherungsdatenauszug sowie dem E-Mail der römisch 40 vom 12.11.2021.

Dass der Beschwerdeführer am 30.08.2021 dem Kunden seinen Firmenausweis retournierte und ohne Angabe von Gründen seinen Arbeitsplatz verließ, ergibt sich aus dem Mail der XXXX vom 30.08.2021 und wurde vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Ebenso bestritt er nicht, am selben Tag sein Beschäftigungsverhältnis zu der XXXX beendet zu haben, indem er einem Mitarbeiter telefonisch mitteilte, dass er sich seinen „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause ist, wie sich aus dem E-Mail der XXXX vom 12.11.2021 ergibt. Dass der Beschwerdeführer am 30.08.2021 dem Kunden seinen Firmenausweis retournierte und ohne Angabe von Gründen seinen Arbeitsplatz

verließ, ergibt sich aus dem Mail der römisch 40 vom 30.08.2021 und wurde vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Ebenso bestritt er nicht, am selben Tag sein Beschäftigungsverhältnis zu der römisch 40 beendet zu haben, indem er einem Mitarbeiter telefonisch mitteilte, dass er sich seinen „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause ist, wie sich aus dem E-Mail der römisch 40 vom 12.11.2021 ergibt.

Dass der Beschwerdeführer nach Zugang eines Schreibens des Dienstgebers vom 30.08.2021, in dem er darüber informiert wurde, dass die Beendigung der Beschäftigung am selben Tag vom Dienstgeber als unberechtigter vorzeitiger Austritt gewertet wird, per WhatsApp folgende Nachricht an diesen sendete: „Ich bin im krankenstand systematischer psychischer missbrauch hat nichts mit arbeit zu tun. Und hoffentlich kommt mal raus, was ihr mit einzelnen Leuten abzieht.“, ergibt sich aus der E-Mail der XXXX vom 12.11.2021, in der erklärt wird, dass der Dienstgeber dem Beschwerdeführer kurz nach Beendigung des Dienstverhältnisses den „UVA“ (Anm.: gemeint unberechtigten vorzeitigen Austritt) per Mail und WhatsApp zugesendet hat. Dabei wird auf den dieser E-Mail anhängten Screenshot verwiesen, der sowohl das Schreiben des Dienstgebers vom 30.08.2021 wie die zitierte Nachricht des Beschwerdeführers enthält. Dass der Beschwerdeführer nach Zugang eines Schreibens des Dienstgebers vom 30.08.2021, in dem er darüber informiert wurde, dass die Beendigung der Beschäftigung am selben Tag vom Dienstgeber als unberechtigter vorzeitiger Austritt gewertet wird, per WhatsApp folgende Nachricht an diesen sendete: „Ich bin im krankenstand systematischer psychischer missbrauch hat nichts mit arbeit zu tun. Und hoffentlich kommt mal raus, was ihr mit einzelnen Leuten abzieht.“, ergibt sich aus der E-Mail der römisch 40 vom 12.11.2021, in der erklärt wird, dass der Dienstgeber dem Beschwerdeführer kurz nach Beendigung des Dienstverhältnisses den „UVA“ Anmerkung, gemeint unberechtigten vorzeitigen Austritt) per Mail und WhatsApp zugesendet hat. Dabei wird auf den dieser E-Mail anhängten Screenshot verwiesen, der sowohl das Schreiben des Dienstgebers vom 30.08.2021 wie die zitierte Nachricht des Beschwerdeführers enthält.

Die Feststellung zur Abmeldung ergibt sich aus der ALV Dienstgeberabmeldung vom 31.08.2021.

Zur Feststellung, dass gegenüber dem Beschwerdeführer seitens seines Dienstgebers keine Schikanen festgestellt werden konnten, ist Folgendes auszuführen:

Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Mobbing- bzw. Bossingvorwürfe in der Beschwerde sind sehr allgemein gehalten und werden keinen konkreten Ereignissen zugeordnet, weshalb die belangte Behörde ein weiteres Ermittlungsverfahren durchführte und den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 27.10.2021 aufforderte, zu seinen vagen Erklärungen in der Beschwerde Stellung zu nehmen, indem er Gründe bekanntgeben möge, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (Wer habe ihn schikaniert; Wer sei sein/e verantwortliche/r Vorgesetzte/r gewesen; Sei er im Krankenstand gewesen, ...). In der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 05.11.2021 wird hierzu aber nicht konkret Stellung genommen, sondern ist wiederum nebulös die Rede von „schikanen die höchstwahrscheinlich von andere leasingchefitäten vorangetrieben werden in der firma waren einige dabei diesen Namen ich nicht mehr kenne die bei ihren spielchen mit gewirkt haben.“ Lediglich der Name des Vorgesetzten wird konkret genannt, aber kein greifbarer Zusammenhang mit Mobbing- oder Bossingvorwürfen hergestellt, sondern weiterhin vage behauptet, dass er ziemlich sicher sei, dass er Kontakt zu anderen Firmen gehabt habe, „die die selben spielchen die letzten Jahre betrieben haben. Und ich glaube kaum das er dazu was sagen würde [...]“. Tatsächlich machte der Beschwerdeführer keine einzige konkrete Aussage dazu, wer wann warum Mobbing oder Bossing betrieben haben soll. Vielmehr bringt er vor, dazu nicht mehr dazu sagen zu können, dies jedoch ohne ein einziges Beispiel in einem tatsächlichen Ereigniszusammenhang für die angeblich angewandten „systematischen Stasimethoden“ und die „gewollte mentale Erniedrigung“ anzugeben.

Weiters ist festzuhalten, dass dem Beschwerdeführer in der von der belangten Behörde erlassenen Beschwerdevorentscheidung die Aussagen seines früheren Dienstgebers zu seinen Mobbingvorwürfen zur Kenntnis gelangten, er jedoch im Vorlageantrag die von Mobbingvorwürfen entlastenden Arbeitgeberaussagen nicht bestritten hat. Aber auch die Tatsache, dass der Beschwerdeführer sich nicht in ärztliche Behandlung begeben hat, spricht dagegen, dass relevante, die Gesundheit beeinträchtigende Ereignisse stattgefunden hätten. Er legte keine ärztlichen Befunde vor, die eine psychische oder physische Erkrankung belegen würden.

Das Gericht geht aufgrund der sehr allgemein gehaltenen Erzählung des Beschwerdeführers davon aus, dass es sich nicht um selbst erlebte Erfahrungen handelt, welche geeignet wären, die Gesundheit zu gefährden, und hält daher sein unsubstantiiertes Vorbringen zu den von ihm angeblich durchlebten Schikanen für nicht glaubhaft. Hinzu kommt, dass

der Beschwerdeführer nach Beendigung des Dienstverhältnisses die in den Feststellungen zitierte WhatsApp-Nachricht an seinen ehemaligen Dienstgeber sendete, der zu entnehmen ist, dass er im Krankenstand sei. Dazu gab er in seiner Stellungnahme vom 05.11.2021 an, in seiner letzten Dienstwoche im Krankenstand gewesen zu sein. Der Dienstgeber jedoch erklärte in seiner E-Mail vom 12.11.2021, keine diesbezügliche Krankmeldung erhalten zu haben. Ebenso legte der Beschwerdeführer keine diesbezügliche Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor, sodass das Vorbringen des Beschwerdeführers, die letzte Woche seines Dienstverhältnisses im Krankenstand gewesen zu sein, nicht glaubhaft erscheint, zumal dafür keine Anhaltspunkte gegeben sind. Arbeitsrechtliche Verstöße sind diesbezüglich jedenfalls nicht ersichtlich.

Dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhält, ergibt sich aus dem Bescheid des AMS Traun vom 16.09.2021. Dass die Beschwerde des Beschwerdeführers abgewiesen wurde, ergibt sich aus der Beschwerdeentscheidung vom 25.11.2021, GZ: XXXX. Dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 31.08.2021 bis 27.09.2021 kein Arbeitslosengeld erhält, ergibt sich aus dem Bescheid des AMS Traun vom 16.09.2021. Dass die Beschwerde des Beschwerdeführers abgewiesen wurde, ergibt sich aus der Beschwerdeentscheidung vom 25.11.2021, GZ: römisch 40.

Die Feststellungen zum Beschäftigungsverhältnis bei der XXXX ergeben sich aus der E-Mail dieses Dienstgebers vom 16.11.2021, dem Sozialversicherungsdatenauszug sowie aus der ALV Dienstgeberabmeldung vom 16.10.2021. Die Feststellungen zum Beschäftigungsverhältnis bei der römisch 40 ergeben sich aus der E-Mail dieses Dienstgebers vom 16.11.2021, dem Sozialversicherungsdatenauszug sowie aus der ALV Dienstgeberabmeldung vom 16.10.2021.

Die Feststellungen zum Beschäftigungsverhältnis bei der XXXX GmbH & Co KG, zum Bezug von Arbeitslosengeld sowie dazu, dass der Beschwerdeführer bisher kein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat, ergeben sich aus dem Sozialversicherungsdatenauszug. Die Feststellungen zum Beschäftigungsverhältnis bei der römisch 40 GmbH & Co KG, zum Bezug von Arbeitslosengeld sowie dazu, dass der Beschwerdeführer bisher kein vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat, ergeben sich aus dem Sozialversicherungsdatenauszug.

IV. Rechtliche Beurteilung:römisch vier. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Teilweise Stattgabe der Beschwerde:

#### 1. Anzuwendendes Recht

Gemäß § 7 Abs. 1 AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977) hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer gemäß Paragraph 7, Absatz eins, AIVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977) hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer

1. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
2. die Anwartschaft erfüllt und
3. die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat.

Der Arbeitsvermittlung steht gemäß Abs. 2 leg. cit. zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist. Der Arbeitsvermittlung steht gemäß Absatz 2, leg. cit. zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Absatz 3,) und arbeitsfähig (Paragraph 8,), arbeitswillig (Paragraph 9,) und arbeitslos (Paragraph 12,) ist.

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. Dies gilt auch für gemäß § 3 versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist. 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. Dies gilt auch für gemäß Paragraph 3, versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist.

Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist gemäß § 11 Abs. 2 AIVG 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. Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG 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.

Die Sperrfrist des § 11 AIVG setzt zunächst voraus, dass das Dienstverhältnis aus dem Verschulden der arbeitslosen Person geendet hat oder von ihr freiwillig aufgelöst wurde, sohin ihr der Eintritt in die Arbeitslosigkeit in einer bestimmten Weise zurechenbar ist (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 1 zu § 11 AIVG). Die Sperrfrist des Paragraph 11, AIVG setzt zunächst voraus, dass das Dienstverhältnis aus dem Verschulden der arbeitslosen Person geendet hat oder von ihr freiwillig aufgelöst wurde, sohin ihr der Eintritt in die Arbeitslosigkeit in einer bestimmten Weise zurechenbar ist (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 1 zu Paragraph 11, AIVG).

Endet das Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder kraft gesetzlicher Anordnung, kann es von vornherein zu keiner Sperre gemäß § 11 AIVG kommen, woraus folgt, dass diese Bestimmung nur Auflösungen auf Grund einer unmittelbaren Willenserklärung erfasst (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 2 zu § 11 AIVG). Darüber hinaus setzt § 11 AIVG eine tatsächliche Beendigung des Dienstverhältnisses voraus und dass während dieses Dienstverhältnisses Arbeitslosigkeit nicht bestanden hat (VwGH 17.10.2007, 2006/08/0260 und 15.05.2002, 2002/08/0040). Endet das Dienstverhältnis durch Zeitablauf oder kraft gesetzlicher Anordnung, kann es von vornherein zu keiner Sperre gemäß Paragraph 11, AIVG kommen, woraus folgt, dass diese Bestimmung nur Auflösungen auf Grund einer unmittelbaren Willenserklärung erfasst (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 2 zu Paragraph 11, AIVG). Darüber hinaus setzt Paragraph 11, AIVG eine tatsächliche Beendigung des Dienstverhältnisses voraus und dass während dieses Dienstverhältnisses Arbeitslosigkeit nicht bestanden hat (VwGH 17.10.2007, 2006/08/0260 und 15.05.2002, 2002/08/0040).

Der erste Anwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist des § 11 AIVG ist die Beendigung des Dienstverhältnisses auf Grund eigenen Verschuldens der nunmehr arbeitslos gewordenen Person; ein solches Verschulden wird bei einer zuvor als Dienstnehmerin beschäftigten Person dann angenommen, wenn sie einen wichtigen Grund gesetzt hat, der die Dienstgeberin zum Ausspruch einer Entlassung veranlasst hat. Dagegen kommt die Verhängung einer Sperrfrist nicht in Betracht, wenn die Entlassung auf Dienstunfähigkeit beruht oder eine ungerechtfertigte Entlassung ausgesprochen wurde (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 4 zu § 11 AIVG). Auch kann eine von der Dienstgeberin ausgesprochene Kündigung die Sperrfrist auslösen, wenn die Dienstnehmerin ein Verhalten gesetzt hat, welches die Dienstgeberin zum Ausspruch einer Entlassung berechtigt hätte. Der erste Anwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist des Paragraph 11, AIVG ist die Beendigung des Dienstverhältnisses auf Grund eigenen Verschuldens der nunmehr arbeitslos gewordenen Person; ein solches Verschulden wird bei einer zuvor als Dienstnehmerin beschäftigten Person dann angenommen, wenn sie einen wichtigen Grund gesetzt hat, der die Dienstgeberin zum Ausspruch einer Entlassung veranlasst hat. Dagegen kommt die Verhängung einer Sperrfrist nicht in Betracht, wenn die Entlassung auf Dienstunfähigkeit beruht oder eine ungerechtfertigte Entlassung ausgesprochen wurde (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 4 zu Paragraph 11, AIVG). Auch kann eine von der Dienstgeberin ausgesprochene Kündigung die Sperrfrist auslösen, wenn die Dienstnehmerin ein Verhalten gesetzt hat, welches die Dienstgeberin zum Ausspruch einer Entlassung berechtigt hätte.

Der zweite Anwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist beruht auf der freiwilligen Lösung des Dienstverhältnisses durch die arbeitslos gewordene Dienstnehmerin. Da diese Bestimmung sehr weit und unpräzise gefasst ist und nach dem Zweck der Norm nur eine der Dienstnehmerin zurechenbare Arbeitslosigkeit sanktioniert werden soll, ist bereits bei der Auslegung dieses Tatbestandes ein engeres Verständnis geboten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 9 zu § 11 AIVG). Daraus folgt, dass das Ende eines befristeten Dienstverhältnisses durch (bloßen) Zeitablauf oder die Einwilligung der Dienstnehmerin in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zur Verhängung der Sperrfrist nach § 11 AIVG führen kann. Der Hauptanwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist aus dem angeführten Grund liegt in der Regel in den Fällen der Selbstkündigung oder bei Erklärung des vorzeitigen Austrittes durch die Dienstnehmerin vor (vgl. VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218) und führen diese Anlassfälle auch nur dann zur Sperre, wenn kein berücksichtigungswürdiger Fall vorliegt, in dem der Ausschluss vom Leistungsbezug nach Abs. 2 ganz oder teilweise nachzusehen ist. Gleiches gilt für die Auflösung eines Dienstverhältnisses während der (idR

einmonatigen) Probezeit (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 11 zu § 11 AIVG). Der zweite Anwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist beruht auf der freiwilligen Lösung des Dienstverhältnisses durch die arbeitslos gewordene Dienstnehmerin. Da diese Bestimmung sehr weit und unpräzise gefasst ist und nach dem Zweck der Norm nur eine der Dienstnehmerin zurechenbare Arbeitslosigkeit sanktioniert werden soll, ist bereits bei der Auslegung dieses Tatbestandes ein engeres Verständnis geboten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 9 zu Paragraph 11, AIVG). Daraus folgt, dass das Ende eines befristeten Dienstverhältnisses durch (bloßen) Zeitablauf oder die Einwilligung der Dienstnehmerin in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zur Verhängung der Sperrfrist nach Paragraph 11, AIVG führen kann. Der Hauptanwendungsfall für die Verhängung der Sperrfrist aus dem angeführten Grund liegt in der Regel in den Fällen der Selbstkündigung oder bei Erklärung des vorzeitigen Austrittes durch die Dienstnehmerin vor (vergleiche VwGH 22.04.2015, 2012/10/0218) und führen diese Anlassfälle auch nur dann zur Sperre, wenn kein berücksichtigungswürdiger Fall vorliegt, in dem der Ausschluss vom Leistungsbezug nach Absatz 2, ganz oder teilweise nachzusehen ist. Gleiches gilt für die Auflösung eines Dienstverhältnisses während der (idR einmonatigen) Probezeit (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 11 zu Paragraph 11, AIVG).

Selbst für den Fall, dass ein Tatbestand gemäß § 11 Abs. 1 AIVG vorliegt, ist die Rechtsfolge der Sperre gemäß § 11 Abs. 2 AIVG nachzusehen, wenn ein berücksichtigungswürdiger Fall vorliegt. Dafür kommen neben weiteren berücksichtigungswürdigen Fällen insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung (VwGH 04.09.2013, 2012/08/0305), wobei die bloße Vorbereitung auf ein neues Dienstverhältnis nicht als ausreichend angesehen werden kann, die freiwillige Beendigung des Dienstverhältnisses aus (zwingenden) gesundheitlichen Gründen (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 19 zu § 11 AIVG), bei drohender Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit oder Saisonende bei saisonabhängigen Tätigkeiten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 20 zu § 11 AIVG), oder bei einem Wohnsitzwechsel der Dienstnehmerin, der die Erreichung des Dienstortes unzumutbar macht (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272). Obwohl in § 11 Abs. 2 AIVG nicht genannt, wird auch die Beendigung des vorherigen Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin als „berücksichtigungswürdiger Fall“ anzusehen sein (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 23 zu § 11 AIVG). Selbst für den Fall, dass ein Tatbestand gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG vorliegt, ist die Rechtsfolge der Sperre gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG nachzusehen, wenn ein berücksichtigungswürdiger Fall vorliegt. Dafür kommen neben weiteren berücksichtigungswürdigen Fällen insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung (VwGH 04.09.2013, 2012/08/0305), wobei die bloße Vorbereitung auf ein neues Dienstverhältnis nicht als ausreichend angesehen werden kann, die freiwillige Beendigung des Dienstverhältnisses aus (zwingenden) gesundheitlichen Gründen (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 19 zu Paragraph 11, AIVG), bei drohender Überschuldung, Zahlungsunfähigkeit oder Saisonende bei saisonabhängigen Tätigkeiten (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 20 zu Paragraph 11, AIVG), oder bei einem Wohnsitzwechsel der Dienstnehmerin, der die Erreichung des Dienstortes unzumutbar macht (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272). Obwohl in Paragraph 11, Absatz 2, AIVG nicht genannt, wird auch die Beendigung des vorherigen Dienstverhältnisses durch vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin als „berücksichtigungswürdiger Fall“ anzusehen sein (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 23 zu Paragraph 11, AIVG).

Dabei ist zu beachten, dass die Nachsichtserteilung nicht im Ermessen der regionalen Geschäftsstelle liegt; vielmehr besteht ihr Spielraum nur hinsichtlich der Beurteilung der Berücksichtigungswürdigkeit sowie der Frage, ob eine teilweise oder gänzliche Nachsicht der Sperre geboten ist. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Fälle des § 11, wie alleine schon die Dauer der jeweiligen Sanktionen zeigt, weniger inkriminiert sind als jene nach § 10. Daher werden an die (wenigstens teilweise) Nachsicht der Sperrfrist nach § 11 auch weniger strenge Anforderungen zu stellen sein (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 27 zu § 11 AIVG). Dabei ist zu beachten, dass die Nachsichtserteilung nicht im Ermessen der regionalen Geschäftsstelle liegt; vielmehr besteht ihr Spielraum nur hinsichtlich der Beurteilung der Berücksichtigungswürdigkeit sowie der Frage, ob eine teilweise oder gänzliche Nachsicht der Sperre geboten ist. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Fälle des Paragraph 11, wie alleine schon die Dauer der jeweiligen Sanktionen zeigt, weniger inkriminiert sind als jene nach Paragraph 10. Daher werden an die (wenigstens teilweise) Nachsicht der Sperrfrist nach Paragraph 11, auch weniger strenge Anforderungen zu stellen sein (Pfeil in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 27 zu Paragraph 11, AIVG).

## 2. Bezogen auf den Beschwerdeführer

Der Beschwerdeführer brachte am 30.08.2021 sein am 25.05.2021 begründetes Dienstverhältnis bei der XXXX freiwillig zur Auflösung, indem er die Arbeit am Betrieb des Kunden niederlegte, den Betrieb verließ und seinem Dienstgeber mitteilte, dass er sich den „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause sei. Er vermeinte, von Vorgesetzten

und Kollegen schikaniert zu werden. Der Beschwerdeführer brachte am 30.08.2021 sein am 25.05.2021 begründetes Dienstverhältnis bei der römisch 40 freiwillig zur Auflösung, indem er die Arbeit am Betrieb des Kunden niederlegte, den Betrieb verließ und seinem Dienstgeber mitteilte, dass er sich den „Scheiß“ selber machen soll und er am Weg nach Hause sei. Er vermeinte, von Vorgesetzten und Kollegen schikaniert zu werden.

Im Zusammenhang mit der Bestimmung des § 11 AIVG hat der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass der Ausschluss vom Leistungsbezug in berücksichtigungswürdigen Fällen ganz oder teilweise nachzusehen sei. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 142/2000 ist die Formulierung „ohne triftigen Grund“ in § 11 erster Satz AIVG weggefallen. Nach dem Bericht des Budgetausschusses (369 BlgNR 21. GP) sollen bei einer freiwilligen Lösung des Dienstverhältnisses allenfalls vorliegende Nachsichtsgründe, die die Auflösung eines Dienstverhältnisses rechtfertigen können, künftig nur mehr im Wege eines Nachsichtsverfahrens nach Anhörung des Regionalbeirats geprüft werden. Daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber mit der Änderung des § 11 durch die Novelle BGBl. I Nr. 77/2004 die Prüfung von im Einzelfall vorliegenden subjektiven Faktoren der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung in den Bereich der Nachsichtsgewährung verlegen wollte. Weder dem Gesetz, noch den Materialien ist zu entnehmen, dass dabei der Maßstab für deren Beachtlichkeit geändert werden soll. Die in der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Grundsätze zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ im Sinne des § 11 erster Satz AIVG a.F. sind daher nunmehr auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ im Sinne des § 11 Abs. 2 erster Satz AIVG n.F. heranzuziehen. Insbesondere sind für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsgründen im Sinne des § 11 Abs. 2 erster Satz AIVG n.F. Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa § 9 Abs. 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im Sinne des § 26 Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahekommen. Jedenfalls hat die bei Anwendung des § 11 Abs. 2 AIVG vorzunehmende Zumutbarkeitsprüfung die gänzlich anders geartete Situation des in Beschäftigung Stehenden (zum Unterschied zu dem bereits arbeitslos Gewordenen) zu berücksichtigen (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272).

Im Zusammenhang mit der Bestimmung des Paragraph 11, AIVG hat der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass der Ausschluss vom Leistungsbezug in berücksichtigungswürdigen Fällen ganz oder teilweise nachzusehen sei. Mit der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 142 aus 2000, ist die Formulierung „ohne triftigen Grund“ in Paragraph 11, erster Satz AIVG weggefallen. Nach dem Bericht des Budgetausschusses (369 BlgNR 21. Gesetzgebungsperiode) sollen bei einer freiwilligen Lösung des Dienstverhältnisses allenfalls vorliegende Nachsichtsgründe, die die Auflösung eines Dienstverhältnisses rechtfertigen können, künftig nur mehr im Wege eines Nachsichtsverfahrens nach Anhörung des Regionalbeirats geprüft werden. Daraus ergibt sich, dass der Gesetzgeber mit der Änderung des Paragraph 11, durch die Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2004, die Prüfung von im Einzelfall vorliegenden subjektiven Faktoren der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung in den Bereich der Nachsichtsgewährung verlegen wollte. Weder dem Gesetz, noch den Materialien ist zu entnehmen, dass dabei der Maßstab für deren Beachtlichkeit geändert werden soll. Die in der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes entwickelten Grundsätze zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ im Sinne des Paragraph 11, erster Satz AIVG a.F. sind daher nunmehr auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, erster Satz AIVG n.F. heranzuziehen. Insbesondere sind für die Beurteilung des Vorliegens von Nachsichtsgründen im Sinne des Paragraph 11, Absatz 2, erster Satz AIVG n.F. Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wie sie etwa Paragraph 9, Absatz 2 und 3 AIVG auch für den arbeitslos gewordenen Versicherten im Hinblick auf dessen Verpflichtung, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte oder sich bietende Arbeitsgelegenheit zu ergreifen, vorsieht. Soweit das Arbeitsverhältnis betreffende Umstände für die Auflösung eines Dienstverhältnisses in Betracht kommen, wird es sich zwar nicht nur um Vorfälle handeln müssen, die einen Austrittsgrund im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes (etwa im Sinne des Paragraph 26, Angestelltengesetz und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahekommen. Jedenfalls hat die bei Anwendung des Paragraph 11, Absatz 2, AIVG vorzunehmende Zumutbarkeitsprüfung die gänzlich anders geartete Situation des in Beschäftigung Stehenden (zum Unterschied zu dem bereits arbeitslos Gewordenen) zu berücksichtigen (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272).

Der vorzeitige Austritt eines Arbeitnehmers bildet das Gegenstück zur fristlosen Entlassung. Auch er ist eine einseitige, grundsätzlich fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher darf auch er nur bei Vorliegen wichtiger, gesetzlich

anerkannter Gründe (§ 26 AngG, § 82a GewO 1859, § 15 Abs. 4 BAG) vorgenommen werden (Schrank in Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 89. Lfg. 2022, Rz. 298) Der vorzeitige Austritt eines Arbeitnehmers bildet das Gegenstück zur fristlosen Entlassung. Auch er ist eine einseitige, grundsätzlich fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher darf auch er nur bei Vorliegen wichtiger, gesetzlich anerkannter Gründe (Paragraph 26, AngG, Paragraph 82 a, GewO 1859, Paragraph 15, Absatz 4, BAG) vorgenommen werden (Schrank in Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht, 89. Lfg. 2022, Rz. 298)

§ 82 a GewO normiert die Austrittsgründe für Arbeiter. Auch wenn im Gesetz nur von „Hilfsarbeitern“ die Rede ist, so sind darunter nicht nur die nach dem heutigen Sprachgebrauch bezeichneten Hilfsarbeiter zu verstehen, sondern alle Arbeiter (auch Facharbeiter) in gewerblichen Betrieben (OLG Linz 12 Ra 73/88 = Arb 10.720). Paragraph 82, a GewO normiert die Austrittsgründe für Arbeiter. Auch wenn im Gesetz nur von „Hilfsarbeitern“ die Rede ist, so sind darunter nicht nur die nach dem heutigen Sprachgebrauch bezeichneten Hilfsarbeiter zu verstehen, sondern alle Arbeiter (auch Facharbeiter) in gewerblichen Betrieben (OLG Linz 12 Ra 73/88 = Arb 10.720).

Gemäß § 82a GewO kann ein Hilfsarbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann (lit. a); wenn der Gewerbsinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht (lit. b); wenn der Gewerbsinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen (lit. c); wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt (lit. d); wenn der Gewerbsinhaber außer Stande ist, oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben (lit. e). Gemäß Paragraph 82 a, GewO kann ein Hilfsarbeiter vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Kündigung die Arbeit verlassen, wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann (Litera a,); wenn der Gewerbsinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörige schuldig macht (Litera b,); wenn der Gewerbsinhaber oder dessen Angehörige den Hilfsarbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten suchen (Litera c,); wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt (Litera d,); wenn der Gewerbsinhaber außer Stande ist, oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben (Litera e,).

Wie beweiswürdigend festgestellt, ergab das Ermittlungsverfahren keine Hinweise auf Schikanen durch den Dienstgeber iS. einer Ehrverletzung gemäß § 82 a lit. b GewO und ist das diesbezügliche Vorbringen des Beschwerdeführers nicht glaubhaft, da er keine einzige konkrete Situation schildern konnte, in der es zu Mobbing oder Bossing gekommen wäre. Ebenso sind keine Hinweise darauf hervorgekommen, dass ein Schaden für die Gesundheit des Beschwerdeführers iSd. § 82a lit. a GewO bei Fortsetzung des beschwerdegegenständlichen Beschäftigungsverhältnisses gedroht hätte, zumal der Beschwerdeführer keine konkrete Beeinträchtigung benennen oder belegen konnte und auch ein zukünftig zu erwartender Schaden nicht hervorkam. Auch sonst sind keine arbeitsrechtlich zum Austritt berechtigenden Gründe hervorgekommen. Wie beweiswürdigend festgestellt, ergab das Ermittlungsverfahren keine Hinweise auf Schikanen durch den Dienstgeber iS. einer Ehrverletzung gemäß Paragraph 82, a Litera b, GewO und ist das diesbezügliche Vorbringen des Beschwerdeführers nicht glaubhaft, da er keine einzige konkrete Situation schildern konnte, in der es zu Mobbing oder Bossing gekommen wäre. Ebenso sind keine Hinweise darauf hervorgekommen, dass ein Schaden für die Gesundheit des Beschwerdeführers iSd. Paragraph 82 a, Litera a, GewO bei Fortsetzung des beschwerdegegenständlichen Beschäftigungsverhältnisses gedroht hätte, zumal der Beschwerdeführer keine konkrete Beeinträchtigung benennen oder belegen konnte und auch ein zukünftig zu erwartender Schaden nicht hervorkam. Auch sonst sind keine arbeitsrechtlich zum Austritt berechtigenden Gründe hervorgekommen.

Als Nachsichtgründe kommen nicht ausschließlich nur Austrittsgründe iSd. Arbeitsvertragsrechts in Frage, sondern auch weniger schwerwiegende Umstände können gänzliche oder teilweise Nachsicht rechtfertigen. Allerdings hat der Verwaltungsgerichtshof erkannt, dass Spannungen am Arbeitsplatz, mangelnde Entfaltungsmöglichkeit oder Ärger über eine arbeitsvertraglich zulässige Rechtsausübung des Arbeitsgebers in der Regel dafür nicht ausreichen (VwGH 03.07.1990, 90/08/0106). Es mag sein, dass der Beschwerdeführer mit dem Arbeitsklima insgesamt unzufrieden war, jedoch sind wie beweiswürdigend festgestellt, insbesondere keine zwingenden gesundheitlichen Gründe iSd. § 11 Abs. 2 AIVG objektivierbar. Als Nachsichtgründe kommen nicht ausschließlich nur Austrittsgründe iSd. Arbeitsvertragsrechts

in Frage, sondern auch weniger schwerwiegende Umstände können gänzliche oder teilweise Nachsicht rechtfertigen. Allerdings hat der Verwaltungsgerichtshof erkannt, dass Spannungen am Arbeitsplatz, mangelnde Entfaltungsmöglichkeit oder Ärger über eine arbeitsvertraglich zulässige Rechtsausübung des Arbeitsgebers in der Regel dafür nicht ausreichen (VwGH 03.07.1990, 90/08/0106). Es mag sein, dass der Beschwerdeführer mit dem Arbeitsklima insgesamt unzufrieden war, jedoch sind wie beweiswürdigend festgestellt, insbesondere keine zwingenden gesundheitlichen Gründe iSd. Paragraph 11, Absatz 2, AIVG objektivierbar.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei bei der Firma XXXX gemobbt worden, kann nur dann als Nachsichtgrund im Sinne des § 11 AIVG gewertet werden, wenn das subjektive Empfinden ausreichend durch Beweise gestützt wird. Dies liegt - in Übereinstimmung mit der belangten Behörde - nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts im gegenständlichen Fall nicht vor. Das Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei bei der Firma römisch 40 gemobbt worden, kann nur dann als Nachsichtgrund im Sinne des Paragraph 11, AIVG gewertet werden, wenn das subjektive Empfinden ausreichend durch Beweise gestützt wird. Dies liegt - in Übereinstimmung mit der belangten Behörde - nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts im gegenständlichen Fall nicht vor.

Eine Unzumutbarkeit liegt daher nicht vor und hat das Ermittlungsverfahren nicht ergeben.

Der Beschwerdeführer hat daher das beschwerdegegenständliche Beschäftigungsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet und ist insofern der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie eine Sanktion nach § 11 AIVG verhängt hat. Der Beschwerdeführer hat daher das beschwerdegegenständliche Beschäftigungsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet und ist insofern der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie eine Sanktion nach Paragraph 11, AIVG verhängt hat.

Der Beschwerdeführer stand von 11.10.2021 bis 16.10.2021 in einem die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigungsverhältnis zur XXXX GmbH. § 11 Abs. 2 AIVG nennt insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung als einen die Nachsicht zu rechtfertigen geeigneten berücksichtigungswürdigen Fall. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Lösung des Dienstgebers in der Probezeit. Der Beschwerdeführer stand von 11.10.2021 bis 16.10.2021 in einem die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigungsverhältnis zur römisch 40 GmbH. Paragraph 11, Absatz 2, AIVG nennt insbesondere die Aufnahme einer anderen Beschäftigung als einen die Nachsicht zu rechtfertigen geeigneten berücksichtigungswürdigen Fall. Das Beschäftigungsverhältnis endete durch Lösung des Dienstgebers in der Probezeit.

Von 13.12.2021 bis 25.02.2022 war der Beschwerdeführer bei der XXXX GmbH & Co KG vollversicherungspflichtig beschäftigt. Von 13.12.2021 bis 25.02.2022 war der Beschwerdeführer bei der römisch 40 GmbH & Co KG vollversicherungspflichtig beschäftigt.

Eine ausdrückliche Regelung, innerhalb welcher Frist die andere Beschäftigung aufgenommen werden muss, um eine gänzliche oder teilweise Nachsicht zu rechtfertigen, enthält § 11 AIVG nicht. Hat ein Arbeitsloser nach freiwilliger Beendigung seines Dienstverhältnisses binnen acht Wochen (Frist gem § 10 Abs 1 AIVG) ab Ende des Dienstverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen, war dies rechtzeitig genug, um eine Nachsicht vom Ausschluss des Arbeitslosengeldes zu rechtfertigen (VwGH 01. 06. 2001, 2000/19/0136; aA: BVwG 04. 05. 2016, I404 2123665-1 – nur 50%ige Nachsicht trotz Beschäftigungsaufnahme binnen vier Wochen). Es ist dadurch aber keinesfalls ausgeschlossen, dass gänzliche oder teilweise Nachsicht unter bestimmten Voraussetzungen auch dann gewährt werden kann, wenn die Beschäftigungsaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Maßgeblich sind dabei immer die Umstände des Einzelfalles, insb. der Verschuldensgrad des Arbeitslosen (Sdoutz/Zechner, Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar, Rz. 298 zu § 11 AIVG). Eine Beschäftigungsaufnahme für einen Tag innerhalb von drei Monaten nach Ende der gelösten Beschäftigung rechtfertigt keine Nachsichterteilung (BVwG 11. 3. 2016, L 511 2122042-1). Eine ausdrückliche Regelung, innerhalb welcher Frist die andere Beschäftigung aufgenommen werden muss, um eine gänzliche oder teilweise Nachsicht zu rechtfertigen, enthält Paragraph 11, AIVG nicht. Hat ein Arbeitsloser nach freiwilliger Beendigung seines Dienstverhältnisses binnen acht Wochen (Frist gem Paragraph 10, Absatz eins, AIVG) ab Ende des Dienstverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen, war dies rechtzeitig genug, um eine Nachsicht vom Ausschluss des Arbeitslosengeldes zu rechtfertigen (VwGH 01. 06. 2001, 2000/19/0136; aA: BVwG 04. 05. 2016, I404 2123665-1 – nur 50%ige Nachsicht trotz Beschäftigungsaufnahme binnen vier Wochen). Es ist dadurch aber keinesfalls ausgeschlossen, dass gänzliche oder teilweise Nachsicht unter bestimmten Voraussetzungen auch dann gewährt werden kann, wenn die Beschäftigungsaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Maßgeblich

sind dabei immer die Umstände des Einzelfalles, insb. der Verschuldensgrad des Arbeitslosen (Sdoutz/Zechner, Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar, Rz. 298 zu Paragraph 11, AIVG). Eine Beschäftigungsaufnahme für einen Tag innerhalb von drei Monaten nach Ende der gelösten Beschäftigung rechtfertigt keine Nachsichterteilung (BVwG 11. 3. 2016, L 511 2122042-1).

Der Verwaltungsgerichtshof geht davon aus, dass an die mildere Sanktion nach § 11 Abs. 2 AIVG gegenüber der gravierenderen Sanktion nach § 10 Abs. 1 AIVG hinsichtlich der Nachsichterteilung entsprechend nicht strengere Voraussetzungen geknüpft werden sollen (in diesem Sinne VwGH 01.06.2001, 2000/19/0136). Der Verwaltungsgerichtshof geht davon aus, dass an die mildere Sanktion nach Paragraph 11, Absatz 2, AIVG gegenüber der gravierenderen Sanktion nach Paragraph 10, Absatz eins, AIVG hinsichtlich der Nachsichterteilung entsprechend nicht strengere Voraussetzungen geknüpft werden sollen (in diesem Sinne VwGH 01.06.2001, 2000/19/0136).

Berücksichtigt man den Umstand, dass der Beschwerdeführer das Dienstverhältnis zur XXXX GmbH zeitnah, nämlich fünf Wochen nach Beendigung des beschwerdegegenständlichen Dienstverhältnisses, begründete, dieses sechs Tage andauerte und der Beschwerdeführer am 13.12.2021 das Dienstverhältnis zur XXXX GmbH & Co KG begründete, sohin bereits außerhalb des Sanktionszeitraums, jedoch nach während des laufenden Beschwerdeverfahrens, und dieses über 10 Wochen andauerte, erscheint eine teilweise Nachsicht von drei Tagen gerechtfertigt. Berücksichtigt man den Umstand, dass der Beschwerdeführer das Dienstverhältnis zur römisch 40 GmbH zeitnah, nämlich fünf Wochen nach Beendigung des beschwerdegegenständlichen Dienstverhältnisses, begründete, dieses sechs Tage andauerte und der Beschwerdeführer am 13.12.2021 das Dienstverhältnis zur römisch 40 GmbH & Co KG begründete, sohin bereits außerhalb des Sanktionszeitraums, jedoch nach während des laufenden Beschwerdeverfahrens, und dieses über 10 Wochen andauerte, erscheint eine teilweise Nachsicht von drei Tagen gerechtfertigt.

Der Beschwerde war daher in diesem Umfang teilweise stattzugeben.

### 3. Entfall einer mündlichen Verhandlung:

Von einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG abgesehen werden, da die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Von einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG abgesehen werden, da die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Sanktion ist entsprechend der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde und dem Vorlageantrag hinreichend geklärt; insbesondere wurde der vorzeitige Austritt des Beschwerdeführers nicht bestritten. Die belangte Behörde hat diesbezüglich ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren durchgeführt. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt war damit weder in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig. 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 Parteienghört nicht verkürzt wird. Der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Sanktion ist entsprechend der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde und dem Vorlageantrag hinreichend geklärt; insbesondere wurde der vorzeitige Austritt des Beschwerdeführers nicht bestritten. Die belangte Behörde hat diesbezüglich ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren durchgeführt. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt war damit weder in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig. Rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (Paragraph 39, Absatz 2 a, AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteienghört nicht verkürzt wird.

#### Zu B) Aufschiebende Wirkung:

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Die aufschiebende Wirkung tritt ohnehin ex lege ein und sie wurde von der belangten Behörde gegenständlich auch nicht mittels Bescheid aberkannt, sodass spruchgemäß zu entscheiden war.

#### Zu C) 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 (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.

#### **Schlagworte**

Arbeitsaufnahme Arbeitslosengeld aufschiebende Wirkung Dienstverhältnis ex lege - Wirkung Freiwilligkeit  
Nachsichterteilung Sperrfrist Teilstattgebung vorzeitige Beendigung

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

ECLI:AT:BVWG:2022:L523.2249808.1.00

#### **Im RIS seit**

10.06.2022

#### **Zuletzt aktualisiert am**

10.06.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

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