

TE Vwgh Erkenntnis 2013/6/25 2012/08/0215

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.06.2013

Index

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

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1;
AIVG 1977 §10 Abs3;
AIVG 1977 §9 Abs1;
AVG §39 Abs2;
1. AVG § 39 heute
2. AVG § 39 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. AVG § 39 gültig von 20.04.2002 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2002
4. AVG § 39 gültig von 01.01.1999 bis 19.04.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. AVG § 39 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten sowie den Hofrat Dr. Strohmayer als Richter und die Hofrätin Mag. Rossmeisel als Richterin, im Beisein des Schriftführers Mag. Berthou, über die Beschwerde des P H in T, vertreten durch Dr. Kristina Gruber-Mariacher, Rechtsanwältin in 9900 Lienz, Rosengasse 13, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Tirol vom 27. Juni 2012, Zl. LGSTi/IV/0566/17 11 58-707/2012-R, betreffend Verlust des Anspruches 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

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers gegen den Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice L (im folgenden AMS) vom 22. Mai 2012, mit dem er Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe für den Zeitraum vom 8. Mai bis 2. Juli 2012 ausgesprochen wurde, nicht stattgegeben.

In ihrer Bescheidbegründung führte die belangte Behörde aus, dem Berufungswerber sei am 27. April 2012 eine Beschäftigung als Tischler beim Unternehmen I zugewiesen worden. Gesucht worden sei ein Tischler für Innenausbau, ab sofort. Lehrabschluss und Praxis im Beruf seien erwünscht, Flexibilität und selbständiges Arbeiten seien Voraussetzung. Das Mindestentgelt für die Stelle als Tischler betrage EUR 1.600,-- brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung, Bereitschaft zur Überzahlung. Mittels E-Mail vom 3. Mai 2012 habe der potentielle Dienstgeber den (ihm bekannten) Beschwerdeführer um dringenden Rückruf wegen der Arbeitsstelle gebeten. Mit E-Mail vom 5. Mai 2012 habe der Berufungswerber diese Aufforderung wie folgt - auszugsweise - beantwortet: In ihrer Bescheidbegründung führte die belangte Behörde aus, dem Berufungswerber sei am 27. April 2012 eine Beschäftigung als Tischler beim Unternehmen römisch eins zugewiesen worden. Gesucht worden sei ein Tischler für Innenausbau, ab sofort. Lehrabschluss und Praxis im Beruf seien erwünscht, Flexibilität und selbständiges Arbeiten seien Voraussetzung. Das Mindestentgelt für die Stelle als Tischler betrage EUR 1.600,-- brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung, Bereitschaft zur Überzahlung. Mittels E-Mail vom 3. Mai 2012 habe der potentielle Dienstgeber den (ihm bekannten) Beschwerdeführer um dringenden Rückruf wegen der Arbeitsstelle gebeten. Mit E-Mail vom 5. Mai 2012 habe der Berufungswerber diese Aufforderung wie folgt - auszugsweise - beantwortet:

"Vielen Dank für Ihr Interesse und wenn wir uns einigen, werde ich sie bezüglich dem Arbeitsbeginn in ihrem Betrieb auch anrufen. Vorher möchte ich diesbezüglich allerdings noch einige Punkte mit ihnen, per E-Mail klären. Wenn ich mir nun wieder einmal unser letztes Gespräch in Erinnerung rufe, indem sie mir schlussendlich nicht einmal mehr meine Anwesenheit gegenüber dem AMS bestätigen, möchte ich Sie nun fragen, was hat sich diesbezüglich bei Ihrer Strategie, nämlich bei der Besetzung ihrer offenen Arbeitsstelle über das AMS geändert. Glauben Sie denn wirklich noch immer, dass die ausgelernten Tischler, die beim AMS als arbeitssuchend gemeldet sind, nur darauf warten bei Ihnen arbeiten zu können? Doch so wie ich das sehe, benötigen Sie einen Tischler, der gerne Tischler ist und somit diese Arbeit auch wirklich sucht. Glauben Sie denn nun wirklich, dass Ihnen das AMS diese Arbeiter vermitteln kann. Wie ich Ihnen ja bereits mehrfach in unseren vorangegangenen Gesprächen mitgeteilt hatte, kann Ihr Problem bezüglich einer nachhaltigen Arbeitsplatzbesetzung nur über das Anbieten und Besetzen von entsprechenden Lehrstellen gelöst werden und was nun noch auf euch aktiven Gewerbetreibenden hinzukommt, ist, dass Ihr euren Angestellten, in euren Betrieben, auch entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten in Tätigkeitsbereichen schaffen sollt, die eure Arbeiter auch noch im Alter von 50 bis 65 Jahren verrichten können, das heißt Ihr müsst heute den von uns erlernten Tischlerberuf eines Tischlers mit den beruflichen Tätigkeiten so mancher Studierenden vergleichen, sehe ich wie armselig diese Gelehrten in Wirklichkeit agieren und somit auch sind. Die Gewerbetreibenden können nicht mit dem AMS als 'Feuerwehr' rechnen, wenn ihnen durch ihre verfehlte Personalpolitik der Hut brennt."

Der Dienstgeber habe dieses E-Mail an die Behörde erster Instanz übermittelt und telefonisch mitgeteilt, dass er sich auf Grund des E-Mails keine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer vorstellen könne, da er vermute, dass Streitgespräche an der Tagesordnung wären. Damit konfrontiert habe der Beschwerdeführer anlässlich der Niederschrift vor dem AMS angegeben, er habe in Erfahrung bringen wollen, um welche Art der Tätigkeit es sich beim Dienstverhältnis handle, da er telefonisch mit dem Dienstgeber nicht ausführlich habe sprechen können. Schon bei vorangegangenen Bewerbungen bei I habe er persönlich zweimal vorgesprochen und keine genaue Auskunft über seinen Aufgabenbereich bekommen. Er habe vorerst erfahren wollen, welche genauen Aufgaben er zu bewältigen habe und wie sich der Dienstgeber ein Dienstverhältnis mit ihm vorstelle. Damit es entgegen den Angaben des Dienstgebers nicht zu Streitgesprächen komme, habe er im Vorfeld schriftlich die Gegebenheiten abklären wollen. Als berücksichtigungswürdige Gründe gab der Beschwerdeführer an, dass er sehr wohl bereit wäre, bei I zu arbeiten, nachdem die Unklarheiten betreffend das Aufgabengebiet beseitigt worden seien. Der Dienstgeber habe dieses E-Mail an die Behörde erster Instanz übermittelt und telefonisch mitgeteilt, dass er sich auf Grund des E-Mails keine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer vorstellen könne, da er vermute, dass Streitgespräche an der Tagesordnung wären. Damit konfrontiert habe der Beschwerdeführer anlässlich der Niederschrift vor dem AMS angegeben, er habe in Erfahrung bringen wollen, um welche Art der Tätigkeit es sich beim Dienstverhältnis handle, da er telefonisch mit dem Dienstgeber nicht ausführlich habe sprechen können. Schon bei vorangegangenen Bewerbungen bei römisch eins habe er persönlich zweimal vorgesprochen und keine genaue Auskunft über seinen Aufgabenbereich bekommen. Er habe vorerst erfahren wollen, welche genauen Aufgaben er zu bewältigen habe und wie sich der Dienstgeber ein Dienstverhältnis mit ihm vorstelle. Damit es entgegen den Angaben des Dienstgebers nicht zu Streitgesprächen komme, habe er im Vorfeld schriftlich die Gegebenheiten abklären wollen. Als berücksichtigungswürdige Gründe gab der Beschwerdeführer an, dass er sehr wohl bereit wäre, bei römisch eins zu

arbeiten, nachdem die Unklarheiten betreffend das Aufgabengebiet beseitigt worden seien.

Rechtlich erachtete die belangte Behörde, der Beschwerdeführer habe durch sein E-Mail vom 5. Mai 2012 die Aufnahme der Beschäftigung verweigert. Die wiedergegebenen Aussagen haben den Eindruck entstehen lassen, dass der Beschwerdeführer den potentiellen Dienstgeber einerseits über die Art und Weise seiner Stellenrekrutierung kritisiere und andererseits diesen über die Art und Weise der Führung des Unternehmens im Hinblick auf dessen strategische Ausrichtung belehre. Diese Formulierungen müssten beim potentiellen Dienstgeber gerade provokant wirken. Es habe ihm zumindest bewusst sein müssen und er habe sich damit abgefunden, dass dadurch die Aufnahme beim potentiellen Dienstgeber nicht zustande kommen würde. Berücksichtigungswürdige Fälle lägen nicht vor, weil eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigungsaufnahme des Beschwerdeführers bis dato nicht erfolgt sei und sonstige Nachsichtsründe nicht in Betracht kämen bzw. nicht festgestellt hätten werden können.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde nach Vorlage der Akten des Verwaltungsverfahrens sowie Erstattung der Gegenschrift durch die belangte Behörde in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 VwGG gebildeten Senat erwogen: Der Verwaltungsgerichtshof hat über die gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde nach Vorlage der Akten des Verwaltungsverfahrens sowie Erstattung der Gegenschrift durch die belangte Behörde in einem gemäß Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 2, VwGG gebildeten Senat erwogen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder 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. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder 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.

Nach § 10 Abs. 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. Nach Paragraph 10, Absatz 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 Bestimmung ist gemäß § 38 AIVG auch auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. Diese Bestimmung ist gemäß Paragraph 38, AIVG auch auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden.

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 (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber 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 Wege vereitelt werden:

Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassung 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 potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. z.B. das Erkenntnis vom 26. Jänner 2010, Zl. 2008/08/0017). Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassung 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 potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht vergleiche , z.B. das

Erkenntnis vom 26. Jänner 2010, Zl. 2008/08/0017).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinn des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen eines 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 Erkenntnis vom 16. November 2011, Zl. 2010/08/0253, mwN). Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinn des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen eines 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 Erkenntnis vom 16. November 2011, Zl. 2010/08/0253, mwN).

In der Beschwerde bestreitet der Beschwerdeführer zunächst die Zuweisungstauglichkeit der zugewiesenen Beschäftigung sowie deren Zumutbarkeit und begründet dies damit, dass es sich bei der strittigen Bewerbung nicht um die erste Zuweisung des Beschwerdeführers durch das AMS an I gehandelt habe, sondern dass bereits vorher mehrmalige Zuweisungen an denselben Dienstgeber erfolg- und ergebnislos geblieben seien. Somit sei es unzulässig und unzumutbar, dass der Beschwerdeführer wiederholt und immer wieder an den gleichen Dienstgeber verwiesen werde, von dem er ohnehin schon vorher mehrfach abgelehnt worden sei. In der Beschwerde bestreitet der Beschwerdeführer zunächst die Zuweisungstauglichkeit der zugewiesenen Beschäftigung sowie deren Zumutbarkeit und begründet dies damit, dass es sich bei der strittigen Bewerbung nicht um die erste Zuweisung des Beschwerdeführers durch das AMS an römisch eins gehandelt habe, sondern dass bereits vorher mehrmalige Zuweisungen an denselben Dienstgeber erfolg- und ergebnislos geblieben seien. Somit sei es unzulässig und unzumutbar, dass der Beschwerdeführer wiederholt und immer wieder an den gleichen Dienstgeber verwiesen werde, von dem er ohnehin schon vorher mehrfach abgelehnt worden sei.

Der Arbeitslose ist grundsätzlich verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung für eine ausgeschriebene Stelle mit den für ihn zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsmarktservice abzuklären oder sich im Vorstellungsgespräch insoweit informieren zu lassen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. Februar 2010, Zl. 2008/08/0151, mwN). Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann) hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung ihres Bescheides auseinanderzusetzen. Das Arbeitsmarktservice hat dann - erforderlichenfalls - darzutun, welche Anforderungen mit der zugewiesenen Beschäftigung verbunden sind und ob der Arbeitslose nach seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten diesen Anforderungen genügt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0097). Der Arbeitslose ist grundsätzlich verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung für eine ausgeschriebene Stelle mit den für ihn zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsmarktservice abzuklären oder sich im Vorstellungsgespräch insoweit informieren zu lassen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 17. Februar 2010, Zl. 2008/08/0151, mwN). Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann) hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung ihres Bescheides auseinanderzusetzen. Das Arbeitsmarktservice hat dann - erforderlichenfalls - darzutun, welche Anforderungen mit der zugewiesenen Beschäftigung verbunden sind und ob der Arbeitslose nach seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten diesen Anforderungen genügt vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0097).

Nachdem der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren keine Einwände gegen die angebotene Beschäftigung genannt hat und auf die nunmehr behaupteten persönlichen Differenzen im wesentlichen auch nicht Bezug genommen hat (nur in der Berufung spricht er undifferenziert von Unstimmigkeiten, ohne diese auszuführen), hatte sich die belangte Behörde auch mit der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung im Hinblick auf das persönliche Verhältnis des Beschwerdeführers und des potentiellen Dienstgebers nicht auseinanderzusetzen. Im

Verwaltungsverfahren unterstrich der Beschwerdeführer vielmehr sein Interesse an der zugewiesenen Beschäftigung und begründete die Verfassung des E-Mails vom 5. Mai 2012 vor allem damit, dass er in Erfahrung bringen wollte, um welche Art der Tätigkeiten es sich beim Dienstverhältnis handle und wie sich der Dienstgeber ein Arbeitsverhältnis mit ihm vorstelle.

Allein der Umstand, dass es bereits mehrfache ergebnislose Bewerbungen bei demselben Dienstgeber gab, ohne dem AMS bzw. der belangten Behörde entsprechende Mitteilungen über die vom Beschwerdeführer nunmehr erhobenen Schwierigkeiten zu machen, mussten bei der belangten Behörde keine Ermittlungstätigkeit auslösen.

Wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde erstmals vorbringt, dass es der für ihn zuständigen Betreuerin beim AMS bekannt und bewusst gewesen sei, dass es schon mehrmals zuvor bei Bewerbungen des Beschwerdeführers beim selben Arbeitgeber zu Kommunikationsschwierigkeiten gekommen sei, die letztlich entscheidend dafür gewesen seien, dass der potentielle Dienstgeber auch bei der mit Arbeitsantritt 8. Mai 2012 ausgeschriebenen Stelle auf die Dienste des Beschwerdeführers verzichtet habe, unterliegt dieses Vorbringen dem im verwaltungsgerichtlichen Verfahren geltenden Neuerungsverbot (§ 41 Abs. 1 VwGG). Wenn der Beschwerdeführer in der Beschwerde erstmals vorbringt, dass es der für ihn zuständigen Betreuerin beim AMS bekannt und bewusst gewesen sei, dass es schon mehrmals zuvor bei Bewerbungen des Beschwerdeführers beim selben Arbeitgeber zu Kommunikationsschwierigkeiten gekommen sei, die letztlich entscheidend dafür gewesen seien, dass der potentielle Dienstgeber auch bei der mit Arbeitsantritt 8. Mai 2012 ausgeschriebenen Stelle auf die Dienste des Beschwerdeführers verzichtet habe, unterliegt dieses Vorbringen dem im verwaltungsgerichtlichen Verfahren geltenden Neuerungsverbot (Paragraph 41, Absatz eins, VwGG).

Entgegen den Ausführungen in der Beschwerde, wonach es unzulässig sei, eine Vereitelungshandlung aus den Erklärungen des potentiellen Dienstgebers abzuleiten, wo dieser doch angegeben habe, auf die Mitarbeit des Beschwerdeführers zu verzichten, hat die belangte Behörde dies ausschließlich aus dem Inhalt des E-Mails selbst abgeleitet, wie unschwer dem angefochtenen Bescheid zu entnehmen ist. Dass die vom Beschwerdeführer gewählte Textierung und Formulierungen keineswegs Anfragen über Art und Inhalt des Aufgabengebiets betreffen, sondern seine Fragestellungen einerseits einen aggressiv-provokanten und andererseits belehrenden Charakter haben, kann nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden. Der Inhalt dieses Schreibens zielte geradezu darauf, den Arbeitgeber von der Einstellung des Beschwerdeführers abzuhalten (insbesondere durch Fragen beginnend mit "Glauben Sie wirklich, dass").

Wenn nun die belangte Behörde in dem dem potentiellen Dienstgeber übermittelten Schreiben (E-Mail vom 5. Mai 2012) eine Vereitelungshandlung des Beschwerdeführers hinsichtlich der zugewiesenen Beschäftigung annimmt, stehen dieser Beurteilung keine Bedenken gegenüber.

Der Beschwerde muss auch entgegengetreten werden, wenn sie die Ansicht vertritt, dass die von der belangten Behörde getroffenen Feststellungen hinsichtlich des Vorsatzes der schuldhaften Vereitelung nicht ausreichen würden. Es ist evident, dass ein in dem vom Beschwerdeführer verwendenden provokanten Stil gehaltenes Schreiben an den potentiellen Dienstgeber diesen von einer Einstellung abhalten wird, sodass auch vom zumindest bedingten Vorsatz des Beschwerdeführers auszugehen war.

Als Verletzung von Verfahrensvorschriften moniert der Beschwerdeführer, dass keine Berichtigung der Niederschrift erfolgt sei, indem angemerkt worden wäre, dass es sich beim E-Mail vom 5. Mai 2012 nur um einen Entwurf und Gedankenstütze gehandelt habe, die Absendung jedoch irrtümlich erfolgt sei. Auch diesbezüglich werden diese Behauptungen erst im Rahmen der Beschwerde aufgestellt und unterliegen dem bereits zitierten Neuerungsverbot.

Auch der behauptete Verfahrensmangel wegen der Unterlassung weiterer Ermittlungen, insbesondere hinsichtlich der Vorbewerbungen, dem Bemühen des Beschwerdeführers um Aufklärung als auch der Frage nach anderen Zuweisungen an I in den letzten Jahren ist nicht von Relevanz, weil der festgestellte Sachverhalt zur rechtlichen Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers bereits ausreicht. Auch der behauptete Verfahrensmangel wegen der Unterlassung weiterer Ermittlungen, insbesondere hinsichtlich der Vorbewerbungen, dem Bemühen des Beschwerdeführers um Aufklärung als auch der Frage nach anderen Zuweisungen an römisch eins in den letzten Jahren ist nicht von Relevanz, weil der festgestellte Sachverhalt zur rechtlichen Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers bereits ausreicht.

Auch die weiteren Einwände betreffend die Nichtannahme von Nachsichtsgründen führen nicht zum Erfolg.

Ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG kann nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden, der durch seine Nichteinstellung entstanden ist, ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihn sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden und auch auf die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 19. Jänner 2011, ZI. 2008/08/0020, mwN). Weder der von der belangten Behörde festgestellte Sachverhalt noch der vorgelegte Verwaltungsakt (insbesondere die Niederschrift als auch die Berufung des Beschwerdeführers) bieten Anhaltspunkte für das Vorliegen von Nachsichtsgründen im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG. Wie bereits dargelegt, erstattete der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren kein Vorbringen hinsichtlich seiner "psychischen Situation" bzw. seiner besonderen "geistigen Einstellung" gegenüber dem potentiellen Dienstgeber.

Ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinn des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG kann nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden, der durch seine Nichteinstellung entstanden ist, ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihn sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden und auch auf die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 19. Jänner 2011, ZI. 2008/08/0020, mwN). Weder der von der belangten Behörde festgestellte Sachverhalt noch der vorgelegte Verwaltungsakt (insbesondere die Niederschrift als auch die Berufung des Beschwerdeführers) bieten Anhaltspunkte für das Vorliegen von Nachsichtsgründen im Sinn des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG. Wie bereits dargelegt, erstattete der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren kein Vorbringen hinsichtlich seiner "psychischen Situation" bzw. seiner besonderen "geistigen Einstellung" gegenüber dem potentiellen Dienstgeber.

Nach dem Gesagten war die Beschwerde daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. Nach dem Gesagten war die Beschwerde daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandsatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG iVm der Verordnung BGBl. II Nr. 455/2008. Die Entscheidung über den Aufwandsatz beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 25. Juni 2013

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2013:2012080215.X00

Im RIS seit

29.07.2013

Zuletzt aktualisiert am

30.10.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at