

TE Bvwg Erkenntnis 2024/6/11 L525 2282575-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.06.2024

Entscheidungsdatum

11.06.2024

Norm

AIVG §11

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §31 Abs1

1. AIVG Art. 2 § 11 heute

2. AIVG Art. 2 § 11 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007

3. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004

4. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000

5. AIVG Art. 2 § 11 gültig von 22.12.1977 bis 31.12.2000

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 13 heute

2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021

3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017

5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013

6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018
1. VwGVG § 31 heute
2. VwGVG § 31 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
4. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016

Spruch

L525 2282575-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Johannes ZÖCHLING als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. REINTHALER und Dr. DORRER über die Beschwerde von XXXX, VSNR XXXX gegen den Bescheid des AMS Wels Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Johannes ZÖCHLING als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. REINTHALER und Dr. DORRER über die Beschwerde von römisch XXXX, VSNR römisch XXXX gegen den Bescheid des AMS Wels

25.09.2023, nach ergangener Beschwerdevorentscheidung vom 15.11.2023, GZ: XXXX, Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß § 11 AIVG zu Recht erkannt: 25.09.2023, nach ergangener Beschwerdevorentscheidung vom 15.11.2023, GZ: römisch XXXX, Sperre des Arbeitslosengeldes gemäß Paragraph 11, AIVG zu Recht erkannt:

A1) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

A2) Der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung wird als unzulässig zurückgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 25.09.2023 sprach das Arbeitsmarktservice Wels (in der Folge kurz: "AMS") aus, dass der Beschwerdeführer gemäß § 11 AIVG für den Zeitraum von 14.09.2023 bis 11.10.2023 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht wurde nicht erteilt. 1. Mit Bescheid vom 25.09.2023 sprach das Arbeitsmarktservice Wels (in der Folge kurz: "AMS") aus, dass der Beschwerdeführer gemäß Paragraph 11, AIVG für den Zeitraum von 14.09.2023 bis 11.10.2023 kein Arbeitslosengeld erhalte. Nachsicht wurde nicht erteilt.

Begründend führte das AMS aus, dass der vorzeitige Austritt des Beschwerdeführers bei der Firma XXXX nicht gerechtfertigt gewesen sei. Auch liegen keine Gründe für eine Nachsicht vor bzw. können solche nicht berücksichtigt werden. Begründend führte das AMS aus, dass der vorzeitige Austritt des Beschwerdeführers bei der Firma römisch XXXX nicht gerechtfertigt gewesen sei. Auch liegen keine Gründe für eine Nachsicht vor bzw. können solche nicht berücksichtigt werden.

2. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer am 13.10.2023 fristgerecht Beschwerde. Zusammengefasst brachte er darin vor, dass er in seiner letzten Firma von seinem Chef gekündigt worden sei. So sei der Beschwerdeführer nach einem gemeinsamen Gespräch mit den Worten, er brauche nicht mehr zu kommen, nach Hause geschickt worden. Er selbst habe nicht vorzeitig austreten wollen, sondern sei davon ausgegangen, dass er während der Kündigungsfrist freigestellt worden wäre. Es wurde beantragt, den angefochtenen Bescheid aufzuheben und dahingehend abzuändern, dass dem Beschwerdeführer im Zeitraum 14.09.2023 bis 11.10.2023 Arbeitslosengeld gewährt werde.

3. Mittels Parteihörs vom 17.10.2023 wurde der Beschwerdeführer über die Ermittlungen informiert und wurde ihm die Gelegenheit eingeräumt, bis zum 31.10.2023 schriftlich Stellung zu nehmen.

4. In seiner Stellungnahme vom 09.11.2023 verwies der Beschwerdeführer auf die Beschwerde und brachte zudem vor, dass er an dem Tag, an dem er von seinem Chef nach Hause geschickt worden sei, schwere gesundheitliche Probleme gehabt habe. So habe er keinen vorzeitigen Austritt machen, sondern vielmehr zu einem Arzt fahren wollen.

5. Mit Bescheid des AMS vom 15.11.2023, Zl. LGSOÖ/Abt.2/2023-0566-4-013118-PB, wurde die Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 AVG abgewiesen. Mit Bescheid des AMS vom 15.11.2023, Zl. LGSOÖ/Abt.2/2023-0566-4-013118-PB, wurde die Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung gemäß Paragraph 14, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, AVG abgewiesen.

Das AMS führte begründend aus, dass das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers am 13.09.2023 mit einem unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet habe, da er während eines Gesprächs mit seinem Vorgesetzten das Firmengelände verlassen habe. Es sei von einer schlüssigen Austrittserklärung auszugehen und konnten keine Gründe für einen berechtigten vorzeitigen Austritt festgestellt werden. Für den Beschwerdeführer bestehe daher gemäß § 11 AVG für die Zeit vom 14.09.2023 bis 11.10.2023 kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Das AMS führte begründend aus, dass das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers am 13.09.2023 mit einem unberechtigten vorzeitigen Austritt geendet habe, da er während eines Gesprächs mit seinem Vorgesetzten das Firmengelände verlassen habe. Es sei von einer schlüssigen Austrittserklärung auszugehen und konnten keine Gründe für einen berechtigten vorzeitigen Austritt festgestellt werden. Für den Beschwerdeführer bestehe daher gemäß Paragraph 11, AVG für die Zeit vom 14.09.2023 bis 11.10.2023 kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

6. Mit Schreiben vom 01.12.2023 stellte der Beschwerdeführer fristgerecht einen Vorlageantrag. Es wurde der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung gestellt.

7. Die belangte Behörde legte den Akt dem Bundesverwaltungsgericht vor.

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

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer war vom 02.05.2022 bis 13.09.2023 als Arbeiter bei der Firma XXXX beschäftigt. Am 13.09.2023 führte der ehemalige Dienstgeber ein persönliches Gespräch mit dem Beschwerdeführer, um ihn über die geplante Kündigung zu informieren. Der Beschwerdeführer wollte die Kündigung jedoch nicht akzeptieren, begann zu schimpfen und verließ das Zimmer, bevor die weitere Vorgehensweise besprochen werden konnte. Stattdessen kehrte er zu seinem Auto am Parkplatz zurück, warf den Zeiterfassungsschip auf den Boden und verließ das Firmengelände. Damit wurde das Beschäftigungsverhältnis an diesem Tag durch den Beschwerdeführer (freiwillig) gelöst und wurde er in weiterer Folge unter Angabe des Grundes "unberechtigter vorzeitiger Austritt" von der Sozialversicherung abgemeldet. Der Beschwerdeführer war vom 02.05.2022 bis 13.09.2023 als Arbeiter bei der Firma römisch XXXX beschäftigt. Am 13.09.2023 führte der ehemalige Dienstgeber ein persönliches Gespräch mit dem Beschwerdeführer, um ihn über die geplante Kündigung zu informieren. Der Beschwerdeführer wollte die Kündigung jedoch nicht akzeptieren, begann zu schimpfen und verließ das Zimmer, bevor die weitere Vorgehensweise besprochen werden konnte. Stattdessen kehrte er zu seinem Auto am Parkplatz zurück, warf den Zeiterfassungsschip auf den Boden und verließ das Firmengelände. Damit wurde das Beschäftigungsverhältnis an diesem Tag durch den Beschwerdeführer (freiwillig) gelöst und wurde er in weiterer Folge unter Angabe des Grundes "unberechtigter vorzeitiger Austritt" von der Sozialversicherung abgemeldet.

Am 14.09.2023 beantragte der Beschwerdeführer beim Arbeitsmarktservice Wels Arbeitslosengeld. Die belangte Behörde sperrte dem Beschwerdeführer vom Bezug des Arbeitslosengeldes vom 14.09.2023 bis 11.10.2023.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt des Arbeitsmarktservice Wels. Die getroffenen Feststellungen gehen unmittelbar aus dem Akteninhalt hervor.

Die Dauer der Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der XXXX sowie seine Sperre vom Leistungsbezug ergeben sich aus dem Bezugs- und Versicherungsverlauf der belangten Behörde. Der Abmeldegrund "Unberechtigter vorzeitiger Austritt" geht aus dem im Verwaltungsakt erliegenden Hauptverbandsauszug zum Stichtag 07.12.2023

hervor. Die Dauer der Beschäftigung des Beschwerdeführers bei der römisch XXXX sowie seine Sperre vom Leistungsbezug ergeben sich aus dem Bezugs- und Versicherungsverlauf der belangten Behörde. Der Abmeldegrund "Unberechtigter vorzeitiger Austritt" geht aus dem im Verwaltungsakt erliegenden Hauptverbandsauszug zum Stichtag 07.12.2023 hervor.

Die Feststellungen zum Ablauf der Ereignisse am 13.09.2023 beruhen auf den Angaben des ehemaligen Dienstgebers des Beschwerdeführers. Einerseits führte das AMS mit diesem am 17.10.2023 ein Telefonat, das mit einem Aktenvermerk dokumentiert wurde. Andererseits liegt dem Verwaltungsakt auch ein Aktenvermerk vom 13.09.2023 auf, der sowohl vom Dienstgeber als auch von einer damals anwesenden Büromitarbeiterin unterfertigt wurde und in dem der Sachverhalt im Wesentlichen gleichlautend festgehalten wurde.

Dem Beschwerdeführer wurden die Ausführungen seines Dienstgebers mittels Parteiengehör vom 17.10.2023 zur Kenntnis gebracht, trat diesen in seiner Stellungnahme vom 09.11.2023 aber nicht konkret entgegen. So führte er lediglich aus, sein Chef habe ihn mit den Worten nach Hause geschickt, dass er nicht mehr kommen brauche. Im selben Schreiben behauptete der Beschwerdeführer dann aber auch, er habe aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme (Nasenbluten und einen hohen Blutdruck) an diesem Tag zu einem Arzt fahren wollen. Bis dato wurde keine ärztliche Bestätigung zur Untermauerung dieser Behauptung vorgelegt. In der Beschwerde vom 13.10.2023 wurde ein Arztbesuch hingegen mit keinem einzigen Wort erwähnt. Vielmehr vermeinte der Beschwerdeführer damals noch, er habe gedacht, von seinem Chef während der Kündigungsfrist freigestellt worden zu sein.

Mit diesen inkonsistenten Darstellungen konnte der Beschwerdeführer im Ergebnis nicht darlegen, dass die diesbezüglichen Schilderungen seines ehemaligen Dienstgebers unrichtig wären, zumal diese auch von einer Büromitarbeiterin der XXXX mittels Aktenvermerk bestätigt wurden. Es war daher von reinen Schutzbehauptungen des Beschwerdeführers auszugehen und war der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie die Angaben des Dienstgebers auch ihrer Sachverhaltsfeststellung zugrunde gelegt hat. Folglich ist der belangten Behörde auch beizupflichten, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten am 13.09.2023 seinen Austritt – zumindest schlüssig – erklärte. Mit diesen inkonsistenten Darstellungen konnte der Beschwerdeführer im Ergebnis nicht darlegen, dass die diesbezüglichen Schilderungen seines ehemaligen Dienstgebers unrichtig wären, zumal diese auch von einer Büromitarbeiterin der römisch XXXX mittels Aktenvermerk bestätigt wurden. Es war daher von reinen Schutzbehauptungen des Beschwerdeführers auszugehen und war der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie die Angaben des Dienstgebers auch ihrer Sachverhaltsfeststellung zugrunde gelegt hat. Folglich ist der belangten Behörde auch beizupflichten, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten am 13.09.2023 seinen Austritt – zumindest schlüssig – erklärte.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 609/1977, idgF lautet auszugsweise: 3.1. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977,, idgF lautet auszugsweise:

"§ 11. (1) Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, erhalten für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld. Dies gilt auch für gemäß § 3 versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist." § 11. (1) Arbeitslose, deren Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens beendet worden ist oder die ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst haben, erhalten für die Dauer von vier Wochen, gerechnet vom Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses an, kein Arbeitslosengeld. Dies gilt auch für gemäß Paragraph 3, versicherte Personen, deren Erwerbstätigkeit in Folge eigenen Verschuldens oder freiwillig beendet worden ist.

(2) Der Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist in berücksichtigungswürdigen Fällen, wie zB wegen Aufnahme einer anderen Beschäftigung, freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen oder Einstellung der Erwerbstätigkeit wegen drohender Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit oder bei Saisonabhängigkeit wegen Saisonende, nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen."

3.2. 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, das die Dienstgeberin zum Ausspruch einer Entlassung berechtigt hätte. 3.2. 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, das 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 (VwGH vom 22.4.2015, 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 leg. cit. 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 (VwGH vom 22.4.2015, 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, leg. cit. 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 vom 4.9.2013, 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 vom 19.1.2011, 2009/08/0272 mit Hinweis auf VwGH vom 4.6.2008, 2007/08/0063) in Betracht. 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 vom 4.9.2013, 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 vom 19.1.2011, 2009/08/0272 mit Hinweis auf VwGH vom 4.6.2008, 2007/08/0063) in Betracht.

Als Nachsichtsgründe sind zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen (§ 82a Gewerbeordnung, § 26 Angestelltengesetz - AngG), darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht (vgl. in diesem Sinne Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz Dirschmied/Pfeil zu §§ 9 bis 11, Kapitel 6.). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sind für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieser Bestimmung vor allem auch 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 AngG und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen (VwGH vom 22.4.2015, 2012/10/0218, mit Hinweis auf das Erkenntnis vom 4.6.2008, 2007/08/0063, mwN). Als Nachsichtsgründe sind zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen (Paragraph 82 a, Gewerbeordnung, Paragraph 26, Angestelltengesetz - AngG), darüber hinaus aber auch "triftige" Gründe, also Gründe von zureichendem Gewicht vergleiche in diesem Sinne Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz Dirschmied/Pfeil zu Paragraphen 9 bis 11, Kapitel 6.). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sind für das Vorliegen einer freiwilligen Lösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieser Bestimmung vor allem auch 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, AngG und verwandter Rechtsvorschriften) darstellen, zumindest aber um solche, die einem solchen wichtigen Grund zumindest nahe kommen (VwGH vom 22.4.2015, 2012/10/0218, mit Hinweis auf das Erkenntnis vom 4.6.2008, 2007/08/0063, mwN).

Zu Spruchpunkt A1:

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liegt eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 Abs. 1 AIVG vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liegt eine freiwillige Lösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AIVG vor, wenn der Arbeitnehmer selbst gekündigt, einen vorzeitigen Austritt erklärt oder eine einvernehmliche Auflösung initiiert hat.

Als freiwillige Auflösung gilt grundsätzlich jede vom Arbeitnehmer vorgenommene Beendigung des Dienstverhältnisses, etwa Arbeitnehmerkündigung, Auflösung in der Probezeit, vorzeitiger Austritt, aber auch die Initiierung einer einvernehmlichen Auflösung. Allfällige berücksichtigungswürdige Gründe für die freiwillige Auflösung sind ausschließlich im Wege der Nachsicht zu berücksichtigen. (Sdoutz/Zechner AIVG Praxiskommentar §11 Rz293, 295; Pfeil in Pfeil AIV-Komm § 11 Rz4) Als freiwillige Auflösung gilt grundsätzlich jede vom Arbeitnehmer vorgenommene Beendigung des Dienstverhältnisses, etwa Arbeitnehmerkündigung, Auflösung in der Probezeit, vorzeitiger Austritt, aber auch die Initiierung einer einvernehmlichen Auflösung. Allfällige berücksichtigungswürdige Gründe für die freiwillige Auflösung sind ausschließlich im Wege der Nachsicht zu berücksichtigen. (Sdoutz/Zechner AIVG Praxiskommentar §11 Rz293, 295; Pfeil in Pfeil AIV-Komm Paragraph 11, Rz4)

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer am 02.05.2022 ein Dienstverhältnis bei der XXXX begonnen. Den Feststellungen folgend endete dieses Dienstverhältnis mit 13.09.2023 durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Beschwerdeführers. Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer am 02.05.2022 ein Dienstverhältnis bei der römisch XXXX begonnen. Den Feststellungen folgend endete dieses Dienstverhältnis mit 13.09.2023 durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Beschwerdeführers.

Damit ist der die Verhängung der Sperrfrist rechtfertigende Anwendungsfall des § 11 Abs. 1 zweiter Fall AIVG verwirklicht. Damit ist der die Verhängung der Sperrfrist rechtfertigende Anwendungsfall des Paragraph 11, Absatz eins, zweiter Fall AIVG verwirklicht.

Gemäß § 11 Abs. 2 AIVG ist der Ausschluss vom Leistungsbezug in berücksichtigungswürdigen Fällen ganz oder teilweise nachzusehen. Es war daher zu prüfen, ob gegenständlich ein Nachsichtgrund iSd § 11 Abs. 2 AIVG vorliegt: Gemäß Paragraph 11, Absatz 2, AIVG ist der Ausschluss vom Leistungsbezug in berücksichtigungswürdigen Fällen ganz oder teilweise nachzusehen. Es war daher zu prüfen, ob gegenständlich ein Nachsichtgrund iSd Paragraph 11, Absatz 2, AIVG vorliegt:

Als Nachsichtsgründe werden im Gesetz ausdrücklich gesundheitliche Gründe demonstrativ angeführt. Der Beschwerdeführer brachte in seiner Stellungnahme vom 09.11.2023 erstmals vor, dass er am 13.09.2023 starke gesundheitliche Probleme gehabt habe und deshalb zum Arzt fahren wollte. Dass ihm eine weitere Beschäftigung bei der XXXX nicht zumutbar gewesen wäre, wurde vom Beschwerdeführer hingegen nicht behauptet. Ebenso wenig wurden medizinische Befunde bzw. eine ärztliche Bestätigung vorgelegt. Das Bestehen anderer Nachsichtsgründe wurde nicht behauptet. Nachsichtsgründe liegen damit nicht vor und sind auch sonst keine Gründe ersichtlich, die zu einem anderen Ergebnis geführt hätten. Als Nachsichtsgründe werden im Gesetz ausdrücklich gesundheitliche Gründe demonstrativ angeführt. Der Beschwerdeführer brachte in seiner Stellungnahme vom 09.11.2023 erstmals vor, dass er am 13.09.2023 starke gesundheitliche Probleme gehabt habe und deshalb zum Arzt fahren wollte. Dass ihm eine weitere Beschäftigung bei der römisch XXXX nicht zumutbar gewesen wäre, wurde vom Beschwerdeführer hingegen nicht behauptet. Ebenso wenig wurden medizinische Befunde bzw. eine ärztliche Bestätigung vorgelegt. Das Bestehen anderer Nachsichtsgründe wurde nicht behauptet. Nachsichtsgründe liegen damit nicht vor und sind auch sonst keine Gründe ersichtlich, die zu einem anderen Ergebnis geführt hätten.

Die Beschwerde war daher abzuweisen.

Zu Spruchpunkt A2:

Soweit die Beschwerde beantragte, der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, so ist darauf zu verweisen, dass die belangte Behörde derartiges nicht verfügt hat, weswegen der Antrag zurückzuweisen war.

Absehen von der mündlichen Beschwerdeverhandlung:

Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung wurde nicht beantragt und ist der Sachverhalt nach Ansicht des erkennenden Gerichtes nicht strittig, sodass keine weitere Klärung zu erwarten war.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungs-gerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungs-gerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

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.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitslosengeld Dienstverhältnis Freiwilligkeit Sperrfrist vorzeitige Beendigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:L525.2282575.1.00

Im RIS seit

20.06.2024

Zuletzt aktualisiert am

20.06.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at