



Arbeitsmarktservice
Steiermark
Landesgeschäftsführer

GZ.:LGS600/SfA/0566/2015

Graz, am 23.11.2015

*Herrn
Mag. Ing. Martin Mair
Obmann „Aktive Arbeitslose Österreich“*

per e-mail

Sehr geehrter Herr Ing. Mag. Mair,

in Beantwortung Ihres Schreibens vom 19.10.2015 beantworte ich Ihre Fragen wie folgt:

Zu Ihren ersten beiden Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen.

Die LGS Steiermark wurde mit Mail der BGS vom 16.1.2015 über die geänderte rechtliche Situation informiert (Anhang 1-1b).

Mit Mail der zuständigen Fachabteilung vom 26.1.2015 wurden die steirischen Geschäftsstellen erstmalig über die Änderungen betreffend § 56 AIVG in Kenntnis gesetzt. Am 3.2.2015 wurde den Geschäftsstellen eine Übersicht hinsichtlich der Auswirkungen auf die einzelnen Bescheidarten sowie eine Arbeitsunterlage der BGS zur Verfügung gestellt (Anhang 2-4).

Hinsichtlich der ab 16.3.2015 wirksamen Änderungen (Ausschluss der aufschiebenden Wirkung bei Tatbeständen gem. § 16 (Auslandsaufenthalt) und § 49 AIVG – bei Zeiträumen über einer Woche – erfolgte die Information der Geschäftsstellen mit Mail vom 16.3.2015 (Anhang 5-5a).

Mit Mail der BGS vom 15.9.2015 wurde der Erlass des BMASK vom 20.08.2015 übermittelt, mit welchem das BMASK auf die Judikatur des BVwG (individuelle Begründung des Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung erforderlich) reagierte sowie die neu erstellten Arbeitsunterlagen (Anhang 6-7a).

Die steirischen Geschäftsstellen wurden mittels Mail vom 17.9.2015 über die neuen Regelungen informiert (Anhang 8-9).

Ihre Fragestellungen 3, 4, 6, 7 und 8 zusammenfassend, kann ich, den Ablauf der Umsetzung der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs betreffend, folgendermaßen beantworten.

Die Veröffentlichung der Aufhebung des § 56 Abs.3 AIVG erfolgte mit 23.1.2015 und wurde ab 24.1.2015 wirksam.

In einem ersten Umsetzungsschritt wurde die bis dahin in der Rechtsmittelbelehrung von EDV-Bescheiden unter Verwendung von bundeseinheitlichen Textvorlagen enthaltene Information über die Notwendigkeit der Beantragung einer aufschiebenden Wirkung entfernt. Da somit die aufschiebende Wirkung nicht explizit ausgeschlossen wurde, führten alle so erstellten Bescheide, die nach dem 23.1.2015 erlassen wurden, im Fall einer Beschwerde zu einer aufschiebenden Wirkung (Ausnahme: Aussetzungsbescheid gemäß § 38 AVG; hier ist eine aufschiebende Wirkung von Art und Inhalt des Bescheides rechtlich nicht möglich).

Mit 6.3.2015 erfolgten der Weisungslage entsprechend Textänderungen in den Textvorlagen, die bewirkt haben, dass bei den nachstehend angeführten Bescheiden die aufschiebende Wirkung ausgeschlossen wurde. Dies traf zu auf:

- Bescheide betr. Sanktionen nach § 10 Abs. 1 AIVG
- Einstellbescheide zu § 9 AIVG (Arbeitsunwilligkeit)
- Aussetzbescheide nach § 38 AVG (inhaltlich konnte eine Beschwerde gegen diesen Bescheid auch schon bisher keine aufschiebende Wirkung erzeugen; siehe Kommentar Hengstschläger-Leeb)

Beschwerden gegen diese Bescheide kam ab Erstelldatum 6.3.2015 keine aufschiebende Wirkung mehr zu.

Gleiches gilt ab Erstelldatum 16.3.2015 für die folgend angeführten Textvorlagen für Bescheide:

- Bescheide betr. Kontrollmeldeversäumnisse bei denen die Wiedermeldung nach einem Zeitraum von mehr als einer Woche erfolgt
- Bescheide betr. Ruhen wegen Auslandsaufenthalt in einer Dauer von über einer Woche
- Bescheide betr. keiner Nachsicht vom Ruhen wegen Auslandsaufenthalt in einer Dauer von über einer Woche
- Bescheide betr. Rückforderungen wegen aufschiebender Wirkung während des Rechtsmittelverfahrens
- Bescheide betr. Rückforderungen wegen aufschiebender Wirkung während des Rechtsmittelverfahrens bei Altersteilzeit

Die verwendeten Begründungstexte, die in Zusammenwirken mit dem BMASK erstellt wurden, sind in den als Arbeitsanweisung bezeichneten Unterlagen unter Punkt 4 ersichtlich und erläutern, wieso bis auf weiteres der Ausschluss der aufschiebenden Wirkung in diesen Fällen als rechtlich zulässig beurteilt wurde.

Tatsächlich ergab die Beobachtung der nachfolgenden Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine Zeit lang kein einheitliches Bild – erst im Sommer zeichnete

sich ab, dass diese Form der Begründung der Aberkennung der aufschiebenden Wirkung im Fall der Einbringung einer Beschwerde von der Rechtsprechung mehrheitlich nicht akzeptiert wird. In Reaktion darauf wurde die Weisungslage abgeändert.

Der generelle Ausschluss der aufschiebenden Wirkung ist – mit Ausnahme der im Erlass des BMASK angeführten Ausnahmen – nur mehr im Einzelfall und mit auf den Einzelfall abgestimmter Begründung zulässig. Entsprechende Kriterien sind ebenfalls dem beiliegenden Erlass des BMASK zu entnehmen. Die von BMASK und BGS erstellten Unterlagen zum Thema befinden sich in Anlage zu diesem Schreiben.

Die Anzahl der jeweilig angefragten Fälle (Fragen 5 und 9-12) entnehmen Sie bitte dem beigelegten Statistikmaterial (Anhang 10-11).

Die von Ihnen in Frage 13 angesprochene Überprüfung der korrekten Durchführung erfolgt selbstverständlich - wie in sämtlichen Angelegenheiten der Hoheitsverwaltung – und zwar durch diverse Kontrolltätigkeiten der zuständigen Fachabteilung der Landesgeschäftsstelle sowie durch die Einhaltung des Vier- bzw. Sechs-Augenprinzips in den regionalen Geschäftsstellen. Die von Ihnen angesprochene Judikatur ist Bestandteil der einzuhaltenden Weisungslage. Mir ist bis dato keine Verletzung der geltenden Vorschriften bekannt.

Bei der Beantwortung von Frage 14 nach möglichen disziplinarrechtlichen Konsequenzen, ist vorzuschicken, dass diese nur bei tatsächlichem rechts- oder weisungswidrigen Handeln zutreffen können. Die Begrifflichkeit „tendenziell rechts- oder weisungswidriges Handeln“ findet hier keinen Niederschlag. Bei einem Verhalten, das nach substantzierter Einschätzung durch den Arbeitgeber als persönlich vorwerfbarer Verstoß gegen arbeits- bzw. dienstrechtliche Pflichten zu bewerten ist, stehen bei im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum AMS stehenden MitarbeiterInnen folgende rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung:

- 1) Ermahnung,
- 2) Kündigung (§ 4 AMS-KV)
- 3) Entlassung (§ 7 AMS-KV)

Bei im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten sieht das Gesetz (§§ 91 ff BDG) die Erstattung einer Disziplinaranzeige an die Disziplinkommission im BMASK vor. Die DK kann im Fall eines Schuldspruchs folgende Disziplinarstrafen verhängen (§ 92 BDG):

- 1) Verweis
- 2) Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges
- 3) Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen
- 4) Entlassung

Möglich ist allerdings auch die Bestrafung durch die Dienstbehörde selbst in Form einer sog. Disziplinarverfügung (§ 131 BDG). Tatsächlich kann die Dienstbehörde ohne weiteres Verfahren schriftlich eine Disziplinarverfügung erlassen, wenn

1. der Beamte vor dem Dienstvorgesetzten, dem Leiter der Dienststelle oder vor der Dienstbehörde eine Dienstpflichtverletzung gestanden hat,



2. eine Dienstpflichtverletzung aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen ist oder

3. der Beamte wegen des der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegenden Sachverhaltes rechtskräftig durch ein Strafgericht oder durch ein Verwaltungsgericht bestraft wurde und dies unter Bedachtnahme auf die für die Strafbemessung maßgebenden Gründe zur Ahndung der Dienstpflichtverletzung ausreichend erscheint.

Da die Umsetzung der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs in der Steiermark korrekt umgesetzt wird, waren bisher keine disziplinarrechtlichen Konsequenzen erforderlich.

Freundliche Grüße

Mag. Karl-Heinz Snobe, MA, eh
Landesgeschäftsführer
Arbeitsmarktservice Steiermark