

TE Vwgh Erkenntnis 2013/7/22 2012/08/0058

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 22.07.2013

Index

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

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1 Z1 idF 2007/I/104;
AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;
AIVG 1977 §9 Abs1 idF 2007/I/104;
AIVG 1977 §9 Abs7 idF 2007/I/104;
AVG §37;
1. AVG § 37 heute
2. AVG § 37 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 37 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und die Hofräte Dr. Strohmayer und Dr. Lehofer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Berthou, über die Beschwerde des G W in Wien, vertreten durch Mag. Markus Freiling, Rechtsanwalt in 1030 Wien, Esteplatz 7, gegen den aufgrund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 18. November 2011, ZI 2011-0566-9-002238, betreffend Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Nach einer mit dem Beschwerdeführer vor der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Währinger Straße aufgenommenen Niederschrift vom 31. Mai 2011 hatte dieser "die Möglichkeit am 25.5.2011 eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft beim Dienstgeber I Personalservice mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag aufzunehmen". Möglicher Arbeitsantritt wäre der 25. Mai 2011 gewesen. Der Beschwerdeführer erklärte, hinsichtlich (unter anderem) der Entlohnung, der beruflichen Verwendung und der geforderten Arbeitszeit keine Einwendungen zu

haben. Nach einer mit dem Beschwerdeführer vor der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Währinger Straße aufgenommenen Niederschrift vom 31. Mai 2011 hatte dieser "die Möglichkeit am 25.5.2011 eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft beim Dienstgeber römisch eins Personalservice mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag aufzunehmen". Möglicher Arbeitsantritt wäre der 25. Mai 2011 gewesen. Der Beschwerdeführer erklärte, hinsichtlich (unter anderem) der Entlohnung, der beruflichen Verwendung und der geforderten Arbeitszeit keine Einwendungen zu haben.

Als "Stellungnahme des Dienstgebers" ist in der Niederschrift Folgendes angegeben:

"Ablehnung des Transitedienstverhältnisses bei I ab 25.5.2011. Lt. I ohne Angaben von Gründen trotz 3-stündiger Bedenkzeit und zu wenig Verdienst für 30 Stunden pro Woche laut Kunde." "Ablehnung des Transitedienstverhältnisses bei römisch eins ab 25.5.2011. Lt. römisch eins ohne Angaben von Gründen trotz 3-stündiger Bedenkzeit und zu wenig Verdienst für 30 Stunden pro Woche laut Kunde."

Ablehnung für Überlassungen als Botendienstfahrer lt. I, dem Kunden zu anstrengende Tätigkeit. "Ablehnung für Überlassungen als Botendienstfahrer lt. römisch eins, dem Kunden zu anstrengende Tätigkeit."

Zu diesen Angaben habe der Beschwerdeführer erklärt, er habe den Text des Dienstvertrags lediglich ca. 20 Minuten zur Ansicht gehabt und den Dienstvertrag deswegen nicht unterschrieben. Wenn er den Dienstvertrag "ca. 2 Tage zur Ansicht/Überprüfung gehabt hätte, hätte (er) gegebenenfalls den Dienstvertrag unterzeichnet". Ein konkretes Dienstverhältnis bei einem Botendienst sei ihm nicht angeboten worden.

Der Niederschrift angeschlossen ist eine als "Aktennotiz/Aktenvermerk" betitelte ausführliche Stellungnahme des Beschwerdeführers zum Verlauf des Gesprächs bei I Personalservice. Der Niederschrift angeschlossen ist eine als "Aktennotiz/Aktenvermerk" betitelte ausführliche Stellungnahme des Beschwerdeführers zum Verlauf des Gesprächs bei römisch eins Personalservice.

Der Niederschrift angeschlossen ist weiters eine "Bestätigung über angebotene Dienstverhältnisse und Überlassungen" wonach dem Beschwerdeführer ein Dienstverhältnis bei der I Personalservice selbst ab 25. Mai 2011 sowie zwei Arbeitskräfteüberlassungen als "B-Fahrer" bzw. als "Botendienstfahrer" jeweils ab Juni 2011 angeboten worden seien. Dieses Dokument weist im Feld "Unterschrift TeilnehmerIn" keine Unterschrift auf. Der Niederschrift angeschlossen ist weiters eine "Bestätigung über angebotene Dienstverhältnisse und Überlassungen" wonach dem Beschwerdeführer ein Dienstverhältnis bei der römisch eins Personalservice selbst ab 25. Mai 2011 sowie zwei Arbeitskräfteüberlassungen als "B-Fahrer" bzw. als "Botendienstfahrer" jeweils ab Juni 2011 angeboten worden seien. Dieses Dokument weist im Feld "Unterschrift TeilnehmerIn" keine Unterschrift auf.

Mit erstinstanzlichem Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Währinger Straße wurde gegenüber dem Beschwerdeführer der Verlust seines Anspruchs auf Notstandshilfe für die Zeit vom 25. Mai bis 5. Juli 2011 ausgesprochen. Begründend wurde ausgeführt, dass er durch sein Verhalten das Zustandekommen einer vom Arbeitsmarktservice zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung bei I Personalservice vereitelt habe. Mit erstinstanzlichem Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Währinger Straße wurde gegenüber dem Beschwerdeführer der Verlust seines Anspruchs auf Notstandshilfe für die Zeit vom 25. Mai bis 5. Juli 2011 ausgesprochen. Begründend wurde ausgeführt, dass er durch sein Verhalten das Zustandekommen einer vom Arbeitsmarktservice zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung bei römisch eins Personalservice vereitelt habe.

In seiner dagegen erhobenen - als "Einspruch" bezeichneten - Berufung vom 5. Juli 2011 machte der Beschwerdeführer im Wesentlichen geltend, es sei ihm unmöglich gewesen, den Inhalt des Arbeitsvertrags entsprechend zu prüfen, da er ihn "insgesamt 15-20 Minuten" in seinen Händen gehalten hätte. Im Berufungsverfahren erstattete der Beschwerdeführer noch weitere Stellungnahmen, die größtenteils rechtliche Ausführungen enthalten.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die Berufung des Beschwerdeführers abgewiesen. Nach Darlegung des Verwaltungsgeschehens stellte die belangte Behörde folgenden Sachverhalt fest:

Dem Beschwerdeführer sei seitens des Dienstgebers I Personalservice, welcher ein vom Arbeitsmarktservice beauftragter, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführender Dienstleister sei, nachweislich eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und einem möglichen Arbeitsantritt am 25. Mai 2011 angeboten worden. Der Beschwerdeführer habe die ihm angebotene Beschäftigung sowie die angebotenen Überlassungen ab Juni 2011 als Botendienstfahrer mit einer

wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden sowie als Fahrer mit Führerschein B mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden abgelehnt. Als Begründung dafür habe der Beschwerdeführer angeführt, dass er den Text des Dienstvertrags lediglich 20 Minuten zur Ansicht gehabt und den Dienstvertrag deshalb nicht unterschrieben habe. Wenn er den Dienstvertrag ca. zwei Tage zur Überprüfung gehabt hätte, hätte er ihn gegebenenfalls unterzeichnet. Ein konkretes Dienstverhältnis bei einem Botendienst sei ihm nicht angeboten worden. Dem Beschwerdeführer sei seitens des Dienstgebers römisch eins Personalservice, welcher ein vom Arbeitsmarktservice beauftragter, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführender Dienstleister sei, nachweislich eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und einem möglichen Arbeitsantritt am 25. Mai 2011 angeboten worden. Der Beschwerdeführer habe die ihm angebotene Beschäftigung sowie die angebotenen Überlassungen ab Juni 2011 als Botendienstfahrer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden sowie als Fahrer mit Führerschein B mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden abgelehnt. Als Begründung dafür habe der Beschwerdeführer angeführt, dass er den Text des Dienstvertrags lediglich 20 Minuten zur Ansicht gehabt und den Dienstvertrag deshalb nicht unterschrieben habe. Wenn er den Dienstvertrag ca. zwei Tage zur Überprüfung gehabt hätte, hätte er ihn gegebenenfalls unterzeichnet. Ein konkretes Dienstverhältnis bei einem Botendienst sei ihm nicht angeboten worden.

Von der I Personalservice sei eine schriftliche Bestätigung vom 30. Mai 2011 über die oben angeführten, dem Beschwerdeführer angebotenen Dienstverhältnisse und Überlassungen, übermittelt worden. Von der römisch eins Personalservice sei eine schriftliche Bestätigung vom 30. Mai 2011 über die oben angeführten, dem Beschwerdeführer angebotenen Dienstverhältnisse und Überlassungen, übermittelt worden.

Die angebotene Beschäftigung als Transitarbeitskraft sowie die Stellen als Fahrer mit Führerschein B und als PKW-Fahrer für Botendienste wären zumindest kollektivvertraglich entlohnt worden, hätten den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers entsprochen und stellten keine Gefährdung seiner Gesundheit dar.

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde - neben der Wiedergabe verschiedener gesetzlicher Bestimmungen - aus, dass die I Personalservice zu den gemäß § 9 AIVG genannten Dienstleistern, die ebenfalls eine gemäß § 9 AIVG zumutbare Beschäftigung vermitteln dürften, zähle. I garantiere als Arbeitskräfteüberlasser in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice zur Wahrung der Zumutbarkeitskriterien im Sinne des AIVG die Einhaltung gewisser durch eine Richtlinie des Verwaltungsrats festgesetzter Qualitätsstandards. So würden Kunden, die in ein Dienstverhältnis bei I eintreten, in den sogenannten Stehzeiten, in denen keine Stelle vorhanden sei, nach dem "BABE-Kollektivvertrag" entlohnt, bei Überlassung erfolge die Entlohnung nach dem jeweiligen anzuwendenden Kollektivvertrag des Betriebs. In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde - neben der Wiedergabe verschiedener gesetzlicher Bestimmungen - aus, dass die römisch eins Personalservice zu den gemäß Paragraph 9, AIVG genannten Dienstleistern, die ebenfalls eine gemäß Paragraph 9, AIVG zumutbare Beschäftigung vermitteln dürften, zähle. römisch eins garantiere als Arbeitskräfteüberlasser in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice zur Wahrung der Zumutbarkeitskriterien im Sinne des AIVG die Einhaltung gewisser durch eine Richtlinie des Verwaltungsrats festgesetzter Qualitätsstandards. So würden Kunden, die in ein Dienstverhältnis bei römisch eins eintreten, in den sogenannten Stehzeiten, in denen keine Stelle vorhanden sei, nach dem "BABE-Kollektivvertrag" entlohnt, bei Überlassung erfolge die Entlohnung nach dem jeweiligen anzuwendenden Kollektivvertrag des Betriebs.

Der Beschwerdeführer befinde sich in Notstandshilfebezug, sodass er nicht mehr Anspruch auf Vermittlung nur einer bestimmten Beschäftigung und einer Entlohnung in bestimmter Höhe habe.

Der Beschwerdeführer habe durch seine Erklärung gegenüber dem Dienstgeber Itworks, die angebotene Beschäftigung als Transitarbeitskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden nicht annehmen zu wollen und als Notstandshilfebezieher des Arbeitsmarktservice auch nicht an einer Überlassung als Fahrer mit Führerschein B und als PKW-Fahrer für Botendienste interessiert zu sein, die Annahme einer zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung gemäß § 10 Abs 1 AIVG vereitelt. Der Beschwerdeführer habe durch seine Erklärung gegenüber dem Dienstgeber Itworks, die angebotene Beschäftigung als Transitarbeitskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden nicht annehmen zu wollen und als Notstandshilfebezieher des Arbeitsmarktservice auch nicht an einer Überlassung als Fahrer mit Führerschein B und als PKW-Fahrer für Botendienste interessiert zu sein, die Annahme einer zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung gemäß Paragraph 10, Absatz eins, AIVG vereitelt.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit seines Inhalts sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde mit dem Antrag, ihn kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und erstattete eine Gegenschrift mit dem Antrag, die Beschwerde kostenpflichtig abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs 1 Z 2 VwGG gebildeten Senat erwogen: Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 2, VwGG gebildeten Senat erwogen:

1. Zunächst ist für den Beschwerdefall festzuhalten, dass die belangte Behörde dem Beschwerdeführer die Vereitelung einer unmittelbar bei der I Personalservice angebotenen Beschäftigung, sowie die Vereitelung von zwei im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung durch die I Personalservice angebotenen Beschäftigungen vorgeworfen hat. Dass es sich bei der I Personalservice um einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister handelt, dessen Zuweisungen von Beschäftigungen im Falle einer Vereitelung die Sanktion des § 10 Abs 1 Z 1 ALVG nach sich ziehen können, bestreitet der Beschwerdeführer nicht. 1. Zunächst ist für den Beschwerdefall festzuhalten, dass die belangte Behörde dem Beschwerdeführer die Vereitelung einer unmittelbar bei der römisch eins Personalservice angebotenen Beschäftigung, sowie die Vereitelung von zwei im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung durch die römisch eins Personalservice angebotenen Beschäftigungen vorgeworfen hat. Dass es sich bei der römisch eins Personalservice um einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister handelt, dessen Zuweisungen von Beschäftigungen im Falle einer Vereitelung die Sanktion des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, ALVG nach sich ziehen können, bestreitet der Beschwerdeführer nicht.

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

"§ 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." § 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 AMSG) 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, AMSG) 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

1. 2. Ziffer 2

(...)

2. 3. Ziffer 3

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

4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende

Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen,

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.

1. (2) Absatz 2, (...)
2. (3) Absatz 3, Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. "Der Verlust des Anspruches gemäß Absatz eins, ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen." Diese Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. Diese Bestimmungen sind gemäß Paragraph 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, ZI 2006/08/0157, mwN). 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, ZI 2006/08/0157, mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice oder einem vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden, Dienstleister 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). Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des

Arbeitsmarktservice oder einem vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden, Dienstleister 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 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).

3. Der Beschwerdeführer geht zunächst davon aus, dass es sich bei der ihm angebotenen Teilzeitbeschäftigung - er meint damit offenbar die im Stundenausmaß von 30 Wochenstunden angebotene Beschäftigung bei der I Personalservice - um ein gemäß § 9 Abs 7 AIVG der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis handle, die Beschäftigung jedoch die Anforderungen des § 9 Abs 7 AIVG nicht erfülle, da es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handle. 3. Der Beschwerdeführer geht zunächst davon aus, dass es sich bei der ihm angebotenen Teilzeitbeschäftigung - er meint damit offenbar die im Stundenausmaß von 30 Wochenstunden angebotene Beschäftigung bei der römisch eins Personalservice - um ein gemäß Paragraph 9, Absatz 7, AIVG der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis handle, die Beschäftigung jedoch die Anforderungen des Paragraph 9, Absatz 7, AIVG nicht erfülle, da es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handle.

Dazu ist zunächst anzumerken, dass sich aus den Feststellungen des angefochtenen Bescheids nicht erkennen lässt, ob es sich bei der dem Beschwerdeführer angebotenen Beschäftigung bei der I Personalservice um ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 9 Abs 7 AIVG handelte. Doch selbst unter der Annahme, dass ein solches der Wiedereingliederung dienendes Arbeitsverhältnis vorlag, wäre dem Beschwerdeführer nicht darin zu folgen, dass § 9 Abs 7 AIVG die Zuweisung einer Beschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden verbietet. Eine arbeitslose Person muss nämlich 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 19. September 2007, ZI 2006/08/0157, uva).Dazu ist zunächst anzumerken, dass sich aus den Feststellungen des angefochtenen Bescheids nicht erkennen lässt, ob es sich bei der dem Beschwerdeführer angebotenen Beschäftigung bei der römisch eins Personalservice um ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 9, Absatz 7, AIVG handelte. Doch selbst unter der Annahme, dass ein solches der Wiedereingliederung dienendes Arbeitsverhältnis vorlag, wäre dem Beschwerdeführer nicht darin zu folgen, dass Paragraph 9, Absatz 7, AIVG die Zuweisung einer Beschäftigung im Ausmaß von 30 Wochenstunden verbietet. Eine arbeitslose Person muss nämlich 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 19. September 2007, ZI 2006/08/0157, uva).

4. Weiters bringt der Beschwerdeführer - unter Bezugnahme auf das hg Erkenntnis vom 26. November 2008, Z I 2006/08/0186 - vor, nach dem festgestellten Sachverhalt handle es sich um eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft. Dabei handle es sich nicht um eine am allgemeinen Arbeitsmarkt angebotene versicherungspflichtige Beschäftigung, weshalb die Voraussetzungen für den Entzug der Notstandshilfe nicht vorlägen.

Das vom Beschwerdeführer zitierte hg Erkenntnis vom 26. November 2008 bezog sich noch auf die Rechtslage vor der Novelle BGBl I Nr 104/2007. Durch die mit dieser Novelle (mit Wirkung vom 1. Jänner 2008) angefügte Zumutbarkeitsregelung des § 9 Abs 7 AVG hat der Gesetzgeber jedoch ausdrücklich auch "ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)" als (zumutbare) Beschäftigung für zulässig erklärt. Ein Verhalten im Sinne von § 10 Abs 1 AVG im Hinblick auf einen sozialökonomischen Betrieb (Verweigerung oder Vereitelung einer Beschäftigung oder Nichtannahme einer vom sozialökonomischen Betrieb angebotenen Beschäftigung) kann daher zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe führen (vgl das hg Erkenntnis vom 7. September 2011, ZI 2009/08/0111). Auch ein der arbeitslosen Person angebotenes Dienstverhältnis als "Transitarbeitskraft" ist von dieser daher - bei Vorliegen der weiteren Zumutbarkeitsvoraussetzungen - nach der im Beschwerdefall geltenden Rechtslage grundsätzlich einzugehen (vgl das hg Erkenntnis vom 6. Juni 2012, ZI 2010/08/0034).

Das vom Beschwerdeführer zitierte hg Erkenntnis vom 26. November 2008 bezog sich noch auf die Rechtslage vor der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 104 aus 2007,. Durch die mit dieser Novelle (mit Wirkung vom 1. Jänner 2008) angefügte Zumutbarkeitsregelung des Paragraph 9, Absatz 7, AVG hat der Gesetzgeber jedoch ausdrücklich auch "ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)" als (zumutbare) Beschäftigung für zulässig erklärt. Ein Verhalten im Sinne von Paragraph 10, Absatz eins, AVG im Hinblick auf einen sozialökonomischen Betrieb (Verweigerung oder Vereitelung einer Beschäftigung oder Nichtannahme einer vom sozialökonomischen Betrieb angebotenen Beschäftigung) kann daher zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe führen vergleiche , das hg Erkenntnis vom 7. September 2011, ZI 2009/08/0111). Auch ein der arbeitslosen Person angebotenes Dienstverhältnis als "Transitarbeitskraft" ist von dieser daher - bei Vorliegen der weiteren Zumutbarkeitsvoraussetzungen - nach der im Beschwerdefall geltenden Rechtslage grundsätzlich einzugehen vergleiche , das hg Erkenntnis vom 6. Juni 2012, ZI 2010/08/0034).

Auch unter der Annahme, dass es sich bei der dem Beschwerdeführer zugewiesenen Beschäftigung bei der I Personalservice um ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Sinne des § 9 Abs 7 AVG ("Transitarbeitsverhältnis") gehandelt hat, wäre der Beschwerdeführer daher genauso wie bei einer Beschäftigung im Sinne des § 9 Abs 1 AVG gehalten gewesen, die Beschäftigung - bei Einhaltung der sonstigen Zumutbarkeitsvoraussetzungen - anzunehmen. Auch unter der Annahme, dass es sich bei der dem Beschwerdeführer zugewiesenen Beschäftigung bei der römisch eins Personalservice um ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 9, Absatz 7, AVG ("Transitarbeitsverhältnis") gehandelt hat, wäre der Beschwerdeführer daher genauso wie bei einer Beschäftigung im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins, AVG gehalten gewesen, die Beschäftigung - bei Einhaltung der sonstigen Zumutbarkeitsvoraussetzungen - anzunehmen.

5. Der Beschwerdeführer wendet sich dagegen, dass sein Verhalten bei der I Personalservice als Vereitelung zu werten sei. Er habe dort die Unterzeichnung des Dienstvertrags keineswegs unterlassen, sondern diese nach einer "Prüfung des Dienstvertrags" vornehmen wollen. Schon in der Niederschrift vor dem Arbeitsmarktservice W vom 31. Mai 2011 habe er angegeben, "wenn ich den Dienstvertrag ca. 2 Tage zur Ansicht/Überprüfung gehabt hätte, hätte ich jedenfalls den Dienstvertrag unterzeichnet". Dies lasse auf eine sehr hohe Sorgfalt des Beschwerdeführers schließen, was keinen potentiellen Dienstgeber von einer Einstellung abzuhalten vermögen werde. Außerdem habe er ausdrücklich angeboten, den Dienstvertrag "unter Vorbehalt" zu fertigen. Er habe sich damit lediglich Zeit zur näheren Prüfung ausbedingen wollen.

5. Der Beschwerdeführer wendet sich dagegen, dass sein Verhalten bei der römisch eins Personalservice als Vereitelung zu werten sei. Er habe dort die Unterzeichnung des Dienstvertrags keineswegs unterlassen, sondern diese nach einer "Prüfung des Dienstvertrags" vornehmen wollen. Schon in der Niederschrift vor dem Arbeitsmarktservice W vom 31. Mai 2011 habe er angegeben, "wenn ich den Dienstvertrag ca. 2 Tage zur Ansicht/Überprüfung gehabt hätte, hätte ich jedenfalls den Dienstvertrag unterzeichnet". Dies lasse auf eine sehr hohe Sorgfalt des Beschwerdeführers schließen, was keinen potentiellen Dienstgeber von einer Einstellung abzuhalten vermögen werde. Außerdem habe er ausdrücklich angeboten, den Dienstvertrag "unter Vorbehalt" zu fertigen. Er habe sich damit lediglich Zeit zur näheren Prüfung ausbedingen wollen.

Ihm seien mit einer Unterbrechung lediglich insgesamt ca. 20 Minuten für die Prüfung des Dienstvertrags zur Verfügung gestanden, welche für einen juristischen Laien nicht ausreichend seien, um sich Klarheit über die inhaltliche

Ausgestaltung des angebotenen Dienstverhältnisses und dessen Zumutbarkeit im Sinne von § 9 Abs 1 und Abs 7 AIVG verschaffen zu können. Ihm seien mit einer Unterbrechung lediglich insgesamt ca. 20 Minuten für die Prüfung des Dienstvertrags zur Verfügung gestanden, welche für einen juristischen Laien nicht ausreichend seien, um sich Klarheit über die inhaltliche Ausgestaltung des angebotenen Dienstverhältnisses und dessen Zumutbarkeit im Sinne von Paragraph 9, Absatz eins und Absatz 7, AIVG verschaffen zu können.

6. In diesem Zusammenhang ist der Beschwerdeführer darauf hinzuweisen, dass er die vor der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice W aufgenommene Niederschrift vom 31. Mai 2011 in der Beschwerde unrichtig wiedergibt. In dieser Niederschrift hat der Beschwerdeführer nämlich die Angabe gemacht, er hätte den Dienstvertrag nach 2 Tagen zur Ansicht/Überprüfung "gegebenenfalls" und nicht wie in der Beschwerde zitiert "jedenfalls" unterzeichnet.

Den eigenen Angaben des Beschwerdeführers folgend hat dieser im Zuge des Gesprächs bei der I Personalservice keine konkreten Bedenken gegen bestimmte Inhalte des Dienstvertrags geäußert und auch keine Klärungsversuche mit dem potentiellen Dienstgeber hinsichtlich fraglicher Vertragsbestimmungen unternommen, sondern sich ganz allgemein eine Frist zur Prüfung des Dienstvertrags ausbedingen wollen sowie letztlich erklärt, den Dienstvertrag nur "unter Vorbehalt" unterzeichnen zu wollen. Den eigenen Angaben des Beschwerdeführers folgend hat dieser im Zuge des Gesprächs bei der römisch eins Personalservice keine konkreten Bedenken gegen bestimmte Inhalte des Dienstvertrags geäußert und auch keine Klärungsversuche mit dem potentiellen Dienstgeber hinsichtlich fraglicher Vertragsbestimmungen unternommen, sondern sich ganz allgemein eine Frist zur Prüfung des Dienstvertrags ausbedingen wollen sowie letztlich erklärt, den Dienstvertrag nur "unter Vorbehalt" unterzeichnen zu wollen.

Ein solches Verhalten lässt nun aber nicht darauf schließen, dass der Beschwerdeführer an einem möglichst raschen Zustandekommen des Dienstverhältnisses interessiert war, sondern legt zum einen eine misstrauische Reserviertheit dem potentiellen Dienstgeber gegenüber an den Tag (vgl zum Vorbehalt, die Entlohnung durch die Gewerkschaft prüfen zu lassen, auch das hg Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, ZI 98/08/0392, mwN). Zum anderen traf den Beschwerdeführer als Leistungsbezieher nach dem AIVG die Pflicht, die ihm angebotene Arbeitsmöglichkeit ab dem ehestmöglichen Zeitpunkt anzunehmen um durch die Aufnahme einer Beschäftigung aus dem Leistungsbezug wieder auszuschneiden (vgl das hg Erkenntnis vom 7. September 2011, ZI 2008/08/0085). Nach den - insoweit unstrittigen - Feststellungen des angefochtenen Bescheids hätte der Beschwerdeführer das ihm am 25. Mai 2011 angebotene Dienstverhältnis bereits am selben Tag antreten können, weshalb jede Verschiebung der Dienstvertragsunterzeichnung auch den Beginn der Beschäftigung verzögert hätte. Ein solches Verhalten lässt nun aber nicht darauf schließen, dass der Beschwerdeführer an einem möglichst raschen Zustandekommen des Dienstverhältnisses interessiert war, sondern legt zum einen eine misstrauische Reserviertheit dem potentiellen Dienstgeber gegenüber an den Tag vergleiche , zum Vorbehalt, die Entlohnung durch die Gewerkschaft prüfen zu lassen, auch das hg Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, ZI 98/08/0392, mwN). Zum anderen traf den Beschwerdeführer als Leistungsbezieher nach dem AIVG die Pflicht, die ihm angebotene Arbeitsmöglichkeit ab dem ehestmöglichen Zeitpunkt anzunehmen um durch die Aufnahme einer Beschäftigung aus dem Leistungsbezug wieder auszuschneiden vergleiche , das hg Erkenntnis vom 7. September 2011, ZI 2008/08/0085). Nach den - insoweit unstrittigen - Feststellungen des angefochtenen Bescheids hätte der Beschwerdeführer das ihm am 25. Mai 2011 angebotene Dienstverhältnis bereits am selben Tag antreten können, weshalb jede Verschiebung der Dienstvertragsunterzeichnung auch den Beginn der Beschäftigung verzögert hätte.

Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie bei Würdigung des Gesamtverhaltens des Beschwerdeführers von einer Vereitelung im Sinne des § 10 Abs 1 AIVG ausgegangen ist. Der belangten Behörde ist daher nicht entgegenzutreten, wenn sie bei Würdigung des Gesamtverhaltens des Beschwerdeführers von einer Vereitelung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG ausgegangen ist.

Da die dem Beschwerdeführer vorgeworfene Vereitelungshandlung somit hinsichtlich der unmittelbar bei der I Personalservice angebotenen Beschäftigung jedenfalls vorliegt, ist in weiterer Folge nicht mehr zu prüfen, ob weitere Vereitelungen hinsichtlich der von der I Personalservice angebotenen Arbeitskräfteüberlassungen vorlagen. Da die dem Beschwerdeführer vorgeworfene Vereitelungshandlung somit hinsichtlich der unmittelbar bei der römisch eins Personalservice angebotenen Beschäftigung jedenfalls vorliegt, ist in weiterer Folge nicht mehr zu prüfen, ob weitere Vereitelungen hinsichtlich der von der römisch eins Personalservice angebotenen Arbeitskräfteüberlassungen vorlagen.

7. Der Beschwerdeführer macht als Verfahrensmangel geltend, es fehlten Feststellungen "zum konkreten Inhalt des vorgewiesenen Dienstvertrags". Ein solcher sei nicht einmal im Behördenakt enthalten. Solche Feststellungen seien aber wesentlich, um überhaupt beurteilen zu können, ob dem Beschwerdeführer ein Dienstverhältnis, welches den arbeitsrechtlichen Vorschriften entspreche, angeboten wurde oder ob beispielsweise bloß eine Arbeitserprobung im Sinne des § 9 Abs 8 AIVG vorliege. 7. Der Beschwerdeführer macht als Verfahrensmangel geltend, es fehlten Feststellungen "zum konkreten Inhalt des vorgewiesenen Dienstvertrags". Ein solcher sei nicht einmal im Behördenakt enthalten. Solche Feststellungen seien aber wesentlich, um überhaupt beurteilen zu können, ob dem Beschwerdeführer ein Dienstverhältnis, welches den arbeitsrechtlichen Vorschriften entspreche, angeboten wurde oder ob beispielsweise bloß eine Arbeitserprobung im Sinne des Paragraph 9, Absatz 8, AIVG vorliege.

8. Mit dem Vorbringen, es liege möglicherweise eine Arbeitserprobung im Sinne des § 9 Abs 8 AIVG vor, widerspricht der Beschwerdeführer seinem eigenen sonstigen Beschwerdevorbringen, wo er hinsichtlich der ihm angebotenen Beschäftigung bei der I Personalservice von einem der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienenden Arbeitsverhältnis im Sinne des § 9 Abs 7 AIVG ausgeht. Auch sonst bietet der Beschwerdefall keine Anhaltspunkte dafür, dass von einer Arbeitserprobung im Zuge einer Maßnahme im Sinne des § 9 Abs 8 AIVG auszugehen wäre. 8. Mit dem Vorbringen, es liege möglicherweise eine Arbeitserprobung im Sinne des Paragraph 9, Absatz 8, AIVG vor, widerspricht der Beschwerdeführer seinem eigenen sonstigen Beschwerdevorbringen, wo er hinsichtlich der ihm angebotenen Beschäftigung bei der römisch eins Personalservice von einem der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienenden Arbeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 9, Absatz 7, AIVG ausgeht. Auch sonst bietet der Beschwerdefall keine Anhaltspunkte dafür, dass von einer Arbeitserprobung im Zuge einer Maßnahme im Sinne des Paragraph 9, Absatz 8, AIVG auszugehen wäre.

Des Weiteren ist der Beschwerdeführer auf die von ihm selbst in der Niederschrift vom 31. Mai 2011 gemachten Angaben zu verweisen, wonach er hinsichtlich der Zumutbarkeit (insbesondere der angebotenen Entlohnung, der beruflichen Verwendung und der geforderten Arbeitszeit) der ihm zugewiesenen Beschäftigung keine Einwendungen habe.

Vor diesem Hintergrund erübrigten sich weitere Feststellungen zum genauen Inhalt des dem Beschwerdeführer angebotenen Dienstvertrags und kann dieser auch in der Beschwerde nicht zielführend darlegen, zu welchem anderen Ergebnis diese Feststellungen führen hätten sollen.

Wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde zudem behauptet, er habe nichts über "das Ausmaß und die konkrete Tätigkeit" gewusst, ist ihm zum einen entgegenzuhalten, dass er selbst von einem Beschäftigungsausmaß von 30 Wochenstunden ausgeht und zum anderen im Rahmen seines Gesprächs bei der I Personalservice weitere Einzelheiten über die Art seiner beabsichtigten Verwendung erfragen hätte können. Bei Zweifel über die Ausgestaltung der Tätigkeit wäre es an ihm gelegen, sich durch entsprechende Rückfragen Klarheit zu verschaffen (vgl etwa zu Zweifeln über die kollektivvertragliche Entlohnung das hg Erkenntnis vom 26. Jänner 2005, ZI 2004/08/0112, mwN). Wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde zudem behauptet, er habe nichts über "das Ausmaß und die konkrete Tätigkeit" gewusst, ist ihm zum einen entgegenzuhalten, dass er selbst von einem Beschäftigungsausmaß von 30 Wochenstunden ausgeht und zum anderen im Rahmen seines Gesprächs bei der römisch eins Personalservice weitere Einzelheiten über die Art seiner beabsichtigten Verwendung erfragen hätte können. Bei Zweifel über die Ausgestaltung der Tätigkeit wäre es an ihm gelegen, sich durch entsprechende Rückfragen Klarheit zu verschaffen vergleiche , etwa zu Zweifeln über die kollektivvertragliche Entlohnung das hg Erkenntnis vom 26. Jänner 2005, ZI 2004/08/0112, mwN).

9. Als weiteren Verfahrensmangel macht der Beschwerdeführer geltend, die belangte Behörde habe von ihm beantragte Zeugeneinvernahmen nicht durchgeführt und habe es insbesondere unterlassen, eine mündliche Verhandlung durchzuführen. Eine solche wäre im gegenständlichen Fall notwendig gewesen, da die Stellungnahme der I Personalservice "in diametralem Gegensatz" zu den Behauptungen des Beschwerdeführers stehe. 9. Als weiteren Verfahrensmangel macht der Beschwerdeführer geltend, die belangte Behörde habe von ihm beantragte Zeugeneinvernahmen nicht durchgeführt und habe es insbesondere unterlassen, eine mündliche Verhandlung durchzuführen. Eine solche wäre im gegenständlichen Fall notwendig gewesen, da die Stellungnahme der römisch eins Personalservice "in diametralem Gegensatz" zu den Behauptungen des Beschwerdeführers stehe.

10. Die Behörde hat, sofern über den Verlauf eines Vorstellungsgesprächs widersprechende Aussagen der arbeitslosen

Person und des potentiellen Dienstgebers bzw. dessen Mitarbeiter vorliegen, die entsprechenden Personen niederschriftlich als Zeugen einzuvernehmen (vgl. unter vielen das hg Erkenntnis vom 19. Jänner 2011, Z I 2008/08/0010). Im Beschwerdefall sind jedoch die für die Annahme der Vereitelung wesentlichen Sachverhaltsannahmen nicht weiter strittig. Die dem Beschwerdeführer anzulastende Vereitelung (siehe dazu Pkt 6.) lässt sich vielmehr bereits auf das vom Beschwerdeführer selbst erstattete Vorbringen zum Verlauf des Gesprächs bei der I Personalservice stützen. Einem allfälligen - aus den unterlassenen Zeugeneinvernahmen resultierenden - Verfahrensmangel fehlte es daher schon an der Relevanz. 10. Die Behörde hat, sofern über den Verlauf eines Vorstellungsgesprächs widersprechende Aussagen der arbeitslosen Person und des potentiellen Dienstgebers bzw. dessen Mitarbeiter vorliegen, die entsprechenden Personen niederschriftlich als Zeugen einzuvernehmen vergleiche , unter vielen das hg Erkenntnis vom 19. Jänner 2011, ZI 2008/08/0010). Im Beschwerdefall sind jedoch die für die Annahme der Vereitelung wesentlichen Sachverhaltsannahmen nicht weiter strittig. Die dem Beschwerdeführer anzulastende Vereitelung (siehe dazu Pkt 6.) lässt sich vielmehr bereits auf das vom Beschwerdeführer selbst erstattete Vorbringen zum Verlauf des Gesprächs bei der römisch eins Personalservice stützen. Einem allfälligen - aus den unterlassenen Zeugeneinvernahmen resultierenden - Verfahrensmangel fehlte es daher schon an der Relevanz.

Zum Vorbringen, die belangte Behörde hätte Beweise in einer mündlichen Verhandlung unmittelbar aufnehmen müssen, ist der Beschwerdeführer darauf hinzuweisen, dass dem Verfahrenskonzept des AVG nicht das Prinzip der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme zu Grunde liegt (vgl. die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I, 2. Auflage, § 46 AVG, E 80, zitierte hg Rechtsprechung). Zum Vorbringen, die belangte Behörde hätte Beweise in einer mündlichen Verhandlung unmittelbar aufnehmen müssen, ist der Beschwerdeführer darauf hinzuweisen, dass dem Verfahrenskonzept des AVG nicht das Prinzip der Unmittelbarkeit der Beweisaufnahme zu Grunde liegt vergleiche , die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze römisch eins, 2. Auflage, Paragraph 46, AVG, E 80, zitierte hg Rechtsprechung).

Es ist weiters nicht ersichtlich - auch die Beschwerde legt dies nicht dar - welche relevanten neuen Erkenntnisse aus der Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde im Beschwerdefall gezogen hätten werden können (vgl. auch das hg Erkenntnis vom 18. Jänner 2012, ZI 2008/08/0267). Im Sinne der gemäß § 39 Abs 2 AVG im Verwaltungsverfahren geltenden Prinzipien der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis konnte die belangte Behörde daher von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung absehen. Es ist weiters nicht ersichtlich - auch die Beschwerde legt dies nicht dar - welche relevanten neuen Erkenntnisse aus der Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde im Beschwerdefall gezogen hätten werden können vergleiche , auch das hg Erkenntnis vom 18. Jänner 2012, ZI 2008/08/0267). Im Sinne der gemäß Paragraph 39, Absatz 2, AVG im Verwaltungsverfahren geltenden Prinzipien der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis konnte die belangte Behörde daher von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung absehen.

Wenn der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorbringt, die belangte Behörde habe die Manuduktionspflicht verletzt, da sie ihn nicht angeleitet habe, einen Antrag auf Einvernahme der Vorgesetzten des Mitarbeiters H.R. der I Personalservice zu stellen, ist er - neben der eben dargelegten mangelnden Relevanz einer solchen Einvernahme - darauf zu verweisen, dass die in § 13a AVG normierte Manuduktionspflicht nicht soweit geht, dass die Partei angeleitet werden müsste, Beweisanträge bestimmten Inhaltes zu stellen oder bestimmte Beweismittel beizubringen (vgl. aus der ständigen Rechtsprechung das hg Erkenntnis vom 22. März 2012, ZI 2010/07/0038). Wenn der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorbringt, die belangte Behörde habe die Manuduktionspflicht verletzt, da sie ihn nicht angeleitet habe, einen Antrag auf Einvernahme der Vorgesetzten des Mitarbeiters H.R. der römisch eins Personalservice zu stellen, ist er - neben der eben dargelegten mangelnden Relevanz einer solchen Einvernahme - darauf zu verweisen, dass die in Paragraph 13 a, AVG normierte Manuduktionspflicht nicht soweit geht, dass die Partei angeleitet werden müsste, Beweisanträge bestimmten Inhaltes zu stellen oder bestimmte Beweismittel beizubringen vergleiche , aus der ständigen Rechtsprechung das hg Erkenntnis vom 22. März 2012, ZI 2010/07/0038).

11. Der Beschwerdeführer macht schließlich eine Verletzung des Parteiengehörs geltend, da ihm von der belangten Behörde keine Gelegenheit zur Äußerung zu einem E-Mail des L.M. von der I Personalservice gegeben worden sei. Ungeachtet dessen, dass der Beschwerdeführer nicht darlegt, welches Vorbringen er in Kenntnis dieses E-Mails erstattet hätte, geht aus dem angefochtenen Bescheid allerdings nicht hervor, dass sich die belangte Behörde überhaupt auf dieses E-Mail als Beweismittel gestützt hätte. 11. Der Beschwerdeführer macht schließlich eine

Verletzung des Parteigehörs geltend, da ihm von der belangten Behörde keine Gelegenheit zur Äußerung zu einem E-Mail des L.M. von der römisch eins Personalservice gegeben worden sei. Ungeachtet dessen, dass der Beschwerdeführer nicht darlegt, welches Vorbringen er in Kenntnis dieses E-Mails erstattet hätte, geht aus dem angefochtenen Bescheid allerdings nicht hervor, dass sich die belangte Behörde überhaupt auf dieses E-Mail als Beweismittel gestützt hätte.

Wenn der Beschwerdeführer im Übrigen die Beweiswürdigung der belangten Behörde bemängelt bzw. eine Aktenwidrigkeit hinsichtlich des von der belangten Behörde festgestellten Zeitraums, der ihm für die Prüfung des ihm angebotenen Dienstvertrags zur Verfügung gestanden sei, behauptet, ist ihm - wie bereits unter Pkt 10. ausgeführt - entgegenzuhalten, dass sich die Vereitelungshandlung im Sinne des § 10 Abs 1 AIVG hinsichtlich der von der I Personalservice zugewiesenen Beschäftigung bereits aus dem von ihm selbst erstatteten Vorbringen erkennen lässt. Wenn der Beschwerdeführer im Übrigen die Beweiswürdigung der belangten Behörde bemängelt bzw. eine Aktenwidrigkeit hinsichtlich des von der belangten Behörde festgestellten Zeitraums, der ihm für die Prüfung des ihm angebotenen Dienstvertrags zur Verfügung gestanden sei, behauptet, ist ihm - wie bereits unter Pkt 10. ausgeführt - entgegenzuhalten, dass sich die Vereitelungshandlung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG hinsichtlich der von der römisch eins Personalservice zugewiesenen Beschäftigung bereits aus dem von ihm selbst erstatteten Vorbringen erkennen lässt.

12. Die Beschwerde erweist sich daher als insgesamt unbegründet und war gemäß § 42 Abs 1 VwGG abzuweisen. 12. Die Beschwerde erweist sich daher als insgesamt unbegründet und war gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG abzuweisen.

Der Ausspruch über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2008, BGBl II Nr 455. Der Ausspruch über den Aufwandsersatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt, II Nr 455.

Gemäß § 39 Abs 2 Z 6 VwGG kann der Verwaltungsgerichtshof ungeachtet des - hier vorliegenden - Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Schriftsätze der Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und die dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und wenn nicht Art 6 Abs 1 EMRK dem entgegensteht. Gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG kann der Verwaltungsgerichtshof ungeachtet des - hier vorliegenden - Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Schriftsätze der Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und die dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und wenn nicht Artikel 6, Absatz eins, EMRK dem entgegensteht.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1998, ZI 8/1997/792/993 (Fall Jacobsson; ÖJZ 1998, 41) unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers im Fall Jacobsson vor dem Obersten Schwedischen Verwaltungsgericht nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte (vgl auch die hg Erkenntnisse vom 10. August 2000, ZI 2000/07/0083, und vom 14. Mai 2003, ZI 2000/08/0072). Dieser Umstand liegt aber auch im gegenständlichen Fall vor, weil der entscheidungsrelevante Sachverhalt geklärt ist und die Rechtsfragen durch die bisherige Rechtsprechung beantwortet sind. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatsachenfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher abgesehen werden. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1998, ZI 8/1997/792/993 (Fall Jacobsson; ÖJZ 1998, 41) unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers im Fall Jacobsson vor dem Obersten Schwedischen Verwaltungsgericht nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte vergleiche , auch die hg Erkenntnisse vom 10. August 2000, ZI 2000/07/0083, und vom 14. Mai 2003, ZI 2000/08/0072). Dieser Umstand liegt aber auch im gegenständlichen Fall vor, weil der entscheidungsrelevante

Sachverhalt geklärt ist und die Rechtsfragen durch die bisherige Rechtsprechung beantwortet sind. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatsachenfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher abgesehen werden.

Wien, am 22. Juli 2013

Schlagworte

Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Beweismittel Zeugenbeweis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2013:2012080058.X00

Im RIS seit

30.08.2013

Zuletzt aktualisiert am

17.08.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at