

TE Vwgh Erkenntnis 2014/11/27 2013/08/0262

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.11.2014

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;
AIVG 1977 §38;
AIVG 1977 §9 Abs1;
AIVG 1977 §9 Abs2;
AVG §45 Abs1;
1. AVG § 45 heute
2. AVG § 45 gültig ab 01.02.1991

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und den Hofrat Dr. Strohmayer, die Hofrätinnen Dr. Julcher und Mag. Rossmeisel sowie den Hofrat Dr. Pürgy als Richterinnen und Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Gruber, über die Beschwerde des H M in Wien, vertreten durch Dr. Herbert Pochieser, Rechtsanwalt in 1070 Wien, Schottenfeldgasse 2-4/2/23, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 28. August 2013, Zl. 2012-0566-9-003137, betreffend Einstellung der Notstandshilfe, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 57,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschichte wird auf das hg. Erkenntnis vom 12. September 2012, Zl.2011/08/0018, verwiesen.

Mit dem nunmehr in Beschwerde gezogenen Ersatzbescheid hat die belangte Behörde (neuerlich) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer seinen Anspruch auf Notstandshilfe für die Zeit vom 29. März bis zum 23. Mai 2010 gemäß § 10 iVm § 38 AIVG verliere. Mit dem nunmehr in Beschwerde gezogenen Ersatzbescheid hat die belangte Behörde

(neuerlich) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer seinen Anspruch auf Notstandshilfe für die Zeit vom 29. März bis zum 23. Mai 2010 gemäß Paragraph 10, in Verbindung mit , Paragraph 38, ALVG verliere.

Dem Beschwerdeführer sei am 26. März 2010 ein kollektivvertraglich entlohntes Dienstverhältnis im Ausmaß von 20 Wochenstunden bei der I. GmbH (einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser iSd § 9 Abs. 7 ALVG) mit Sitz imDem Beschwerdeführer sei am 26. März 2010 ein kollektivvertraglich entlohntes Dienstverhältnis im Ausmaß von 20 Wochenstunden bei der römisch eins. GmbH (einem gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser iSd Paragraph 9, Absatz 7, ALVG) mit Sitz im

12. Wiener Gemeindebezirk angeboten worden. Die I. GmbH habe dem Beschwerdeführer zwei Teilzeitbeschäftigungen über 20 Wochenstunden zum Antritt am Montag, dem 29. März 2010, angeboten, nämlich eine in einem Callcenter vormittags und eine als Portier von 15:00 bis 19:00 Uhr nachmittags, beide im12. Wiener Gemeindebezirk angeboten worden. Die römisch eins. GmbH habe dem Beschwerdeführer zwei Teilzeitbeschäftigungen über 20 Wochenstunden zum Antritt am Montag, dem 29. März 2010, angeboten, nämlich eine in einem Callcenter vormittags und eine als Portier von 15:00 bis 19:00 Uhr nachmittags, beide im

22. Wiener Gemeindebezirk mit kurzer Gehdistanz zur U Bahn-Station Kaisermühlen/VIC. Die Tätigkeiten der zuletzt genannten Beschäftigung würden Objektbewachung mit kurzen Kontrollgängen, Brandschutzkontrolle, Empfangsdienst und Zutrittskontrolle umfassen. Zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten habe der Beschwerdeführer detaillierte Beschreibungen erhalten. Er habe am Freitag, dem 26. März 2010, ein ausführliches Gespräch mit der Geschäftsführerin der I. GmbH, G. H., geführt. Nach eigenen Angaben habe der Beschwerdeführer sowohl das angebotene Dienstverhältnis bei der I. GmbH als auch die damit zusammenhängenden Überlassungen abgelehnt.22. Wiener Gemeindebezirk mit kurzer Gehdistanz zur U Bahn-Station Kaisermühlen/VIC. Die Tätigkeiten der zuletzt genannten Beschäftigung würden Objektbewachung mit kurzen Kontrollgängen, Brandschutzkontrolle, Empfangsdienst und Zutrittskontrolle umfassen. Zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten habe der Beschwerdeführer detaillierte Beschreibungen erhalten. Er habe am Freitag, dem 26. März 2010, ein ausführliches Gespräch mit der Geschäftsführerin der römisch eins. GmbH, G. H., geführt. Nach eigenen Angaben habe der Beschwerdeführer sowohl das angebotene Dienstverhältnis bei der römisch eins. GmbH als auch die damit zusammenhängenden Überlassungen abgelehnt.

Aus gesundheitlicher Sicht seien dem Beschwerdeführer alle Arbeiten mit Ausnahme von Nachtarbeit sowie schweren Hebe- und Trageleistungen zumutbar. Das Arbeitstempo sei "bis fallweise unter besonderem Zeitdruck" möglich. Zusätzliche Einschränkungen bestünden nicht.

Die Tätigkeit in einem Callcenter sei permanent unter besonderem Zeitdruck zu verrichten und komme für den Beschwerdeführer nicht in Frage. Die Tätigkeit als Portier im oben beschriebenen Umfang sei hingegen nur fallweise (wenn überhaupt) unter besonderem Zeitdruck zu verrichten und dem Beschwerdeführer zumutbar.

Die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers im

10. Wiener Gemeindebezirk und dem Standort des Dienstgebers, der

I. GmbH, betrage für die Hin- und Rückfahrt durchschnittlich 88 Minuten, die zu einem der beiden potenziellen Beschäftigten für die Hin- und Rückfahrt durchschnittlich 75 Minuten.römisch eins. GmbH, betrage für die Hin- und Rückfahrt durchschnittlich 88 Minuten, die zu einem der beiden potenziellen Beschäftigten für die Hin- und Rückfahrt durchschnittlich 75 Minuten.

Beweiswürdigend verwies die belangte Behörde zunächst auf die Stellungnahme des Beschwerdeführers zu den im fortgesetzten Verfahren eingeholten medizinischen Sachverständigengutachten, in der er betont habe, nur bedingt arbeitsfähig und nicht in der Lage zu sein, "Tätigkeiten auszuführen, welche Stress verursachen". Die Tätigkeit in einem Callcenter sei sehr stressig, auch die Überwachung von Objekten verursache Stress.

Demgegenüber verwies die belangte Behörde auf das medizinische Sachverständigengutachten, aus dem sich das angegebene Leistungskalkül ergebe. Die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und dem Standort der I. GmbH betrage mit zweimaligem Umsteigen laut Auskunft der Wiener Linien 44 Minuten in eine Richtung, somit 88 Minuten für den Hin- und Rückweg. Die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und den beiden im Rahmen der Überlassung angebotenen Stellen würde ebenfalls nach Auskunft der Wiener Linien knapp eine Stunde betragen.Demgegenüber verwies die belangte Behörde auf das medizinische Sachverständigengutachten, aus dem

sich das angegebene Leistungskalkül ergebe. Die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und dem Standort der römisch eins. GmbH betrage mit zweimaligem Umsteigen laut Auskunft der Wiener Linien 44 Minuten in eine Richtung, somit 88 Minuten für den Hin- und Rückweg. Die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und den beiden im Rahmen der Überlassung angebotenen Stellen würde ebenfalls nach Auskunft der Wiener Linien knapp eine Stunde betragen.

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, als Grundregel für die Beurteilung der Angemessenheit der Wegzeit gelte, dass die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg jedenfalls eineinhalb Stunden (= 90 Minuten) betrage und diese Zeitspanne auch für Teilzeitarbeit gelte. Ausschlaggebend sei der Standort des Dienstgebers, somit die Adresse im 12. Wiener Gemeindebezirk. Das angebotene Dienstverhältnis sei hinsichtlich der Wegzeiten zumutbar, und zwar auf Grund des wesentlich geringeren Zeitaufwandes auch dann, wenn die Standorte der Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Überlassung herangezogen würden.

Dem Argument des Beschwerdeführers, sowohl die Tätigkeit im Callcenter als auch als Portier wäre ihm "zu stressig", könne angesichts des aktuellen medizinischen Sachverständigengutachtens nicht gefolgt werden. Dem Beschwerdeführer sei eine Tätigkeit fallweise unter besonderem Zeitdruck und damit als Portier zumutbar. Berücksichtigungswürdige Gründe iSd § 10 Abs. 3 AIVG lägen nicht vor. Dem Argument des Beschwerdeführers, sowohl die Tätigkeit im Callcenter als auch als Portier wäre ihm "zu stressig", könne angesichts des aktuellen medizinischen Sachverständigengutachtens nicht gefolgt werden. Dem Beschwerdeführer sei eine Tätigkeit fallweise unter besonderem Zeitdruck und damit als Portier zumutbar. Berücksichtigungswürdige Gründe iSd Paragraph 10, Absatz 3, AIVG lägen nicht vor.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde, über die der Verwaltungsgerichtshof nach Vorlage der Verwaltungsakten durch das Verwaltungsgericht erwogen hat:

1. Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des AMS vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG auch auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. 1. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des AMS vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Diese Bestimmungen sind gemäß Paragraph 38, AIVG auch auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden.

Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen auf zwei Wegen verschuldet (d.h. dessen Zustandekommen vereitelt) werden: nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermines, Nichtantritt der Arbeit), oder aber, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. aus der ständigen Rechtsprechung etwa das hg. Erkenntnis vom 25. Juni 2013, Zl. 2011/08/0052, mwN). Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen auf zwei Wegen verschuldet (d.h. dessen Zustandekommen vereitelt) werden: nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermines, Nichtantritt der Arbeit), oder aber, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht vergleiche , aus der ständigen Rechtsprechung etwa das hg. Erkenntnis vom 25. Juni 2013, Zl. 2011/08/0052, mwN).

2. Ist die Beschäftigung nicht evident unzumutbar und hat das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand, so kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. Sind dem Arbeitslosen keine Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit der Tätigkeit bekannt, so trifft ihn zunächst die Verpflichtung, sich beim potentiellen Dienstgeber vorzustellen. Es liegt an ihm, die näheren Bedingungen der bekanntgegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern (vgl. das hg. Erkenntnis vom 31. Juli 2014, Zl. Ro 2014/08/0019).

2. Ist die Beschäftigung nicht evident unzumutbar und hat das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand, so kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. Sind dem Arbeitslosen keine Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit der Tätigkeit bekannt, so trifft ihn zunächst die Verpflichtung, sich beim potentiellen Dienstgeber vorzustellen. Es liegt an ihm, die näheren Bedingungen der bekanntgegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 31. Juli 2014, Zl. Ro 2014/08/0019).

§ 9 Abs. 2 AIVG idF BGBl. I Nr. 104/2007 lautet: Paragraph 9, Absatz 2, AIVG in der Fassung , Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 104 aus 2007, lautet:

1. "(2) Absatz 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."

3.1. Die Beschwerde bringt vor, die Zuweisung des Beschwerdeführers habe nicht den gesetzlichen Erfordernissen entsprochen, weil sie "keine konkreten Informationen über Arbeitsbedingungen oder entgeltliche Regelungen" enthalten habe. Das Anbot sei insbesondere hinsichtlich der Gehaltsbedingungen nicht nachvollziehbar.

3.2. Im vorliegenden Fall ist unstrittig, dass der Beschwerdeführer eine ihm angebotene Beschäftigung als Portier im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung durch einen gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser abgelehnt und so das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses vereitelt hat. Er hat nicht vorgebracht, die näheren Bedingungen der bekanntgegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch erörtert zu haben. Anhaltspunkte für eine Unzumutbarkeit der Tätigkeit insbesondere dahin, dass der Beschwerdeführer unterkollektivvertraglich hätte entlohnt werden sollen, liegen nicht vor.

4.1. Der Beschwerdeführer behauptet, die Wegzeiten seien ihm nicht zumutbar gewesen. Die belangte Behörde habe zu Unrecht den Standort der I. GmbH im 12. Wiener Gemeindebezirk zur Beurteilung der Zumutbarkeit der Wegzeit herangezogen. Die diesbezüglichen Feststellungen der belangten Behörde, wonach der Hin- und Retourweg 88 Minuten ausmachen würde, seien unrichtig, weil nach allgemeiner Lebenserfahrung gerade bei einem mehrmaligen Umsteigen regelmäßig Verzögerungen entstünden. Von einer Angemessenheit könne nicht gesprochen werden. Würden jedoch die Wegzeiten zu einem der potenziellen Beschäftigten herangezogen, die nahe der U Bahn-Station Kaisermühlen VIC lägen, so sei die belangte Behörde von einer Wegzeit von "1 Stunde für eine Fahrtrichtung" ausgegangen, für beide Fahrtrichtungen also zwei Stunden. Damit sei der Anfahrtsweg dem Beschwerdeführer bei vier Stunden Tagesarbeitszeit jedenfalls nicht mehr zumutbar. Die gesetzliche Regelung über die zumutbare Wegzeit sei verfassungswidrig, weil die Wegzeiten in einem (vernünftigen, zumutbaren) Verhältnis zu der zu leistenden Arbeitszeit selbst stehen müssten. Aber auch schon die alte Regelung des § 9 Abs. 2 letzter Satz AIVG, bei einer 20 Stunden-Woche eine tägliche Wegzeit von eineinhalb Stunden zuzulassen, sei unverhältnismäßig gewesen.

4.1. Der Beschwerdeführer behauptet, die Wegzeiten seien ihm nicht zumutbar gewesen. Die belangte Behörde habe zu Unrecht den Standort der römisch eins. GmbH im 12. Wiener Gemeindebezirk zur Beurteilung der Zumutbarkeit der Wegzeit herangezogen. Die diesbezüglichen Feststellungen der belangten Behörde, wonach der Hin- und Retourweg 88 Minuten ausmachen würde, seien unrichtig, weil nach allgemeiner Lebenserfahrung gerade bei einem mehrmaligen Umsteigen regelmäßig Verzögerungen entstünden. Von einer Angemessenheit könne nicht gesprochen werden. Würden jedoch die Wegzeiten zu einem der potenziellen Beschäftigten herangezogen, die nahe der U Bahn-Station

Kaisermühlen VIC lägen, so sei die belangte Behörde von einer Wegzeit von "1 Stunde für eine Fahrtrichtung" ausgegangen, für beide Fahrtrichtungen also zwei Stunden. Damit sei der Anfahrtsweg dem Beschwerdeführer bei vier Stunden Tagesarbeitszeit jedenfalls nicht mehr zumutbar. Die gesetzliche Regelung über die zumutbare Wegzeit sei verfassungswidrig, weil die Wegzeiten in einem (vernünftigen, zumutbaren) Verhältnis zu der zu leistenden Arbeitszeit selbst stehen müssten. Aber auch schon die alte Regelung des Paragraph 9, Absatz 2, letzter Satz AVG, bei einer 20 Stunden-Woche eine tägliche Wegzeit von eineinhalb Stunden zuzulassen, sei unverhältnismäßig gewesen.

4.2. Die belangte Behörde hat festgestellt, dass die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und den beiden potenziellen Überlasserstellen für die Hin- und Rückfahrt etwa 75 Minuten ausmache, und nicht wie der Beschwerdeführer meint, zwei Stunden. Die auf Grund einer vom Verwaltungsgerichtshof nicht zu beanstandenden Beweiswürdigung festgestellten Anfahrtszeiten überschreiten weder in Bezug auf den Dienstgeber, die I. GmbH als Arbeitskräfteüberlasser, noch in Bezug auf den in Aussicht genommenen Beschäftigten, bei dem der Beschwerdeführer als Portier im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung von 20 Wochenstunden hätte arbeiten sollen, das im - verfassungsrechtlich unbedenklichen - § 9 Abs. 2 AVG genannte Ausmaß und sind dem Beschwerdeführer zumutbar.

4.2. Die belangte Behörde hat festgestellt, dass die Wegzeit zwischen dem Wohnort des Beschwerdeführers und den beiden potenziellen Überlasserstellen für die Hin- und Rückfahrt etwa 75 Minuten ausmache, und nicht wie der Beschwerdeführer meint, zwei Stunden. Die auf Grund einer vom Verwaltungsgerichtshof nicht zu beanstandenden Beweiswürdigung festgestellten Anfahrtszeiten überschreiten weder in Bezug auf den Dienstgeber, die römisch eins. GmbH als Arbeitskräfteüberlasser, noch in Bezug auf den in Aussicht genommenen Beschäftigten, bei dem der Beschwerdeführer als Portier im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung von 20 Wochenstunden hätte arbeiten sollen, das im - verfassungsrechtlich unbedenklichen - Paragraph 9, Absatz 2, AVG genannte Ausmaß und sind dem Beschwerdeführer zumutbar.

5.1. Die Beschwerde behauptet, eine Tätigkeit als Portier sei dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar. Obwohl aus dem "arbeitsmedizinischen Gutachten des AMS Wien" vom 16. Juli 2003 bzw. dem "ärztlichen Gutachten von 2003" hervorgehe, dass dem Beschwerdeführer Nacht- oder Schichtarbeit, ständiges Sitzen, Gehen oder wiederholtes Heben, Tragen von Lasten, Akkordarbeit und ein forciertes Arbeitstempo nicht zumutbar seien, sehe die Behörde darüber hinweg. Zu dem Sachverständigengutachten von Dr. M., Ärztin für Allgemeinmedizin (Untersuchung 5. Februar 2013) sowie Dr. H., Facharzt für Neurologie/Psychiatrie (Untersuchung am 27. Februar 2013) bringt die Beschwerde vor, das zuletzt genannte Gutachten begnüge sich mit der Diagnose, dass bei ihm eine "narzisstische Persönlichkeit mit querulatorischen Zügen" vorliege. Dies ließe eine fachkundige Feststellung vermissen. Es werde der Eindruck erweckt, Dr. H. verwechsle die Entschlossenheit des Beschwerdeführers, sich für seine Rechte einzusetzen, mit querulatorischem Verhalten. Auch Dr. M. habe sich darauf beschränkt, auf ein "situationsinadäquates Verhalten" des Beschwerdeführers hinzuweisen, anstatt auch nur in einem Wort "meine tatsächlich vorliegenden, körperlichen Einschränkungen aufzunehmen". Die ärztlichen Gutachten seien "so mangelhaft gestaltet, dass eine gründliche Auseinandersetzung mit meiner Person bzw. meiner Gesundheit weiterhin unterblieb". Die belangte Behörde vermeine darüber hinaus zu Unrecht, die Arbeitsbedingungen bei einer Beschäftigung als Portier selbst einschätzen zu können. Es sei schwer nachzuvollziehen, wie sie zu dem Schluss gekommen sei, dass die Tätigkeit als Portier im oben beschriebenen Umfang nur fallweise (wenn überhaupt) unter besonderem Zeitdruck zu verrichten sein. Es sei offenkundig,

"dass Portieren in der Ausübung ihrer Tätigkeit eine große Verantwortung auferlegt wird. Sie müssen jegliche Kontrollen durchführen und sind demnach für die Sicherheit aller verantwortlich. Darüber hinaus sind sie auch für die Brandschutzbestimmungen verantwortlich, deren Einhaltung meist auch von ihnen überprüft werden muss. Somit verkennt die belangte Behörde, dass die Beschäftigung als Portier vielleicht nicht unter vehementem Zeitdruck durchzuführen ist, jedoch unter dem psychischen Stress, den eine solche Verantwortung mit sich bringt und mir demnach auf Grund meiner gesundheitlichen Beeinträchtigung auch nicht zumutbar ist."

5.2. Das Gutachten aus dem Bereich der Neurologie/Psychiatrie von Dr. H. vom 27. Februar 2013 sowie das von der Ärztin für Allgemeinmedizin Dr. M. erstellte Gesamtgutachten vom 15. März 2012 enthalten aussagekräftige Befunde sowie eine schlüssige und nachvollziehbare Angabe über die dem Beschwerdeführer trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen noch zumutbaren Arbeiten. Der Beschwerdeführer tritt diesen Gutachten mit einem Hinweis auf eine im Jahr 2003 vom AMS Wien eingeholten arbeitsmedizinischen Stellungnahme entgegen, vermag jedoch durch diese zehn Jahre ältere Stellungnahme keine Umstände aufzuzeigen, die den Verwaltungsgerichtshof im Rahmen

seiner eingeschränkten Prüfungsbefugnis (vgl. § 41 VwGG) veranlassen würde, Bedenken gegen die Beweiswürdigung der belangten Behörde zu hegen. 5.2. Das Gutachten aus dem Bereich der Neurologie/Psychiatrie von Dr. H. vom 27. Februar 2013 sowie das von der Ärztin für Allgemeinmedizin Dr. M. erstellte Gesamtgutachten vom 15. März 2012 enthalten aussagekräftige Befunde sowie eine schlüssige und nachvollziehbare Angabe über die dem Beschwerdeführer trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen noch zumutbaren Arbeiten. Der Beschwerdeführer tritt diesen Gutachten mit einem Hinweis auf eine im Jahr 2003 vom AMS Wien eingeholten arbeitsmedizinischen Stellungnahme entgegen, vermag jedoch durch diese zehn Jahre ältere Stellungnahme keine Umstände aufzuzeigen, die den Verwaltungsgerichtshof im Rahmen seiner eingeschränkten Prüfungsbefugnis vergleiche, Paragraph 41, VwGG) veranlassen würde, Bedenken gegen die Beweiswürdigung der belangten Behörde zu hegen.

Was die Behauptung der Beschwerde betrifft, der Beschwerdeführer könne die Anforderungen des Portierberufes nicht erfüllen und die belangte Behörde habe keine Erhebungen zu diesen Anforderungen durchgeführt, so ist dem zu erwidern, dass notorischen Tatsachen keines Beweises bedürfen (§ 45 Abs. 1 AVG). Bei jenen Berufen, die sich weitgehend unter den Augen der Öffentlichkeit abspielen, weit verbreitet sind und deren Anforderungen allgemein bekannt sind (z.B. Portiere, Geschirrabräumer, Bürodienler, Aufseher, Garderobiere, Billeure, etc.) ist die Offenkundigkeit zu bejahen (vgl. etwa den Beschluss des OGH vom 15. September 1998, 10 ObS 239/98i). Die belangte Behörde hat in Anbetracht der geringen Einschränkungen des Leistungskalküls daher die Fähigkeit des Beschwerdeführers, den Beruf eines Portiers auszuüben, zutreffend bejaht. Umstände, die den konkret für den Beschwerdeführer in Aussicht genommenen Arbeitsplatz für diesen unzumutbar machen würden, sind nicht hervorgekommen und vom Beschwerdeführer auch im Rahmen eines Vorstellungsgespräches nicht thematisiert worden (siehe oben zur Pflicht, allfällige nähere, auch die Zumutbarkeit betreffende Umstände zu erörtern). Was die Behauptung der Beschwerde betrifft, der Beschwerdeführer könne die Anforderungen des Portierberufes nicht erfüllen und die belangte Behörde habe keine Erhebungen zu diesen Anforderungen durchgeführt, so ist dem zu erwidern, dass notorischen Tatsachen keines Beweises bedürfen (Paragraph 45, Absatz eins, AVG). Bei jenen Berufen, die sich weitgehend unter den Augen der Öffentlichkeit abspielen, weit verbreitet sind und deren Anforderungen allgemein bekannt sind (z.B. Portiere, Geschirrabräumer, Bürodienler, Aufseher, Garderobiere, Billeure, etc.) ist die Offenkundigkeit zu bejahen vergleiche, etwa den Beschluss des OGH vom 15. September 1998, 10 ObS 239/98i). Die belangte Behörde hat in Anbetracht der geringen Einschränkungen des Leistungskalküls daher die Fähigkeit des Beschwerdeführers, den Beruf eines Portiers auszuüben, zutreffend bejaht. Umstände, die den konkret für den Beschwerdeführer in Aussicht genommenen Arbeitsplatz für diesen unzumutbar machen würden, sind nicht hervorgekommen und vom Beschwerdeführer auch im Rahmen eines Vorstellungsgespräches nicht thematisiert worden (siehe oben zur Pflicht, allfällige nähere, auch die Zumutbarkeit betreffende Umstände zu erörtern).

6. Die Beschwerde war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. 6. Die Beschwerde war gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

7. Die Zuerkennung von Aufwandsatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG iVm der gemäß § 3 Z 1 der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013, idF BGBl. II Nr. 8/2014, auf "Altfälle" weiter anzuwendenden Verordnung BGBl. II Nr. 455/2008. 7. Die Zuerkennung von Aufwandsatz beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit, der gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013,, in der Fassung, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014,, auf "Altfälle" weiter anzuwendenden Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 27. November 2014

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2013080262.X00

Im RIS seit

11.02.2015

Zuletzt aktualisiert am

02.03.2015

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at