

TE Vwgh Erkenntnis 2014/1/29 2013/08/0265

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.01.2014

Index

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

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1 idF 2007/I/104;
AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;
AIVG 1977 §38;
AIVG 1977 §9 Abs1 idF 2007/I/104;
AIVG 1977 §9 Abs1;
AIVG 1977 §9 Abs7 idF 2007/I/104;
AVG §58 Abs2;
1. AVG § 58 heute
2. AVG § 58 gültig ab 01.02.1991

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und den Hofrat Dr. Strohmayer als Richter sowie die Hofrätin Dr. Julcher als Richterin, im Beisein des Schriftführers Mag. Berthou, über die Beschwerde der ES in Wien, vertreten durch Mag. Dr. Helmut Blum, Rechtsanwalt in 4020 Linz, Mozartstraße 11/6, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 18. Oktober 2013, Zl. 2013-0566-9- 002419, betreffend Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid wurde ausgesprochen, dass die Beschwerdeführerin für die Zeit vom 19. Juli bis zum 29. August 2013 keinen Anspruch auf Notstandshilfe habe.

Die Beschwerdeführerin, die seit dem 4. September 1995 mit Unterbrechungen Notstandshilfe beziehe, habe vom 27. Mai bis zum 18. Juli 2013 bei "trendwork" (einem Sozialökonomischen Betrieb iSd § 9 Abs. 7 AIVG) an einer Maßnahme teilgenommen. Dort habe sie angegeben, als Schweißerin arbeiten zu wollen. Am 18. Juli 2013 sei ihr von trendwork eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft zugewiesen worden. Sie habe das ihr angebotene

Dienstverhältnis mündlich abgelehnt und sich geweigert, dies mit ihrer Unterschrift zu bestätigen. Am 19. Juli 2013 habe die Beschwerdeführerin zu der Nichtannahme bzw. dem Nichtzustandekommen der Beschäftigung auf eine schriftliche Stellungnahme vom 10. Juli 2013 verwiesen, in der sie u.a. angegeben habe, dass sie bereits "über einen Lebenslauf" verfüge, es im Stellennetzwerk von trendwork keine offenen Stellen als Schlosserin, Schweißerin oder Schleiferin gebe. Sie wolle den Dienstvertrag nicht unterschreiben, weil es sich um eine befristete Teilzeitarbeit handle, die keine berufliche Fortbildung beinhalte. Die Beschreibung des Dienstverhältnisses gleiche eher einem "Beschäftigungsprogramm" und widerspreche qualitativen, langfristigen und nachhaltigen Berufsaussichten. Die Beschwerdeführerin, die seit dem 4. September 1995 mit Unterbrechungen Notstandshilfe beziehe, habe vom 27. Mai bis zum 18. Juli 2013 bei "trendwork" (einem Sozialökonomischen Betrieb iSd Paragraph 9, Absatz 7, ALVG) an einer Maßnahme teilgenommen. Dort habe sie angegeben, als Schweißerin arbeiten zu wollen. Am 18. Juli 2013 sei ihr von trendwork eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft zugewiesen worden. Sie habe das ihr angebotene Dienstverhältnis mündlich abgelehnt und sich geweigert, dies mit ihrer Unterschrift zu bestätigen. Am 19. Juli 2013 habe die Beschwerdeführerin zu der Nichtannahme bzw. dem Nichtzustandekommen der Beschäftigung auf eine schriftliche Stellungnahme vom 10. Juli 2013 verwiesen, in der sie u.a. angegeben habe, dass sie bereits "über einen Lebenslauf" verfüge, es im Stellennetzwerk von trendwork keine offenen Stellen als Schlosserin, Schweißerin oder Schleiferin gebe. Sie wolle den Dienstvertrag nicht unterschreiben, weil es sich um eine befristete Teilzeitarbeit handle, die keine berufliche Fortbildung beinhalte. Die Beschreibung des Dienstverhältnisses gleiche eher einem "Beschäftigungsprogramm" und widerspreche qualitativen, langfristigen und nachhaltigen Berufsaussichten.

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, wenn sich die arbeitslose Person weigere, eine ihr durch einen vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitle, so verliere sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Am 18. Juli 2013 sei der Beschwerdeführerin vom trendwork eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft zugewiesen worden. Die Stelle sei ihr zumutbar gewesen. Sie sei verpflichtet, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Der Angabe der Beschwerdeführerin, dass es sich um eine befristete Teilzeitarbeit handle, sei entgegenzuhalten, dass sie auch bei einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis niemals ausschließen könne, dass ihr Dienstverhältnis nicht schon nach wenigen Tagen durch Kündigung ende.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde, über die der Verwaltungsgerichtshof in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen hat: Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde, über die der Verwaltungsgerichtshof in einem gemäß Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 2, VwGG gebildeten Senat erwogen hat:

1. Die §§ 9 und 10 ALVG in der im Beschwerdefall maßgeblichen Fassung BGBl I Nr 104/2007 lauten (auszugsweise): 1. Die Paragraphen 9, und 10 ALVG in der im Beschwerdefall maßgeblichen Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2007, lauten (auszugsweise):

"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. Paragraph 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 Paragraphen 2, bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des Paragraph 4, Absatz 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.

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.

(...)

1. (7) Absatz 7, Als Beschäftigung gilt, unbeschadet der erforderlichen Beurteilung der Zumutbarkeit im Einzelfall, auch ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP), soweit dieses den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entspricht. Im Rahmen dieser Qualitätsstandards ist jedenfalls die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung sowie im Falle der Arbeitskräfteüberlassung das zulässige Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und die Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken festzulegen.
2. (8) Absatz 8, Wenn im Zuge von Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Arbeitserprobungen stattfinden, so haben diese Arbeitserprobungen den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards zu entsprechen. Arbeitserprobungen dürfen nur zur Überprüfung vorhandener oder im Rahmen der Maßnahme erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb eingesetzt werden und eine diesen Zielen angemessene Dauer nicht überschreiten. Bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hat das Arbeitsmarktservice der arbeitslosen Person die Gründe anzugeben, die eine Teilnahme an einer derartigen Maßnahme als zur Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen notwendig oder nützlich erscheinen lassen, so weit diese nicht auf Grund der vorliegenden Umstände wie insbesondere einer längeren Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten bereits zB im Betreuungsplan (§ 38c AMMSG) erörterten Problemlagen, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme entgegen stehen, als bekannt angenommen werden können. Eine Maßnahme zur Wiedereingliederung kann auch auf die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche abzielen. Wenn im Zuge von Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Arbeitserprobungen stattfinden, so haben diese Arbeitserprobungen den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards zu entsprechen. Arbeitserprobungen dürfen nur zur Überprüfung vorhandener oder im Rahmen der Maßnahme erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb eingesetzt werden und eine diesen Zielen angemessene Dauer nicht überschreiten. Bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hat das Arbeitsmarktservice der arbeitslosen Person die Gründe anzugeben, die eine Teilnahme an einer derartigen Maßnahme als zur Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen notwendig oder nützlich erscheinen lassen, so weit diese nicht auf Grund der vorliegenden Umstände wie insbesondere einer längeren Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten bereits zB im Betreuungsplan (Paragraph 38 c, AMMSG) erörterten Problemlagen, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme entgegen stehen, als bekannt angenommen werden können. Eine Maßnahme zur Wiedereingliederung kann auch auf die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche abzielen.

§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person Paragraph 10, (1) Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder 1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2, bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

(...)

3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder

(...)

so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde." so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins, bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins, bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde."

Gemäß § 24 Abs. 1 erster Halbsatz AIVG ist dann, wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wegfällt, dieses einzustellen. Die genannten Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, dh bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. zB das hg Erkenntnis vom 19. September 2007, Zl. 2006/08/0157, mwN). Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, erster Halbsatz AIVG ist dann, wenn eine der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wegfällt, dieses einzustellen. Die genannten Bestimmungen sind gemäß Paragraph 38, AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. Die Bestimmungen der Paragraphen 9, und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, dh bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein vergleiche , zB das hg Erkenntnis vom 19. September 2007, Zl. 2006/08/0157, mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern.

Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden:

Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, 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.

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu

qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. das hg Erkenntnis vom 25. Oktober 2006, ZI. 2005/08/0049, uva). Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin vergleiche , das hg Erkenntnis vom 25. Oktober 2006, ZI. 2005/08/0049, uva).

Wenn ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 9 AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß § 10 AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Voraussetzung für die Einstellung der Notstandshilfe mangels Arbeitswilligkeit gemäß § 24 Abs. 1 AIVG iVm § 38 AIVG ist jedoch im hier gegebenen Zusammenhang die generelle Ablehnung der Annahme einer zumutbaren, die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung (vgl. das hg Erkenntnis vom 26. Mai 2000, ZI. 2000/02/0013). Wenn ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des Paragraph 9, AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß Paragraph 10, AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Voraussetzung für die Einstellung der Notstandshilfe mangels Arbeitswilligkeit gemäß Paragraph 24, Absatz eins, AIVG in Verbindung mit , Paragraph 38, AIVG ist jedoch im hier gegebenen Zusammenhang die generelle Ablehnung der Annahme einer zumutbaren, die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung vergleiche , das hg Erkenntnis vom 26. Mai 2000, ZI. 2000/02/0013).

2.1. Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe den Dienstvertrag abgelehnt, weil es sich um Teilzeitarbeit als "Überlassungskraft" ohne berufliche Spezifikation gehandelt habe. Die Beschreibung des Dienstverhältnisses komme "eher einem 'Beschäftigungsprogramm' - selbständige Arbeitsplatzsuche mit eventuellen (unbezahlten) Praktika in Firmen - als einem Dienstverhältnis" gleich. Die zugewiesene Tätigkeit erfülle nicht den Tatbestand der "Beschäftigung". Es handle sich nicht um eine Arbeitsmöglichkeit "einer am Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden, zumutbaren, versicherungspflichtigen Beschäftigung". Angesichts der von der Beschwerdeführerin im Schreiben vom 10. Juli 2013 dargelegten Gesichtspunkte sei "ernsthaft zu bezweifeln, ob bei dem mir angebotenen Arbeitsplatz das Erfordernis einer 'Beschäftigung' iSd § 10 Abs. 1 Z. 1 AIVG tatsächlich erfüllt ist". Sie würde bei dieser Betätigung nichts dazulernen, was sie nicht ohnehin bereits könne. Anstatt ihr in ihrem erlernten und jahrelang ausgeübten Beruf entsprechende Fortbildungskurse anzubieten, würde sie einem "Beschäftigungsprogramm" unterworfen, welches nicht geeignet sei, ihre Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

2.1. Die Beschwerdeführerin bringt vor, sie habe den Dienstvertrag abgelehnt, weil es sich um Teilzeitarbeit als "Überlassungskraft" ohne berufliche Spezifikation gehandelt habe. Die Beschreibung des Dienstverhältnisses komme "eher einem 'Beschäftigungsprogramm' - selbständige Arbeitsplatzsuche mit eventuellen (unbezahlten) Praktika in Firmen - als einem Dienstverhältnis" gleich. Die zugewiesene Tätigkeit erfülle nicht den Tatbestand der "Beschäftigung". Es handle sich nicht um eine Arbeitsmöglichkeit "einer am Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden, zumutbaren, versicherungspflichtigen Beschäftigung". Angesichts der von der Beschwerdeführerin im Schreiben vom 10. Juli 2013 dargelegten Gesichtspunkte sei "ernsthaft zu bezweifeln, ob bei dem mir angebotenen Arbeitsplatz das Erfordernis einer 'Beschäftigung' iSd Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG tatsächlich erfüllt ist". Sie würde bei dieser Betätigung nichts dazulernen, was sie nicht ohnehin bereits könne. Anstatt ihr in ihrem erlernten und jahrelang ausgeübten Beruf entsprechende Fortbildungskurse anzubieten, würde sie einem "Beschäftigungsprogramm" unterworfen, welches nicht geeignet sei, ihre Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

2.2. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass sie seit dem 4. September 1995 mit Unterbrechungen Notstandshilfe bezieht, dass es sich bei der Einrichtung trendwork um einen iSd § 9 Abs. 1 AIVG vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des

Arbeitsmarktförderungsgesetzes durchführenden Dienstleister handelt und dass ihr von diesem am 18. Juli 2013 eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft zugewiesen wurde. Der Gesetzgeber hat durch die mit BGBl. I Nr. 104/2007 (mit Wirkung vom 1. Jänner 2008) angefügte Zumutbarkeitsregelung im § 9 Abs. 7 AIVG ausdrücklich auch "ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienenden Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)" als (zumutbare) Beschäftigung angesehen. Ein Verhalten im Sinn von § 10 Abs. 1 AIVG im Hinblick auf einen Sozialökonomischen Betrieb kann daher zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe führen. 2.2. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass sie seit dem 4. September 1995 mit Unterbrechungen Notstandshilfe bezieht, dass es sich bei der Einrichtung trendwork um einen iSd Paragraph 9, Absatz eins, AIVG vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2, bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes durchführenden Dienstleister handelt und dass ihr von diesem am 18. Juli 2013 eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft zugewiesen wurde. Der Gesetzgeber hat durch die mit Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 104 aus 2007, (mit Wirkung vom 1. Jänner 2008) angefügte Zumutbarkeitsregelung im Paragraph 9, Absatz 7, AIVG ausdrücklich auch "ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienenden Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)" als (zumutbare) Beschäftigung angesehen. Ein Verhalten im Sinn von Paragraph 10, Absatz eins, AIVG im Hinblick auf einen Sozialökonomischen Betrieb kann daher zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe führen.

Eine Begründungspflicht, um eine Beschäftigung auf dem "zweiten Arbeitsmarkt" (in einem Sozialökonomischen Betrieb) zuweisen zu können, sieht das Gesetz nicht vor. Als Notstandshilfebezieherin war die Beschwerdeführerin verpflichtet, jede zumutbare Beschäftigung - auch eine solche iSd § 9 Abs. 7 AIVG - anzunehmen, um möglichst rasch wieder aus dem Leistungsbezug auszuschneiden. Darauf, ob eine solche Beschäftigung im Hinblick auf eine tatsächliche Wiedereingliederung in den (ersten) Arbeitsmarkt erfolgsversprechend erscheint oder ob die Beschwerdeführerin etwas "dazulernt", kommt es nicht an (vgl. das hg. Erkenntnis vom 8. Oktober 2013, Zl. 2012/08/0197). Eine Begründungspflicht, um eine Beschäftigung auf dem "zweiten Arbeitsmarkt" (in einem Sozialökonomischen Betrieb) zuweisen zu können, sieht das Gesetz nicht vor. Als Notstandshilfebezieherin war die Beschwerdeführerin verpflichtet, jede zumutbare Beschäftigung - auch eine solche iSd Paragraph 9, Absatz 7, AIVG - anzunehmen, um möglichst rasch wieder aus dem Leistungsbezug auszuschneiden. Darauf, ob eine solche Beschäftigung im Hinblick auf eine tatsächliche Wiedereingliederung in den (ersten) Arbeitsmarkt erfolgsversprechend erscheint oder ob die Beschwerdeführerin etwas "dazulernt", kommt es nicht an vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 8. Oktober 2013, Zl. 2012/08/0197).

Ein Recht des Arbeitslosen zur sanktionslosen Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung wegen ihres zeitlichen Ausmaßes ist dem Gesetz ebenso wenig entnehmbar, wie eine Differenzierung danach, ob der Arbeitslose in der Vergangenheit Ganztags- oder Teilzeitbeschäftigungen ausgeübt hat. Ein Arbeitsloser muss daher (auch) zur Annahme einer (die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden und Arbeitslosigkeit daher ausschließenden) Teilzeitbeschäftigung bereit sein, um das Erfordernis der Arbeitswilligkeit zu erfüllen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 16. Februar 1999, Zl. 96/08/0012). Auch eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses kann jedenfalls ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine Unzumutbarkeit der Beschäftigung iSd § 9 AIVG bewirken (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 19. Oktober 2011, Zl. 2010/08/0206, und vom 12. September 2012, Zl. 2009/08/0247). Ein Recht des Arbeitslosen zur sanktionslosen Ablehnung einer zumutbaren Beschäftigung wegen ihres zeitlichen Ausmaßes ist dem Gesetz ebenso wenig entnehmbar, wie eine Differenzierung danach, ob der Arbeitslose in der Vergangenheit Ganztags- oder Teilzeitbeschäftigungen ausgeübt hat. Ein Arbeitsloser muss daher (auch) zur Annahme einer (die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden und Arbeitslosigkeit daher ausschließenden) Teilzeitbeschäftigung bereit sein, um das Erfordernis der Arbeitswilligkeit zu erfüllen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 16. Februar 1999, Zl. 96/08/0012). Auch eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses kann jedenfalls ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine Unzumutbarkeit der Beschäftigung iSd Paragraph 9, AIVG bewirken vergleiche , die hg. Erkenntnisse vom 19. Oktober 2011, Zl. 2010/08/0206, und vom 12. September 2012, Zl. 2009/08/0247).

3. Schließlich ist der Beschwerde, die diesbezüglich lediglich nochmals auf das angebliche Vorliegen der Unzumutbarkeit verweist, keine Anhaltspunkte für das Vorliegen der geltend gemachten berücksichtigungswürdigen Umstände iSd § 10 Abs. 3 AIVG erkennen. 3. Schließlich ist der Beschwerde, die diesbezüglich lediglich nochmals auf das angebliche Vorliegen der Unzumutbarkeit verweist, keine Anhaltspunkte für das Vorliegen der geltend gemachten berücksichtigungswürdigen Umstände iSd Paragraph 10, Absatz 3, AIVG erkennen.

4. Da somit bereits der Beschwerdeinhalt erkennen lässt, dass die behauptete Rechtsverletzung nicht vorliegt, war die Beschwerde gemäß § 35 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. 4. Da somit bereits der Beschwerdeinhalt erkennen lässt, dass die behauptete Rechtsverletzung nicht vorliegt, war die Beschwerde gemäß Paragraph 35, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Wien, am 29. Jänner 2014

Schlagworte

Begründungspflicht und Verfahren vor dem VwGH Begründungsmangel als wesentlicher Verfahrensmangel

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2013080265.X00

Im RIS seit

03.03.2014

Zuletzt aktualisiert am

29.01.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at