

TE Bvwg Erkenntnis 2024/8/5 W228 2281441-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 05.08.2024

Entscheidungsdatum

05.08.2024

Norm

AIVG §26

AVRAG §11

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 2 § 26 heute
2. AIVG Art. 2 § 26 gültig ab 01.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2016
3. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2016 bis 28.02.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
4. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
5. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.2013 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013
6. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.2011 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2011
7. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
8. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
9. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
10. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
11. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
12. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
13. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
14. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
15. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
16. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.1996 bis 30.06.1997 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 47/1997
17. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.05.1996 bis 30.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
18. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
19. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.1996 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
20. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
21. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.01.1994 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
22. AIVG Art. 2 § 26 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

1. AVRAG § 11 heute
2. AVRAG § 11 gültig ab 10.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 174/2021
3. AVRAG § 11 gültig von 01.01.2014 bis 09.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
4. AVRAG § 11 gültig von 01.07.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2013

5. AVRAG § 11 gültig von 01.08.2009 bis 30.06.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2009
6. AVRAG § 11 gültig von 01.01.2008 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
7. AVRAG § 11 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2002
8. AVRAG § 11 gültig von 01.01.2001 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
9. AVRAG § 11 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
10. AVRAG § 11 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
11. AVRAG § 11 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
12. AVRAG § 11 gültig von 01.07.1993 bis 17.06.1994
 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

Spruch

W228 2281441-1/18E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Harald WÖGERBAUER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Dr. Kurt SCHEBESTA sowie Philipp KUHLMANN als Beisitzer in der Beschwerdesache von XXXX , SVNR: XXXX , vertreten durch Mag. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche I vom 15.09.2023, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Harald WÖGERBAUER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Dr. Kurt SCHEBESTA sowie Philipp KUHLMANN als Beisitzer in der Beschwerdesache von römisch 40 , SVNR: römisch 40 , vertreten durch Mag. römisch 40 , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche römisch eins vom 15.09.2023, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesenDie Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche I (in der Folge: AMS) vom 15.09.2023 wurde dem Antrag von XXXX (in der Folge: Beschwerdeführerin) vom 12.09.2023 auf Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz ab dem 01.10.2023 gemäß § 26 Abs. 1 AlVG iVm § 11 Abs. 1 AVRAG mangels Vorliegen einer Bildungskarenz keine Folge gegeben. Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Zuerkennung von

Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz ab dem 01.10.2023 eingebracht habe. Die Beschwerdeführerin habe mit der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H für den Zeitraum vom 01.10.2023 bis 30.09.2024 eine Bildungskarenz vereinbart. Das aktuelle Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H habe erst am 01.07.2023 begonnen. Gemäß § 11 Abs. 1 AVRAG könne eine Bildungskarenz jedoch erst dann vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate durchgehend aufrecht war. Diese Voraussetzung sei gegenständlich nicht erfüllt. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche römisch eins (in der Folge: AMS) vom 15.09.2023 wurde dem Antrag von römisch 40 (in der Folge: Beschwerdeführerin) vom 12.09.2023 auf Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz ab dem 01.10.2023 gemäß Paragraph 26, Absatz eins, AlVG in Verbindung mit Paragraph 11, Absatz eins, AVRAG mangels Vorliegen einer Bildungskarenz keine Folge gegeben. Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz ab dem 01.10.2023 eingebracht habe. Die Beschwerdeführerin habe mit der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H für den Zeitraum vom 01.10.2023 bis 30.09.2024 eine Bildungskarenz vereinbart. Das aktuelle Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H habe erst am 01.07.2023 begonnen. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AVRAG könne eine Bildungskarenz jedoch erst dann vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate durchgehend aufrecht war. Diese Voraussetzung sei gegenständlich nicht erfüllt.

Gegen diesen Bescheid er hob die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 22.09.2023 fristgerecht Beschwerde. Darin führte sie aus, dass es sich bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H um einen Saisonbetrieb handle und sei die Beschwerdeführerin über den Sommer als Verstärkung eingestellt worden. Sie sei in der Vergangenheit schon öfters bei dieser Firma angestellt gewesen, und zwar von 25.06.2018 bis 10.08.2018 sowie von 01.09.2020 bis 05.07.2022. Sie sei in Summe sohin über zwei Jahre für diese Firma tätig gewesen. Die letzten drei Monate vor Antragstellung sei die durchgehend im Saisonbetrieb angestellt gewesen. Sie erfülle daher die Voraussetzungen für die Bildungskarenz. Gegen diesen Bescheid er hob die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 22.09.2023 fristgerecht Beschwerde. Darin führte sie aus, dass es sich bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H um einen Saisonbetrieb handle und sei die Beschwerdeführerin über den Sommer als Verstärkung eingestellt worden. Sie sei in der Vergangenheit schon öfters bei dieser Firma angestellt gewesen, und zwar von 25.06.2018 bis 10.08.2018 sowie von 01.09.2020 bis 05.07.2022. Sie sei in Summe sohin über zwei Jahre für diese Firma tätig gewesen. Die letzten drei Monate vor Antragstellung sei die durchgehend im Saisonbetrieb angestellt gewesen. Sie erfülle daher die Voraussetzungen für die Bildungskarenz.

Die Beschwerdesache wurde gemäß § 15 Abs. 2 letzter Satz VwG VG unter Anchluss der Akten des Verfahrens am 17.11.2023 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Die Beschwerdesache wurde gemäß Paragraph 15, Absatz 2, letzter Satz VwG VG unter Anchluss der Akten des Verfahrens am 17.11.2023 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Schreiben vom 05.12.2023 dem Vertreter der Beschwerdeführerin das Beschwerdevorlageschreiben der belangten Behörde übermittelt. Weiters wurden in diesem Schreiben Ausführungen zur Sach- und Rechtslage getätigt.

Am 11.12.2023, am 22.12.2023 sowie am 16.01.2024 übermittelte der Vertreter der Beschwerdeführerin jeweils eine Eingabe an das Bundesverwaltungsgericht.

Vor dem Bundesverwaltungsgericht wurde am 04.07.2024 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, an der der Vertreter der Beschwerdeführerin sowie eine Vertreterin der belangten Behörde teilnahmen. Die Beschwerdeführerin war nicht anwesend.

Am 30.07.2024 langte eine mit 26.07.2024 datierte Stellungnahme und Unterlagenvorlage des Vertreters der Beschwerdeführerin beim Bundesverwaltungsgericht ein.

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

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin war von 25.06.2018 bis 10.08.2018, von 01.09.2020 bis 05.07.2022 sowie von 01.07.2023 bis 30.09.2023 bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H vollversicherungspflichtig beschäftigt. Der Vertrag vom 01.07.2023 wurde befristet bis 30.09.2023 geschlossen. Die Beschwerdeführerin war von 25.06.2018 bis 10.08.2018,

von 01.09.2020 bis 05.07.2022 sowie von 01.07.2023 bis 30.09.2023 bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H vollversicherungspflichtig beschäftigt. Der Vertrag vom 01.07.2023 wurde befristet bis 30.09.2023 geschlossen.

Die Beschwerdeführerin war seit 21.09.2020 an der XXXX , City, University of London für das Studium BSc Business Management eingeschrieben. Sie hat das Studium mit 26.06.2024 abgeschlossen. Die Beschwerdeführerin war seit 21.09.2020 an der römisch 40 , City, University of London für das Studium BSc Business Management eingeschrieben. Sie hat das Studium mit 26.06.2024 abgeschlossen.

Am 23.08.2023 vereinbarte die Beschwerdeführerin mit der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H eine Bildungskarenz nach § 11 AVRAG für den Zeitraum von 01.10.2023 bis 30.09.2024. Am 23.08.2023 vereinbarte die Beschwerdeführerin mit der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H eine Bildungskarenz nach Paragraph 11, AVRAG für den Zeitraum von 01.10.2023 bis 30.09.2024.

Die Beschwerdeführerin stellte am 12.09.2023 beim AMS einen Antrag auf Weiterbildungsgeld mit Geltendmachung für 01.10.2023.

Die XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H mit Sitz in Wien betreibt in Salzburg eine Ausstellung sowie einen Shop in XXXX . Die römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H mit Sitz in Wien betreibt in Salzburg eine Ausstellung sowie einen Shop in römisch 40 .

Im (verfahrensrelevanten) Jahr 2023 waren acht Personen von 01.01.2023 bis 31.12.2023 durchgehend bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H angestellt. Zwei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. Im (verfahrensrelevanten) Jahr 2023 waren acht Personen von 01.01.2023 bis 31.12.2023 durchgehend bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H angestellt. Zwei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt.

In den Jahren zuvor stellte sich die Personalsituation bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H wie folgt dar: In den Jahren zuvor stellte sich die Personalsituation bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H wie folgt dar:

Im Jahr 2016 waren bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H zwölf Personen fix angestellt und drei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. Im Jahr 2016 waren bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H zwölf Personen fix angestellt und drei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt.

In den Jahren 2017 und 2018 waren bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H jeweils zwölf Personen fix angestellt und fünf Personen waren jeweils zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. In den Jahren 2017 und 2018 waren bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H jeweils zwölf Personen fix angestellt und fünf Personen waren jeweils zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt.

Im Jahr 2019 waren bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H 13 Personen fix angestellt und drei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. Im Jahr 2019 waren bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H 13 Personen fix angestellt und drei Personen waren zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt.

In den Jahren 2020 bis 2022 war die Situation aufgrund des Umstandes, dass wegen Corona kein geregelter Betrieb stattfinden konnte, volatil.

Betriebsschließungen des gesamten Betriebs im (verfahrensrelevanten) Jahr 2023 gab es nicht.

Es ist festzustellen, dass es sich bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H nicht um einen Saisonbetrieb handelt. Es ist festzustellen, dass es sich bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H nicht um einen Saisonbetrieb handelt.

Die Beschwerdeführerin schien aufgrund eines Änderungsantrages vom 30.11.2020 im Firmenbuch als Fremdgeschäftsführerin der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H, eingetragen ab 11.12.2020, auf. Die Beschwerdeführerin hat, insbesondere im Zeitraum 06.07.2022-30.06.2023, nicht als Geschäftsführerin gearbeitet. Die Beschwerdeführerin schien aufgrund eines Änderungsantrages vom 30.11.2020 im Firmenbuch als Fremdgeschäftsführerin der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H, eingetragen ab 11.12.2020, auf. Die Beschwerdeführerin hat, insbesondere im Zeitraum 06.07.2022-30.06.2023, nicht als Geschäftsführerin gearbeitet.

2. Beweiswürdigung:

Die Beschäftigung der Beschwerdeführer bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H ist im Sozialversicherungsauszug dokumentiert und ist nicht strittig. Der befristete Dienstvertrag vom 01.07.2023 liegt im Akt ein. Die Beschäftigung der Beschwerdeführer bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H ist im Sozialversicherungsauszug dokumentiert und ist nicht strittig. Der befristete Dienstvertrag vom 01.07.2023 liegt im Akt ein.

Die Vereinbarung über die Bildungskarenz vom 23.08.2023 sowie der Antrag auf Weiterbildungsgeld liegen ebenfalls im Akt ein.

Die Feststellungen zum Studium der Beschwerdeführerin ergeben sich aus der Bestätigung der XXXX , City, University of London vom 11.10.2023 sowie aus dem am 30.07.2024 vorgelegten Abschlusszeugnis vom 02.07.2024. Die Feststellungen zum Studium der Beschwerdeführerin ergeben sich aus der Bestätigung der römisch 40 , City, University of London vom 11.10.2023 sowie aus dem am 30.07.2024 vorgelegten Abschlusszeugnis vom 02.07.2024.

Die Feststellung, wonach die XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H in Salzburg eine Ausstellung sowie einen Shop in XXXX betreibt, ergeben sich aus den Angaben des Vertreters der Beschwerdeführerin in der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Die Feststellung, wonach die römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H in Salzburg eine Ausstellung sowie einen Shop in römisch 40 betreibt, ergeben sich aus den Angaben des Vertreters der Beschwerdeführerin in der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Die Feststellungen zur Personalsituation bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H ergeben sich aus der am 30.07.2024 vorgelegten Personalaufstellung für die Jahre 2016 bis heute. Die Feststellungen zur Personalsituation bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H ergeben sich aus der am 30.07.2024 vorgelegten Personalaufstellung für die Jahre 2016 bis heute.

Zur Feststellung der fehlenden Gesamtbetriebsschließung kommt es aufgrund der angegebenen, durchlaufenden Verträge der fix angestellten Personen.

Zur Feststellung, dass es sich bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H nicht um einen Saisonbetrieb handelt, ist auf die Ausführungen in der rechtlichen Beurteilung zu verweisen. Zur Feststellung, dass es sich bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H nicht um einen Saisonbetrieb handelt, ist auf die Ausführungen in der rechtlichen Beurteilung zu verweisen.

Die Eintragung der Beschwerdeführerin als Fremdgeschäftsführerin ergibt sich aus dem Firmenbuch. Es ist unstrittig, dass die Beschwerdeführerin als Geschäftsführerin, insbesondere im Zeitraum 06.07.2022-30.06.2023, nicht gearbeitet hat.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts:

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. 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 – vorliegend sohin das AMS Wien Jugendliche I. 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 – vorliegend sohin das AMS Wien Jugendliche römisch eins.

§ 56 Abs. 2 AlVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des AMS. Paragraph 56, Absatz 2, AlVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des AMS.

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.

Da in der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmung des § 56 Abs. 2 AlVG normiert ist, dass über Beschwerden gegen

Bescheide der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer angehören, zu entscheiden ist, liegt im vorliegenden Fall Senatszuständigkeit mit Laienrichterbeteiligung vor. Da in der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmung des Paragraph 56, Absatz 2, AIVG normiert ist, dass über Beschwerden gegen Bescheide der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer angehören, zu entscheiden ist, liegt im vorliegenden Fall Senatszuständigkeit mit Laienrichterbeteiligung vor.

Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht:

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt. Gemäß § 59 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt. Gemäß Paragraph 59, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch IV. Teiles, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

„§ 26. (1) Personen, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, gebührt für die vereinbarte Dauer ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in der Höhe von 14,53 Euro täglich, bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen: [...] „§ 26. (1) Personen, die eine Bildungskarenz gemäß Paragraph 11, oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes gemäß Paragraph 12, AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, gebührt für die vereinbarte Dauer ein Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch in der Höhe von 14,53 Euro täglich, bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen: [...]“

4. Vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz muss die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein; bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb muss sie ununterbrochen drei Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Zeiten, die gemäß § 14 Abs. 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung zu werten. [...]“ 4. Vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz muss die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein; bei einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb muss sie ununterbrochen drei Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Zeiten, die gemäß Paragraph 14, Absatz 4 und 5 auf die Anwartschaft anzurechnen sind, sind wie Zeiten arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung zu werten. [...]“

Die primäre Voraussetzung für einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld gemäß § 26 AIVG ist sohin die Vereinbarung einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG. Die primäre Voraussetzung für einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld gemäß Paragraph 26, AIVG ist sohin die Vereinbarung einer Bildungskarenz gemäß Paragraph 11, AVRAG.

Gemäß § 11 Abs. 1 AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

Gemäß § 11 Abs. 1a AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 53 Abs. 6 ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Gemäß Paragraph 11, Absatz eins a, AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb (Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG) vereinbaren, sofern das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Arbeitgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

Im gegenständlichen Fall war die Beschwerdeführerin von 25.06.2018 bis 10.08.2018, von 01.09.2020 bis 05.07.2022 sowie von 01.07.2023 bis 30.09.2023 bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H vollversicherungspflichtig beschäftigt. Im gegenständlichen Fall war die Beschwerdeführerin von 25.06.2018 bis 10.08.2018, von 01.09.2020 bis 05.07.2022 sowie von 01.07.2023 bis 30.09.2023 bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H vollversicherungspflichtig beschäftigt.

Seitens der Beschwerdeführerin wird vorgebracht, dass es sich bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H um einen Saisonbetrieb handelt und sie daher die Voraussetzungen des

§ 26 Abs. 1 Z 4 AIVG für den Bezug von Weiterbildungsgeld erfülle. Seitens der Beschwerdeführerin wird vorgebracht, dass es sich bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H um einen Saisonbetrieb handelt und sie daher die Voraussetzungen des

§ 26 Absatz eins, Ziffer 4, AIVG für den Bezug von Weiterbildungsgeld erfülle.

Dazu ist wie folgt auszuführen:

Im Beschluss vom 24.03.2022, 9 ObA 116/21f, hat der OGH Klarstellungen zur Definition von Saisonbetrieben nach § 53 Abs. 6 ArbVG, wonach als Saisonbetriebe jene Betriebe gelten, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten, vorgenommen. In diesem Beschluss wurde ausgeführt, dass das Kriterium, dass Betriebe regelmäßig zu gewissen Zeiten „erheblich verstärkt“ arbeiten, eine Relation zum Ausdruck bringt. Um von „zu gewissen Zeiten erheblich verstärkter Arbeit“ sprechen zu können, bedarf es einer entsprechenden Steigerung der Arbeit im Verhältnis zur Arbeit zu anderen Zeiten mit einem normalen (geringeren) Arbeitsaufkommen. Im Beschluss vom 24.03.2022, 9 ObA 116/21f, hat der OGH Klarstellungen zur Definition von Saisonbetrieben nach Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG, wonach als Saisonbetriebe jene Betriebe gelten, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten, vorgenommen. In diesem Beschluss wurde ausgeführt, dass das Kriterium, dass Betriebe regelmäßig zu gewissen Zeiten „erheblich verstärkt“ arbeiten, eine Relation zum Ausdruck bringt. Um von „zu gewissen Zeiten erheblich verstärkter Arbeit“ sprechen zu können, bedarf es einer entsprechenden Steigerung der Arbeit im Verhältnis zur Arbeit zu anderen Zeiten mit einem normalen (geringeren) Arbeitsaufkommen.

Festzuhalten ist weiter, dass für die „erheblich verstärkte Arbeit“ nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen oa, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand abzustellen ist,

weil nur dieser sowohl § 1159 Abs 2 letzter Satz ABGB (erhöhte Flexibilität bei Kündigung eines Arbeitsverhältnisses) als auch § 53 Abs 6 ArbVG (Verzicht auf sechsmonatige Beschäftigung für passives BR-Wahlrecht) erklärlich macht. Dass der erhöhte Personalstand dabei nicht auf dem typischen Betriebsrisiko zuzurechnende Ursachen (Konjunkturschwankungen, Wettbewerbsrisiko) zurückzugehen sein darf, ergibt sich daraus, dass diese typischerweise nicht dem Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ im dargelegten Sinn entsprechen. Festzuhalten ist weiter, dass für die „erheblich verstärkte Arbeit“ nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen oa, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand abzustellen ist, weil nur dieser sowohl Paragraph 1159, Absatz 2, letzter Satz ABGB (erhöhte Flexibilität bei Kündigung eines Arbeitsverhältnisses) als auch Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG (Verzicht auf sechsmonatige Beschäftigung für passives BR-Wahlrecht) erklärlich macht. Dass der erhöhte Personalstand dabei nicht auf dem typischen Betriebsrisiko zuzurechnende Ursachen (Konjunkturschwankungen, Wettbewerbsrisiko) zurückzugehen sein darf, ergibt sich daraus, dass diese typischerweise nicht dem Kriterium „regelmäßig zu gewissen Zeiten“ im dargelegten Sinn entsprechen.

Die in § 53 Abs. 6 ArbVG genannte Wortfolge „erheblich verstärkt arbeiten“ bedeutet dem Beschluss des OGH vom 24.03.2022, 9 ObA 116/21f, zufolge einen Anstieg des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel. Die in Paragraph 53, Absatz 6, ArbVG genannte Wortfolge „erheblich verstärkt arbeiten“ bedeutet dem Beschluss des OGH vom 24.03.2022, 9 ObA 116/21f, zufolge einen Anstieg des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel.

Den oben getroffenen Feststellungen folgend waren im (verfahrensrelevanten) Jahr 2023 bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H acht Personen fix angestellt und zwei Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. Es erfolgte sohin im Jahr 2023 kein Anstieg des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel. Den oben getroffenen Feststellungen folgend waren im (verfahrensrelevanten) Jahr 2023 bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H acht Personen fix angestellt und zwei Personen zusätzlich in den Sommermonaten als Saisonarbeitskräfte angestellt. Es erfolgte sohin im Jahr 2023 kein Anstieg des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel.

Auch in den Jahren 2016 und 2019 erfolgte – den oben getroffenen Feststellungen folgend – kein Anstieg des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel. Lediglich in den Jahren 2017 und 2018 (jeweils zwölf Fixkräfte plus fünf Saisonkräfte) war dieses Kriterium erfüllt. Aufgrund der Volatilität in den Corona-Jahren 2020 bis 2022 werden diese drei Jahre nicht näher beurteilt. Es ergibt sich sohin, dass in den fünf beurteilten Jahren 2016, 2017, 2018, 2019 und 2023 das geforderte Kriterium des Anstiegs des Beschäftigungsstandes von mindestens einem Drittel lediglich in zwei Jahren erfüllt war.

Bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H handelt es sich sohin um keinen Saisonbetrieb. Bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H handelt es sich sohin um keinen Saisonbetrieb.

Abschließend ist festzuhalten, dass betreffend den Nachweis allfälliger Umsatzschwankungen seitens der Vertretung der Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 26.07.2024 lediglich der Arbeitsstättenumsatz des Shops, nicht jedoch der Betriebsumsatz vorgelegt wurde. Da jedoch – wie im oben genannten Beschluss des OGH klargestellt wurde – für die „erheblich verstärkte Arbeit“ nicht auf Umsatzsteigerungen, Überstundenleistungen, sondern auf einen für gewisse Zeit erforderlichen erhöhten Personalstand abzustellen ist, können Feststellungen zu allfälligen Umsatzschwankungen gegenständlich dahingestellt bleiben.

Da es sich bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H um keinen Saisonbetrieb handelt, kann gemäß § 11 Abs. 1 AVRAG eine Bildungskarenz erst dann vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate aufrecht war. Diese Voraussetzung ist fallgegenständlich jedoch nicht erfüllt, zumal die Beschwerdeführerin mit der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H die Bildungskarenz für den Zeitraum ab 01.10.2023 vereinbart hat, sie zuvor jedoch erst seit 01.07.2023 bei der XXXX Verlags- und Handelsges.m.b.H in einem Dienstverhältnis stand. Es konnte fallgegenständlich daher keine Bildungskarenz vereinbart werden, sodass die Voraussetzungen für die Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz gemäß § 26 Abs. 1 AlVG nicht vorliegen. Da es sich bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H um keinen Saisonbetrieb handelt, kann gemäß Paragraph 11, Absatz eins, AVRAG eine Bildungskarenz erst dann vereinbart werden, nachdem das Arbeitsverhältnis zumindest sechs Monate aufrecht war. Diese Voraussetzung ist fallgegenständlich jedoch nicht erfüllt, zumal die Beschwerdeführerin mit der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H die Bildungskarenz für den Zeitraum ab 01.10.2023 vereinbart hat, sie zuvor jedoch

erst seit 01.07.2023 bei der römisch 40 Verlags- und Handelsges.m.b.H in einem Dienstverhältnis stand. Es konnte fallgegenständlich daher keine Bildungskarenz vereinbart werden, sodass die Voraussetzungen für die Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz gemäß Paragraph 26, Absatz eins, AlVG nicht vorliegen.

Die belangte Behörde hat daher zu Recht dem Antrag der Beschwerdeführerin auf Zuerkennung von Weiterbildungsgeld bei Bildungskarenz ab 01.10.2023 keine Folge gegeben.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Zulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, es an einer Rechtsprechung fehlt oder die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes als uneinheitlich zu beurteilen ist. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, es an einer Rechtsprechung fehlt oder die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes als uneinheitlich zu beurteilen ist.

Im vorliegenden Fall ist die Revision zulässig, weil Rechtsprechung des VwGH zum (Nicht-)Vorliegen eines Saisonbetriebes nicht auffindbar ist. Das BVwG ging bei seiner Entscheidungsfindung von einer gesamtbetrieblichen Sicht wie in der zitierten Judikatur des OGH aus. Es gibt keine Judikatur des VwGH, ob auch die reine Betrachtung nur eines Betriebsteils (einer Arbeitsstätte) bei der Beurteilung des Vorliegens eines Saisonbetriebs möglich bzw. geboten ist, was letztendlich das Verfahrensergebnis beeinflussen könnte.

Schlagworte

Anspruchsvoraussetzungen Bildungskarenz Dienstverhältnis - Dauer Revision zulässig Versicherungszeiten
Weiterbildungsgeld

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W228.2281441.1.00

Im RIS seit

02.09.2024

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2024

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

© 2026 JUSLINE

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