



BVwG

Bundesverwaltungsgericht
Republik Österreich

Postadresse:
Erdbergstraße 192 – 196
1030 Wien
Tel: +43 1 601 49 – 0
Fax: +43 1 711 23 – 889 15 41
E-Mail: einlaufstelle@bvwg.gv.at
www.bvwg.gv.at

E N T S C H E I D U N G S D A T U M

1 0 . 0 9 . 2 0 2 1

G E S C H Ä F T S Z A H L

L 5 1 7 2 2 4 2 3 3 7 - 1 / 4 E

I M N A M E N D E R R E P U B L I K !

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Mag^a. LEIDLMEYER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX nach ergangener Beschwerdevorentscheidung XXXX , GZ: XXXX , in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idGF iVm §§ 38 und 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idGF, als unbegründet abgewiesen.

B)

Der Antrag auf Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung wird zurückgewiesen.

C)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

08.03.2021 – Überlassungsmitteilung gem. § 12 Abs. 1 AÜG

09.03.2021 – 11.03.2021 – Tätigkeit von XXXX (in der Folge „bP“) bei der Firma XXXX

10.03.2021 – Anruf der bP bei Fa. XXXX – Mitteilung, dass sie an der Tätigkeit nicht interessiert sei

12.03.2021 – Rückgabe der Arbeitsschuhe und Abgabe der Stundenaufzeichnung durch bP bei Firma XXXX

12.03.2021 – Aufforderung der bP zur Stellungnahme durch AMS XXXX (in der Folge „AMS“ bzw. „bP“) über eAMS-Konto

12.03.2021 – Stellungnahme der bP über eAMS-Konto

29.03.2021 – Bescheid des AMS

01.04.2021 – Beschwerde der bP

12.04.2021 – E-Mail Fa. XXXX an AMS

14.04.2021 – Parteiengehör

22.04.2021 – Stellungnahme der bP

29.04.2021 – Beschwerdevorentscheidung der bB

06.05.2021 – Vorlageantrag der bP mit Antrag auf Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP bezieht seit November 2020 Notstandshilfe.

Aufgrund der zwischen der bP un der Firma XXXX XXXX am 08.03.2021 abgeschlossenen Überlassungsmittelung war die bP ab 09.03.2021 als Schweißer/Schlosser im Metallgewerbe bei der Firma XXXX beschäftigt. Die Beschäftigung erfolgte im Rahmen einer Quarantänevertretung, der bP war von der Firma eine Übernahme in der Firma in Aussicht gestellt worden.

Am 09.03.2021 verrichtete die bP ihre Arbeit zur vollsten Zufriedenheit des Arbeitgebers. Am 10.03.2021 kontaktierte die bP die Fa. XXXX telefonisch und teilte mit, dass sie an dieser Tätigkeit nicht interessiert sei. Die bP musste im Rahmen ihrer Tätigkeit neben den Schweißarbeiten auch noch Vor- und Nacharbeiten am Werkstück wie etwa das Bohren von Löchern an den Montagekonsolen verrichten, was bei dieser Tätigkeit üblich ist. Auch nahm die bP die Folienbeschriftung auf Leuchtschildern vor.

Am 12.03.2021 beendete die bP ihr Arbeitsverhältnis, indem sie bei der Firma XXXX ihre Schuhe und ihre Stundenabrechnung abgab. An der Aushändigung einer Bestätigung bezüglich der Lösung des Dienstverhältnisses in der Probezeit durch eine Mitarbeiterin der Firma XXXX war die bP nicht interessiert.

In der Zeit um den 09.03.2021 war die Firma XXXX für drei Kunden auf der Suche nach Schlossern bzw. Schweißern.

Mit Schreiben vom 12.03.2021 wurde die bP aufgrund einer Mitteilung der Fa. XXXX über die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung Dienstnehmer in der Probezeit auf eine Sanktion gem. § 11 ALVG hingewiesen und zu einer Stellungnahme aufgefordert.

Die bP gab am 12.03.2021 dazu sinngemäß an, sie habe nicht gewusst, dass es sich nur um eine kurzfristige Arbeit gehandelt habe, es sei laut Firma XXXX keine Arbeit mehr für sie dagewesen. Sie sei von 09.03. – 11.03.2021 beschäftigt gewesen. Da sie von den anderen Mitarbeitern erfahren habe, dass 2 Mitarbeiter fehlten, sei ihr gleich bewusst gewesen, dass die Fa. XXXX sie nur für kurze Zeit aufgenommen habe. Trotz kurzfristiger Stelle habe sie

weitergearbeitet und ihre Arbeit erledigt. Die Firma XXXX habe keine weitere Arbeitsstelle für sie gehabt, daher habe sie sich wieder arbeitslos melden müssen.

Am 25.03.2021 wurde die Fa. XXXX Personalservice telefonisch vom AMS kontaktiert. Herr XXXX gab dabei folgende Stellungnahme ab: "Herr XXXX war als Schweißer an die Fa. XXXX überlassen. Die Firma suchte Schweißer als Quarantänevertretung für zwei Kollegen. Falls er sich bewährt, wäre eine Übernahme in der Firma geplant gewesen. Dies wurde mit Hr. XXXX besprochen. Hr. XXXX hat am 9.3.21 zur vollen Zufriedenheit der Firma gearbeitet. Am 10.3.21 hat er dann uns telefonisch informiert, dass er an dieser Tätigkeit nicht interessiert sei. Er musste neben den Schweiß Tätigkeiten auch noch die Vor- bzw. Nacharbeiten am Werkstück verrichten (wie z. B. Bohren, ... etc.) Dies ist bei dieser Tätigkeit üblich. Er verlange eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses. Dies konnte ihm jedoch nicht bewilligt werden. Hr. XXXX hat dann noch am 10.3.21 und am 11.3.21 gearbeitet und dann das Dienstverhältnis in der Probezeit selbst gelöst."

Mit Bescheid vom 29.03.2021 sprach die bB gem. § 38 iVm § 11 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) idgF aus, dass die bP für den Zeitraum 12.03.2021 – 08.04.2021 keine Notstandshilfe erhalte. Begründend führte die bB nach Anführung der zugrundeliegenden gesetzlichen Bestimmungen aus, das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass die bP ihr Dienstverhältnis bei der Firma XXXX Personalservice GmbH während der Probezeit freiwillig gelöst habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Gegen diesen Bescheid erhob die bP am 01.04.2021 fristgerecht Beschwerde und führte darin sinngemäß aus, sie habe ab 11.03.2021 Arbeiten verrichten müssen, die sie aufgrund ihrer Kenntnisse als Schlosser nicht ohne Anleitung und vorherige Einschulung schaffen hätte können. Bei den Arbeiten am 3. Tag habe es sich weder um Schweißarbeiten noch um Metallarbeiten gehandelt. Am 12.03.2021 sei sie zur Arbeit bei der Firma XXXX erschienen. Dort sei sie nach wenigen Minuten nach Hause geschickt worden, da offenbar keine weitere Arbeit für sie vorhanden gewesen sei, die Auflösung sei ausschließlich auf Wunsch der Firma XXXX erfolgt und nicht von ihr veranlasst worden. Die bP beantragte PV, Urkundenvorlage und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

Am 12.04.2021 wurde dem AMS von der Fa. XXXX eine E-Mail übermittelt, zusammengefasst erklärte Herr XXXX darin, dass die bP in der Firma gebraucht worden sei, weil ein anderer Schweißer wegen einer Coronaerkrankung ausgefallen sei. Nachdem an einem Leuchtschild

die Schweißarbeiten fertiggestellt worden sei, seien an den Montagekonsolen Löcher zu bohren gewesen, dabei habe es sich um eine einfache Schlossertätigkeit gehandelt. Die bP habe ihm gegenüber angegeben, dass sie ein Bewerbungsgespräch bei einer anderen Firma habe und er daher das Dienstverhältnis beenden wolle. Er hätte die bP dringend länger gebraucht und habe ihr das auch gesagt. Er habe die bP jedoch nur dazu überreden können, zumindest den begonnenen Auftrag fertigzumachen, dann sei sie gegangen.

Mit dieser E-Mail wurde auch eine E-Mail von Herrn XXXX an Herrn XXXX weitergeleitet, aus der sich unter anderem ergibt, dass die Firma XXXX in der Zeit um den 09.03.2021 für drei Kunden Schlosser bzw. Schweißer gesucht hatte, in dieser Zeit nur eine Stelle besetzen konnte und der bP ein weiteres Jobangebot gemacht worden wäre, wenn sie nicht sofort wieder das Büro der Firma XXXX verlassen hätte. Auch habe die bP laufend gemeinsam mit der Fa. XXXX dazu überredet werden müssen, dass sie zumindest drei Tage durchhalte.

Mit Schreiben vom 14.04.2021 wurde der bP Parteienehör gewährt.

In ihrer Stellungnahme vom 22.04.2021 gab die bP nach teilweiser Wiederholung ihrer bereits gemachten Ausführungen zusammengefasst an, sie habe zu keinem Zeitpunkt eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses verlangt. Sie sei am 11.03.2021 an den Firmensitz der Fa. XXXX bestellt worden, wo sie nach wenigen Minuten nach Hause geschickt worden sei, ohne dass ihr ein weiteres Überlassungsangebot gemacht worden sei. Herr XXXX habe ihr gegenüber ausgeführt, dass er sie nur bis 17.03.2021 benötigen würde. Es seien keineswegs nur Schweißarbeiten oder Tätigkeiten eines Schlossers im Metallgewerbe zu machen gewesen, vielmehr habe sie Tätigkeiten der Folienbeschriftung auf den Leuchtschildern verrichten müssen, welche nichts mit den vereinbarten Tätigkeiten zu tun hatten. Sie habe am 12.03.2021 am Firmensitz der Firma XXXX erscheinen müssen, es sei zu diesem Zeitpunkt nicht klar gewesen, dass sie zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erscheinen sollte. Nach Übergabe der Schuhe, welche sie von der Firma XXXX erhalten hatte – sie habe zum Arbeitseinsatz bei XXXX eigene benutzt – sei ihr von der Mitarbeiterin der Firma XXXX mitgeteilt worden, dass nun alles erledigt sei und sie gehen solle. Sie habe daher angenommen, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr fortgesetzt werden solle und sei die Auflösung keinesfalls durch sie erfolgt, sondern eindeutig von der Firma XXXX ausgegangen.

Am 29.04.2021 erging die Beschwerdeentscheidung der bB gem. § 14 VwGVG iVm. § 56 AIVG 1977, die Beschwerde der bP wurde abgewiesen. Begründend stellte die bB nach Dartung des Verfahrensgangs, fest, dass die bP das Dienstverhältnis bei der Firma XXXX freiwillig gelöst habe, berücksichtigungswürdige Gründe für die Beendigung des

Dienstverhältnisses wären nicht vorgelegen. Gem. § 11 AIVG erhalte die bP für vier Wochen ab Beendigung ihres Dienstverhältnisses keine Notstandshilfe, wenn sie ihr Dienstverhältnis freiwillig gelöst habe oder dieses infolge eigenen Verschuldens beendet worden ist.

Mit Vorlageantrag vom 06.05.2021 beantragte die bP die Vorlage ihrer Beschwerde beim BVwG und die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung.

Am 11.05.2021 erfolgte die Beschwerdevorlage am BVwG.

2.0. Beweiswürdigung:

2.1. Zum Verfahrensgang:

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

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

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

historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)"'. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

Der vorliegende Sachverhalt ergibt sich zunächst aus dem vorgelegten Verwaltungsakt.

Aus den übereinstimmenden Angaben der Verantwortlichen der Fa. XXXX bzw. der Firma XXXX ergibt sich glaubwürdig und nachvollziehbar, dass die bP dringend über den Zeitpunkt 11.03.2021 hinaus als Arbeitskraft benötigt worden wäre. Die bP selbst macht hingegen dazu widersprüchliche Angaben. Einerseits schreibt sie dazu in ihrer Stellungnahme vom 12.03.2021 es sei laut Firma XXXX keine Arbeit mehr für sie da und es sei ihr gleich bewusst gewesen, dass es sich nur um eine kurzfristige Stelle gehandelt habe, weil zwei andere Mitarbeiter der Firm gefehlt hätten, andererseits führt sie in einer weiteren Stellungnahme vom 22.04.2021 an, Herr XXXX hätte sie zumindest bis 17.03.2021 benötigt.

Es besteht auch kein Grund, an den Angaben von Herrn Höglinger und Herrn XXXX zu zweifeln, wonach es bereits ab dem 2. Arbeitstag aufgrund des Widerstands der bP schwierig war, diese dazu zu verhalten, die ihr aufgetragenen Arbeiten zu verrichten. Die Fa. XXXX hätte die bP auch über die quarantänebedingte Vertretung für einen Arbeitskollegen hinaus benötigt, was der bP auch kommuniziert worden war, auch die Fa. XXXX gab an, zum Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses mit der bP mehrere Anfragen von Kunden gehabt zu haben, die Schlosser bzw. Schweißer gesucht hatten. Daraus ergibt sich wiederum schlüssig, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht von Seiten der Firma XXXX gelöst wurde, sondern hier tatsächlich die Bereitschaft bestanden hätte, die bP weiter zu beschäftigen. Die diesbezüglichen Behauptungen der bP, wonach sie zur Firma XXXX bestellt worden sei und ihr dort mitgeteilt worden sei, dass man keine Arbeit mehr für sie habe, sind unglaubwürdig und nicht nachvollziehbar. Es verwundert in diesem Zusammenhang auch, dass die bP selbst angibt, ihre Arbeitsschuhe bei der Firma XXXX abgegeben zu haben, hätte sie diese doch gar nicht dabei haben müssen, wenn sie tatsächlich von der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung ausgegangen wäre und auch den entsprechenden Willen und die Arbeitsbereitschaft gehabt hätte wie sie in ihren Eingaben betont. Die bP gibt dazu selbst in ihrer Stellungnahme vom 22.04.2021 an, es sei für sie zu dem Zeitpunkt, als sie am Firmensitz erscheinen musste (12.03.2021) nicht klar gewesen, dass sie zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erscheinen sollte; es hätte folglich für die bP gar keinen Grund gegeben, die Arbeitsschuhe zu diesem Termin mitzubringen. Wenn es jedoch – wovon das erkennende Gericht ausgeht - von vornherein von der bP beabsichtigt war, das Arbeitsverhältnis am

12.03.2021 zu beenden, ist auch nachvollziehbar, dass die bP mit den Arbeitsschuhen bei der Firma XXXX erschienen ist und diese zurückgegeben hat.

Auch wertet das Gericht die glaubwürdige Angabe von Herrn XXXX, wonach die bP anlässlich des Telefonats vom 10.03.2021 eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses verlangt habe in Zusammenhalt mit der glaubwürdigen Angabe von Herrn XXXX, wonach die bP ihm gegenüber gemeint habe, dass sie ein Bewerbungsgespräch bei einer anderen Firma habe und daher das Dienstverhältnis beenden möchte, als Indiz dafür, dass das Dienstverhältnis letztlich tatsächlich am 12.03.2021 durch die bP gelöst wurde.

Insgesamt – vor allem auch unter Berücksichtigung der offenkundig mangelnden Arbeitsbereitschaft der bP – war daher hinsichtlich der Lösung des Dienstverhältnisses der Darstellung des Verantwortlichen der Firma XXXX zu folgen, wonach die Initiative dazu von der bP ausgegangen war. Nachdem die bP wie von Herrn XXXX angegeben das Büro derartig schnell wieder verlassen hatte, dass die Mitarbeiterin nicht einmal Zeit hatte, ihr ein Schriftstück bezüglich Lösung in der Probezeit auszuhändigen, kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass die bP für weitere Überlassungen bereit gewesen wäre, wie sie es in ihrer Stellungnahme vom 22.04.2021 behauptet und wo sie auch vermeint, es sei ihr diesbezüglich kein Angebot gemacht worden. Außerdem hätte der bP zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses klar sein müssen, dass sie dem AMS gegenüber verpflichtet sein würde, einen entsprechenden Nachweis zur behaupteten Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorzulegen, der naturgemäß in Form der Vorlage eines Schriftstücks mit der Bestätigung der Auflösung durch den Dienstgeber bestanden hätte. Darum hat sich die bP jedoch nicht bemüht.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Bundesverfassungsgesetz B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idgF
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF
- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013 idgF
- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idgF
- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl. Nr. 10/1985 idgF

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

3.2. Gemäß Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 9 Abs. 2 Z 1 VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 56 Abs. 2 AIVG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.

Gemäß § 56 Abs. 4 AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu. Die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BGBl. I Nr. 10/2013).

Gegenständlich liegt Senatszuständigkeit vor.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 14 VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert § 56 Abs. 2 AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (vgl. Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, § 15 VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den

diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vgl. RV 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des § 15 Abs. 1 hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3) und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 8 zu § 15 VwGVG unter Hinweis auf AB 2112 BlgNR 24. GP 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert.

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

3.3. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes lauten:

Gemäß § 7 Abs. 1 hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Gemäß § 7 Abs. 2 steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist.

„Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche

Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) – (8) [...]

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

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

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden.

Die mangelnde Arbeitswilligkeit wird in den (systematisch miteinander zusammenhängenden) §§ 9 – 11 AIVG näher geregelt. Während § 9 jene Fälle regelt, in denen Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist, der Arbeitslose jedoch an der Beendigung dieses Zustandes nicht hinreichend mitwirkt (wofür der Gesetzgeber die in § 10 Abs. 1 AIVG vorgesehene Sanktion des Verlustes des Anspruches auf Arbeitslosengeld vorsieht), bestimmt § 11 (in Ergänzung dazu), dass eine solche Sanktion u.a. auch denjenigen trifft, der den Zustand der Arbeitslosigkeit infolge Auflösung seines Dienstverhältnisses ohne triftigen Grund herbeiführt.

§ 10 und § 11 AIVG sind Ausdruck der dem gesamten Gesetzeszwecke, nämlich den arbeitslos Gewordenen, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten.

§ 10 Abs. 1 und § 11 AIVG sanktionieren daher das Verhalten desjenigen, der entweder einen solchen Zustand des Unterhalts- und Vermittlungsbedarfes schuldhaft herbeigeführt hat oder

zwar ohne Verschulden in einen solchen Zustand geraten ist, seine Beendigung aber zu vereiteln sucht (§ 10 AIVG) – vgl. VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136).

Der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zufolge sind die in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Vorliegen von „triftigen Gründen“ iSd § 11 (idF vor der Novelle BGBl I 2004/77) auch für die Beurteilung der „berücksichtigungswürdigen Gründe“ iSd nunmehrigen Fassung heranzuziehen (VwGH 19.01.2011, 2009/08/0272).

Bereits aus dem Umstand, dass der bP offenbar bewusst war, dass man sie jedenfalls bis 17.03.2021 benötigt hätte, ergibt sich, dass die Auflösung des Dienstverhältnisses am 12.03.2021 von der bP ausgegangen ist. Auch eine Beurteilung der von der bP an den Tag gelegten Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der verrichteten Tätigkeit bestätigt eine derartige Annahme. So weist die bP ständig darauf hin, sie habe Arbeiten verrichten müssen, die nicht zu den Tätigkeiten eines Schlossers bzw. Schweißers gehören würden, obwohl es sich dabei einerseits um Vorarbeiten handelte, die sehr wohl problemlos von einem Schlosser durchgeführt werden können und andererseits um eine Tätigkeit, die man einem Schlosser zumuten kann und wofür auch keine eigene Ausbildung notwendig ist.

Bezüglich der Beendigung des Dienstverhältnisses ging die Initiative dazu auch deshalb eindeutig von der bP aus, da sie bei der Fa. XXXX ihre Arbeitsschuhe zurückgab, eine Stundenaufstellung abgab und ohne Interesse an einer weiteren Information das Büro verließ. Hingegen ergibt sich aus den Angaben von Herrn XXXX, dass dieser am Beschäftigungsverhältnis festhalten wollte und er zu diesem Zeitpunkt auch für andere Kunden Schlosser bzw. Schweißer benötigt hätte. Von einer Trennung im beiderseitigen Einvernehmen kann hier nicht gesprochen werden. Es liegt demnach eindeutig eine einseitige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses durch die bP vor, welche innerhalb der Probezeit grundsätzlich jederzeit ohne Angabe von Gründen vorgenommen werden kann.

Durch die Verwendung des Begriffes "freiwillig" in § 11 AIVG brachte der Gesetzgeber zwar zum Ausdruck, dass sich der freie Wille des in der Folge Arbeitslosen auf die Herbeiführung der Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung beziehen muss. An der Freiwilligkeit der Auflösung eines Dienstverhältnisses durch Dienstnehmerkündigung ändert aber der Umstand nichts, dass es dem Dienstnehmer wünschenswerter erschienen wäre, der Dienstgeber hätte ihm gekündigt bzw. hätte einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses zugestimmt (VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136).

Die bP hat daher mit ihrem Verhalten den Tatbestand des § 11 Abs. 1 AIVG erfüllt.

Selbst wenn man im gegenständlichen Fall den Angaben der bP folgen würde, wonach die Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber erfolgt sei, würde man unter Zugrundelegung des Verhaltens der bP bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten am Arbeitsplatz zum Ergebnis kommen, dass das Dienstverhältnis in Folge eigenen Verschuldens der bP im Sinne des § 11 Abs. 1 ALVG beendet worden ist, woraus sich für die bP die gleiche Konsequenz, nämlich der Wegfall des Arbeitslosengeldes für die Dauer von vier Wochen ergeben würde.

Das Verhalten der bP legt die Vermutung nahe, dass diese gar nicht ernstlich an einer dauerhaften Arbeitsaufnahme interessiert war und die Arbeit bei der Firma XXXX nur deshalb 3 Tage lang verrichtet hat, um im Anschluss daran durch die behauptete Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstgeber wieder nahtlos Notstandshilfe beziehen zu können. Diese Annahme resultiert unter anderem auch aus der Behauptung der bP, wonach die Firma XXXX keine weitere Arbeitsstelle für sie gehabt habe und sie sich daher wieder arbeitslos melden musste.

§ 11 Abs. 2 ALVG normiert eine Nachsicht des Ausschlusses vom Bezug des Arbeitslosengeldes in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB freiwilliger Beendigung eines Dienstverhältnisses oder einer Erwerbstätigkeit aus zwingenden gesundheitlichen Gründen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind als Nachsichtsgründe zunächst die Austrittsgründe im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes zu verstehen.

Der Austrittsgrund der Gesundheitsgefährdung gem. § 82a Gewerbeordnung 1859 (RGBl. Nr. 227/1859 idfF) ist dann gegeben, wenn der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers derart angegriffen ist, dass bei weiterer Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eine konkrete Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers, und zwar nicht nur vorübergehend, befürchtet werden muss (vgl. Mayr, Arbeitsrecht, E10 zu § 82a GewO, mit Nachweisen aus der Rechtsprechung). Eine solche Gesundheitsgefährdung hat die bP in keiner Weise dargetan. Auch sonst liegen keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass eine konkrete Gesundheitsgefährdung mit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses verbunden gewesen wäre.

Soweit das Vorbringen der bP darauf abzielt, dass die ihr aufgetragenen Vor- und Nacharbeiten nicht in ihren Tätigkeitsbereich als Schlosser bzw. Schweißer fallen würden, ist dem entgegenzuhalten, dass es sich dabei sehr wohl um derartige Arbeiten gehandelt hat. Auch führt das AMS diesbezüglich zutreffend aus, dass es nicht ungewöhnlich ist, dass bei einer Beschäftigung – neben der Haupttätigkeit – auch einfache Vor- oder Nachbereitungsaufgaben zu verrichten sind und zudem der bP als Notstandhilfeempfängerin auch Beschäftigungen als Hilfsarbeiter zumutbar wären. Dies gilt auch für die von der bP

monierte Tätigkeit der Folienbeschriftung auf den Leuchtschildern. Die Tätigkeit gestaltete sich demnach den körperlichen Fähigkeiten der bP angemessen und war der bP auch zumutbar im Sinne des § 9 Abs 2 AIVG. Ein Nachsichtsgrund iSd § 11 Abs. 2 AIVG liegt hingegen nicht vor.

Zum Einwand der bP, es habe sich nur um eine „kurzfristige“ Arbeit gehandelt vertritt der VwGH in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, dass selbst eine Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine Unzumutbarkeit der Beschäftigung bewirkt (vgl. VwGH 29.01.2014, 2013/08/0265 und VwGH 12.09.2012, 2009/08/0247).

Die Beschwerde der bP war daher abzuweisen.

3.4. Gemäß § 24 Abs 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs 2 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist oder

2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs 3 VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Gemäß § 24 Abs 5 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

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

Gegenständlich stellt sich der relevante Sachverhalt nicht als ergänzungsbedürftig dar, insbesondere liegt auch kein Rechtsschutzdefizit der bP vor und ließe eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten. Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung erwies sich daher als nicht erforderlich.

Das Bundesverwaltungsgericht konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG von einer Verhandlung absehen, weil die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dies ist eben dann der Fall, wenn von vornherein absehbar ist, dass die mündliche Erörterung nichts zur Ermittlung der materiellen Wahrheit beitragen kann und auch keine Rechtsfragen aufgeworfen werden, deren Erörterung in einer mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht erforderlich wäre.

Weder würde die von der bP beantragte Parteieneinvernahme etwas an dem der rechtlichen Beurteilung zugrunde gelegten Sachverhalt ändern, noch hat die bP etwas dazu ausgeführt, was sie mit „Urkundenvorlage“ zum Beweis des bisherigen Vorbringens meint.

Schlussfolgernd hat das erkennende Gericht von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung Abstand genommen.

3.5. 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).

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 Abweisung der Beschwerde ergeht in Anlehnung an die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum AIVG. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes

bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Zu Spruchteil B):

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag zurückzuweisen, da diese Wirkung ex lege eingetreten ist und von der bB nicht mit Bescheid aberkannt wurde.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.