

TE Vwgh Erkenntnis 2012/9/12 2009/08/0247

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.09.2012

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
20/01 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB);
40/01 Verwaltungsverfahren;
60/01 Arbeitsvertragsrecht;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

ABGB §1156;
AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;
AIVG 1977 §10 Abs3;
AIVG 1977 §9 Abs2;
AngG §19 Abs1;
AVG §17;
AVG §39 Abs2;
AVG §45 Abs3;
VwGG §39;
VwGG §41 Abs1;
VwGG §42 Abs2 Z3;
1. ABGB § 1156 heute
2. ABGB § 1156 gültig ab 01.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000
3. ABGB § 1156 gültig von 01.01.1917 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch RGBL. Nr. 69/1916
1. AngG Art. 1 § 19 heute
2. AngG Art. 1 § 19 gültig ab 01.07.1921
1. AVG § 17 heute
2. AVG § 17 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. AVG § 17 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2008
4. AVG § 17 gültig von 01.03.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/2004
5. AVG § 17 gültig von 20.04.2002 bis 29.02.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2002
6. AVG § 17 gültig von 01.02.1991 bis 19.04.2002
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

1. AVG § 45 heute
2. AVG § 45 gültig ab 01.02.1991

1. VwGG § 39 heute
2. VwGG § 39 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2021
3. VwGG § 39 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 39 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
5. VwGG § 39 gültig von 01.09.1997 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1997
6. VwGG § 39 gültig von 05.01.1985 bis 31.08.1997

1. VwGG § 41 heute
2. VwGG § 41 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 41 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 41 gültig von 01.07.2012 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
5. VwGG § 41 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 41 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Lehofer und MMag. Maislinger als Richter sowie die Hofrätin Dr. Julcher als Richterin, im Beisein der Schriftführerin Mag. Peck, über die Beschwerde des W P in Wien, vertreten durch Dr. Herbert Pochieser, Rechtsanwalt in 1070 Wien, Schottenfeldgasse 2-4/2/23, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 4. September 2009, Zl. 2009-0566-9-001129, 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 Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vom 29. Mai 2007 wurde ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Notstandshilfe für den Zeitraum 1. Juni bis 12. Juli 2007 verloren habe. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, der Beschwerdeführer habe sich geweigert, eine vom Arbeitsmarktservice zugewiesene, zumutbare Beschäftigung bei der T GmbH anzunehmen. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor.

Der Beschwerdeführer erhob gegen diesen Bescheid Berufung.

Mit Bescheid vom 12. Dezember 2007 gab die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers keine Folge.

Dieser Bescheid wurde mit hg. Erkenntnis vom 18. Februar 2009, Zl. 2008/08/0025, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Der Verwaltungsgerichtshof führte in diesem Erkenntnis im Wesentlichen aus, das Verhalten des Beschwerdeführers, zuerst eine Forderung von EUR 4.500,-- gestellt zu haben und

nach seinem "Nachlass" auf EUR 3.800,-- trotz eines eindeutig ablehnenden Vorhaltes des potentiellen Arbeitgebers, es beziehe nur ein einziger Angestellter des Unternehmens ein derartig hohes Gehalt, auf einer vergleichbaren Forderung von EUR 3.500,-- zuzüglich EUR 300,-- "Überstundenpauschale" bestanden zu haben, sei von der belangten Behörde frei von Rechtsirrtum als Vereitelungshandlung beurteilt worden. Auf Grund des der Aufrechterhaltung der (nur geringfügig modifizierten) Forderung vorangegangenen Vorhalts einer überhöhten Entgeltforderung müsse auch davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer zumindest billigend in Kauf genommen habe, dass der potentielle Arbeitgeber dadurch von seiner Einstellung absehen werde. Daran ändere auch nichts der Umstand, dass die belangte Behörde dies unzutreffend mit einer "fahrlässigen Verletzung der Mitwirkungspflicht" umschrieben habe. Demnach komme es nur mehr darauf an, ob die zugewiesene Tätigkeit zumutbar gewesen sei. Der belangten Behörde könne angesichts der Bestimmungen über den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting nicht entgegengetreten werden, wenn sie von dessen Anwendbarkeit auf die zugewiesene Stelle ausgegangen sei. Im fortgesetzten Verfahren werde die belangte Behörde aber Feststellungen über den Inhalt der zugewiesenen Tätigkeit zu treffen haben und sich insbesondere mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers, die Stelle wäre mit Leitungsaufgaben verbunden und daher der Verwendungsgruppe V des anwendbaren Kollektivvertrages zuzuordnen gewesen, auseinandersetzen müssen. Dieser Bescheid wurde mit hg. Erkenntnis vom 18. Februar 2009, Z I. 2008/08/0025, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Der Verwaltungsgerichtshof führte in diesem Erkenntnis im Wesentlichen aus, das Verhalten des Beschwerdeführers, zuerst eine Forderung von EUR 4.500,-- gestellt zu haben und nach seinem "Nachlass" auf EUR 3.800,-- trotz eines eindeutig ablehnenden Vorhaltes des potentiellen Arbeitgebers, es beziehe nur ein einziger Angestellter des Unternehmens ein derartig hohes Gehalt, auf einer vergleichbaren Forderung von EUR 3.500,-- zuzüglich EUR 300,-- "Überstundenpauschale" bestanden zu haben, sei von der belangten Behörde frei von Rechtsirrtum als Vereitelungshandlung beurteilt worden. Auf Grund des der Aufrechterhaltung der (nur geringfügig modifizierten) Forderung vorangegangenen Vorhalts einer überhöhten Entgeltforderung müsse auch davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer zumindest billigend in Kauf genommen habe, dass der potentielle Arbeitgeber dadurch von seiner Einstellung absehen werde. Daran ändere auch nichts der Umstand, dass die belangte Behörde dies unzutreffend mit einer "fahrlässigen Verletzung der Mitwirkungspflicht" umschrieben habe. Demnach komme es nur mehr darauf an, ob die zugewiesene Tätigkeit zumutbar gewesen sei. Der belangten Behörde könne angesichts der Bestimmungen über den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting nicht entgegengetreten werden, wenn sie von dessen Anwendbarkeit auf die zugewiesene Stelle ausgegangen sei. Im fortgesetzten Verfahren werde die belangte Behörde aber Feststellungen über den Inhalt der zugewiesenen Tätigkeit zu treffen haben und sich insbesondere mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers, die Stelle wäre mit Leitungsaufgaben verbunden und daher der Verwendungsgruppe römisch fünf des anwendbaren Kollektivvertrages zuzuordnen gewesen, auseinandersetzen müssen.

Die belangte Behörde holte sodann eine Äußerung der T GmbH ein. Mit Schreiben vom 19. Juni 2009 schilderte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer den Inhalt dieser Äußerung der T GmbH und ersuchte den Beschwerdeführer, zu diesen Ausführungen bis längstens 6. Juli 2009 eine schriftliche Stellungnahme zu übermitteln. Eine Äußerung des Beschwerdeführers erfolgte nicht.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers (neuerlich) keine Folge.

Begründend führte die belangte Behörde - nach Schilderung des Verfahrensganges - im Wesentlichen aus, das Arbeitsmarktservice habe dem Beschwerdeführer am 25. April 2007 eine Vollzeitstelle als Heizungstechniker (Ing.) zur Projektplanung und -überwachung an Objekten im In- und Ausland, mit fundierter technischer Ausbildung (HTL/FH), mindestens 3jähriger Berufserfahrung, Kenntnissen in Auto-CAD, MS-Office, perfekten Deutsch- und Englischkenntnissen in Wort und Schrift mit einer Entlohnung nach Vereinbarung und möglichem Arbeitsantritt ab 1. Juni 2007 angeboten.

Der Beschwerdeführer habe am 7. Mai 2007 beim potentiellen Dienstgeber persönlich vorgesprochen. Er habe seinen in einem Telefonat vom 4. Mai 2007 geäußerten Gehaltswunsch von EUR 4.500,--

auf EUR 3.800,-- (EUR 3.500,-- zuzüglich EUR 300,-- Überstundenpauschale) reduziert, nachdem der potentielle

Dienstgeber geäußert habe, dass das Gehaltsniveau bei ihm nicht so hoch sei und sein derzeit höchstbezahlter Angestellter einen Monatsbezug von EUR 3.500,-- habe. Der Beschwerdeführer habe sich nicht nach der vom potentiellen Dienstgeber gebotenen Entlohnung erkundigt. Über die kollektivvertragliche Entlohnung sei nicht gesprochen worden. Dem Beschwerdeführer sei das Muster eines Angestellten-Dienstzettels der Firma ohne eingesetzte Daten und ohne Unterschriften übergeben worden.

Nach den konkretisierenden Angaben der T GmbH umfasse die Tätigkeit eines Technikers in der Heizungs-, Klima-, Lüftungs- und Sanitärtechnik (HKLS) z.B. Heizlast- und Kühllastberechnungen, Rohrdimensionierungen, die Erstellung von Anlagenschemata, die zeichnerische Erfassung von Anlagen, Anlagenteilen und Details mittels CAD, gegebenenfalls die Kontrolle der geplanten Teilbereiche oder Ausführungsdetails, dies in Abstimmung mit anderen Gewerken und Architekten. Die T GmbH habe klargestellt, dass sie mit ihrem Inserat einen HKLS-Techniker (Projektplanung und -überwachung) zur Mitarbeit in ihrem Planungsteam gesucht habe; sie habe keine Stelle als Projektleiter, Geschäftsführer oder andere Führungsperson gesucht. Einzig dieser Aufgabenbereich und dieses Tätigkeitsbild sei beim Vorstellungsgespräch behandelt worden. Der Beschwerdeführer habe sich zu dieser Stellungnahme nicht geäußert.

Laut Auskunft der Wirtschaftskammer Wien vom 4. Dezember 2007 sei für diese Stelle der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting anzuwenden, da es sich um ein technisches Büro bzw. Ingenieurbüro und nicht um ein Planungsbüro handle. Die T GmbH habe mitgeteilt, dass sich die kollektivvertragliche Entlohnung nach der Verwendungsgruppe III richte. Diese Einstufung erscheine korrekt: Laut Auskunft der Wirtschaftskammer Wien vom 4. Dezember 2007 sei für diese Stelle der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting anzuwenden, da es sich um ein technisches Büro bzw. Ingenieurbüro und nicht um ein Planungsbüro handle. Die T GmbH habe mitgeteilt, dass sich die kollektivvertragliche Entlohnung nach der Verwendungsgruppe römisch drei richte. Diese Einstufung erscheine korrekt:

Nach den von der T GmbH angegebenen Tätigkeitsbereichen der angebotenen Stelle wären vorwiegend planerische fachspezifischtechnische Tätigkeiten mittels CAD im Heizungs-, Klima-, Lüftungs- und Sanitärbereich auszuüben gewesen sowie die Projektplanung und -überwachung nur im Rahmen der Abstimmung mit anderen Gewerken und Architekten, also im Ausmaß dessen, dass geplante Projekte in diesem Teilbereich selbständig abgewickelt werden. Die Ausübung darüber hinausgehender Führungs- und Leitungsaufgaben oder die eigenverantwortliche Durchführung von Projekten sei nicht erkennbar.

Ein HKLS-Techniker arbeite nach allgemeinen Vorgaben selbständig und überwache gegebenenfalls auch die Ausführung seines, je nach Einsatz kleineren oder größeren Planungsanteiles im Projekt. Die Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe III würden Angestellte vorsehen, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen. Daraus sei keine leitende Tätigkeit im Sinne einer Gesamtprojektverantwortlichkeit oder ähnliches ableitbar und auch keine Tätigkeit, welche eine Einstufung nach der Verwendungsgruppe IV, V oder VI bzw. einen branchenunüblichen Gehaltswunsch von EUR 4.500,-- rechtfertigen würde. Ein HKLS-Techniker arbeite nach allgemeinen Vorgaben selbständig und überwache gegebenenfalls auch die Ausführung seines, je nach Einsatz kleineren oder größeren Planungsanteiles im Projekt. Die Tätigkeitsmerkmale der Verwendungsgruppe römisch drei würden Angestellte vorsehen, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen. Daraus sei keine leitende Tätigkeit im Sinne einer Gesamtprojektverantwortlichkeit oder ähnliches ableitbar und auch keine Tätigkeit, welche eine Einstufung nach der Verwendungsgruppe römisch vier, römisch fünf oder römisch sechs bzw. einen branchenunüblichen Gehaltswunsch von EUR 4.500,-- rechtfertigen würde.

Die Verwendungsgruppe III gelte nicht nur für technische Zeichner, sondern u.a. auch für Techniker, Projektanten etc., eben jenes Personal, das mit der Annonce HKLS-Techniker gesucht worden sei. Dass Techniker im Rahmen einer Projektplanung und -überwachung in den verschiedenen HKLS-Teilgewerken zum Einsatz kämen, sei branchenüblich; auch hier könne eine leitende Tätigkeit im Sinne einer Gesamtprojektverantwortlichkeit nicht hergeleitet werden. Die Verwendungsgruppe römisch drei gelte nicht nur für technische Zeichner, sondern u.a. auch für Techniker, Projektanten etc., eben jenes Personal, das mit der Annonce HKLS-Techniker gesucht worden sei. Dass Techniker im Rahmen einer Projektplanung und -überwachung in den verschiedenen HKLS-Teilgewerken zum Einsatz kämen, sei

branchenüblich; auch hier könne eine leitende Tätigkeit im Sinne einer Gesamtprojektverantwortlichkeit nicht hergeleitet werden.

Technische Zeichner (CAD), die Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichteten, ohne eine selbständige Erledigung im Rahmen des erteilten Auftrages auszuüben, seien hingegen der Verwendungsgruppe II zuzuordnen. Technische Zeichner (CAD), die Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichteten, ohne eine selbständige Erledigung im Rahmen des erteilten Auftrages auszuüben, seien hingegen der Verwendungsgruppe römisch zwei zuzuordnen.

Wenn der Beschwerdeführer vorbringe, mit seinen beruflichen Kenntnissen und seiner langjährigen Berufserfahrung wäre er zumindest in der Verwendungsgruppe IV oder V einzustufen gewesen, so sei dem zu entgegnen, dass sich die Einstufung in eine Verwendungsgruppe nach den vorwiegend auszuübenden Tätigkeiten richte und dementsprechend vom potentiellen Dienstgeber vorzunehmen sei. Einschlägige Berufserfahrungen und höhere Qualifikation würden nur in Form der Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren im Höchstausmaß von 12 Jahren ihren Niederschlag finden. Wenn der Beschwerdeführer vorbringe, mit seinen beruflichen Kenntnissen und seiner langjährigen Berufserfahrung wäre er zumindest in der Verwendungsgruppe römisch vier oder römisch fünf einzustufen gewesen, so sei dem zu entgegnen, dass sich die Einstufung in eine Verwendungsgruppe nach den vorwiegend auszuübenden Tätigkeiten richte und dementsprechend vom potentiellen Dienstgeber vorzunehmen sei. Einschlägige Berufserfahrungen und höhere Qualifikation würden nur in Form der Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren im Höchstausmaß von 12 Jahren ihren Niederschlag finden.

Als anrechenbare Verwendungsgruppenjahre im Höchstausmaß von 12 Jahren würden nur jene Zeiten gelten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn des Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht habe. Einschlägige Berufszeiten als selbständig Erwerbstätiger würden demnach überhaupt nicht berücksichtigt. Trotz schriftlicher Aufforderung habe der Beschwerdeführer nicht bekannt gegeben, von wann bis wann, mit welcher Tätigkeit und Verwendungsgruppe und bei welchem Dienstgeber der Beschwerdeführer derartige Zeiten absolviert habe.

Die T GmbH hätte dem Beschwerdeführer aufgrund seiner fehlenden CAD Kenntnisse in der Verwendungsgruppe III hypothetisch 8 bis 12 Vordienstjahre als Angestellter angerechnet. Demnach betrage im Jahr 2007 das höchste monatliche Mindestgrundgehalt in dieser Verwendungsgruppe (nach maximal anzurechnenden 12 Verwendungsgruppenjahren) EUR 1.988,97. Selbst in der Verwendungsgruppe IV, in die der Beschwerdeführer nach seinem Vorbringen zumindest einzustufen gewesen wäre, betrage das höchste monatliche Mindestgrundgehalt (nach 12 Verwendungsgruppenjahren) EUR 2.497,07. Die T GmbH hätte dem Beschwerdeführer aufgrund seiner fehlenden CAD Kenntnisse in der Verwendungsgruppe römisch drei hypothetisch 8 bis 12 Vordienstjahre als Angestellter angerechnet. Demnach betrage im Jahr 2007 das höchste monatliche Mindestgrundgehalt in dieser Verwendungsgruppe (nach maximal anzurechnenden 12 Verwendungsgruppenjahren) EUR 1.988,97. Selbst in der Verwendungsgruppe römisch vier, in die der Beschwerdeführer nach seinem Vorbringen zumindest einzustufen gewesen wäre, betrage das höchste monatliche Mindestgrundgehalt (nach 12 Verwendungsgruppenjahren) EUR 2.497,07.

Die T GmbH habe dem Arbeitsmarktservice nach dem Vorstellungsgespräch bekannt gegeben, dass für diese Stelle eine Entlohnung über dem Kollektivvertrag (EUR 1.988,97) zwischen EUR 2.500,-- bis zu EUR 3.000,-- geplant gewesen sei. Die angebotene Entlohnung für die ausgeschriebene Stelle als Heizungstechniker sei somit weit über dem Kollektivvertrag der Verwendungsgruppe III nach 12 Verwendungsjahren gelegen. Die T GmbH habe dem Arbeitsmarktservice nach dem Vorstellungsgespräch bekannt gegeben, dass für diese Stelle eine Entlohnung über dem Kollektivvertrag (EUR 1.988,97) zwischen EUR 2.500,-- bis zu EUR 3.000,-- geplant gewesen sei. Die angebotene Entlohnung für die ausgeschriebene Stelle als Heizungstechniker sei somit weit über dem Kollektivvertrag der Verwendungsgruppe römisch drei nach 12 Verwendungsjahren gelegen.

Die Einstellung des Beschwerdeführers sei nicht zustande gekommen, weil der potentielle Dienstgeber die Gehaltsvorstellungen des Beschwerdeführers als zu hoch, für das Unternehmen nicht wirtschaftlich vertretbar und branchenunüblich eingestuft habe. Auch hätten den potentiellen Dienstgeber die Angaben im Lebenslauf des Beschwerdeführers, dass dieser seit 2005 selbständige Tätigkeiten als technischer Konsulent ausführe, von der Einstellung abgehalten, da das Unternehmen jemanden mit vollem Einsatz gesucht habe.

Der Beschwerdeführer habe eine höhere technische Lehranstalt für Maschinenbau absolviert und weise einschlägige Berufserfahrungen als Techniker und Projektleiter auf. Er beziehe seit 9. Juni 2005 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, ab 17. März 2006 bis 30. September 2007 und neuerlich seit 22. Februar 2008 Notstandshilfe. Von 1. Oktober 2007 bis 24. Jänner 2008 sei er bei der C GmbH in einem vollversicherten Angestelltenverhältnis gestanden.

Die Feststellungen gründeten sich auf den Leistungsakt, die EDV-Eintragungen des Arbeitsmarktservice und die Angaben des Beschwerdeführers.

Eine zumutbare Beschäftigung liege vor, wenn sie u. a. angemessen entlohnt sei. Als angemessene Entlohnung gelte grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zugewiesene Beschäftigung sei zumindest nach dem Kollektivvertrag entlohnt worden. Der gebotene Bruttolohn von EUR 2.500,-- bis EUR 3.000,-- sei zumutbar gewesen, da dieses Entgelt aufgrund des Tätigkeitsbereiches über dem festgestellten Kollektivvertragslohn für Heizungstechniker der Verwendungsgruppe III nach 12 Verwendungsgruppenjahren von EUR 1.988,97 liege, auch wenn der Beschwerdeführer einen Gehaltswunsch von EUR 3.800,-- geäußert habe. Einen sonstigen Entgelt- oder Berufsschutz sehe das AIVG für Notstandshilfebezieher nicht vor. Eine zumutbare Beschäftigung liege vor, wenn sie u. a. angemessen entlohnt sei. Als angemessene Entlohnung gelte grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zugewiesene Beschäftigung sei zumindest nach dem Kollektivvertrag entlohnt worden. Der gebotene Bruttolohn von EUR 2.500,-- bis EUR 3.000,-- sei zumutbar gewesen, da dieses Entgelt aufgrund des Tätigkeitsbereiches über dem festgestellten Kollektivvertragslohn für Heizungstechniker der Verwendungsgruppe römisch drei nach 12 Verwendungsgruppenjahren von EUR 1.988,97 liege, auch wenn der Beschwerdeführer einen Gehaltswunsch von EUR 3.800,-- geäußert habe. Einen sonstigen Entgelt- oder Berufsschutz sehe das AIVG für Notstandshilfebezieher nicht vor.

Der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten im Vorstellungsgespräch, insbesondere durch seinen weit über dem Kollektivvertrag liegenden Gehaltswunsch in Kauf genommen, dass er nicht in die engere Wahl für das Dienstverhältnis gekommen sei. Der Beschwerdeführer habe seine Lohnforderungen konkret geäußert; diese seien an seinem früheren Arbeitseinkommen als Projektleiter und nicht am Tätigkeitsbereich und der kollektivvertraglichen Entlohnung der konkret angebotenen Stelle als Heizungstechniker ohne Gesamtprojektverantwortlichkeit und ohne Leitungsaufgaben orientiert gewesen. Nicht maßgeblich sei, ob eine Entlohnung branchenüblich sei oder nicht. Da es der Beschwerdeführer unterlassen habe, klarzustellen, welche Entlohnungsvorstellungen der potentielle Dienstgeber gehabt habe oder dass er die Stelle bei einer zumindest kollektivvertraglichen Entlohnung annehme, liege insgesamt ein Verhalten vor, das dazu geführt habe, dass der Beschwerdeführer nicht in den weiteren Auswahlprozess für diese Stelle einbezogen worden sei. Er habe dadurch schon nach der allgemeinen Erfahrung das Nichtzustandekommen dieser Beschäftigungsaufnahme herbeigeführt, also nach § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG vereitelt. Dies sei als Verletzung der dem Beschwerdeführer zumutbaren Sorgfaltspflichten durch ein Verhalten oder Unterlassen einer Handlung im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei der Erlangung einer zumutbaren Beschäftigung zu werten. Es sei daher ein Leistungsanspruchsverlust vom 1. Juni 2007 bis 12. Juli 2007 eingetreten. Der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten im Vorstellungsgespräch, insbesondere durch seinen weit über dem Kollektivvertrag liegenden Gehaltswunsch in Kauf genommen, dass er nicht in die engere Wahl für das Dienstverhältnis gekommen sei. Der Beschwerdeführer habe seine Lohnforderungen konkret geäußert; diese seien an seinem früheren Arbeitseinkommen als Projektleiter und nicht am Tätigkeitsbereich und der kollektivvertraglichen Entlohnung der konkret angebotenen Stelle als Heizungstechniker ohne Gesamtprojektverantwortlichkeit und ohne Leitungsaufgaben orientiert gewesen. Nicht maßgeblich sei, ob eine Entlohnung branchenüblich sei oder nicht. Da es der Beschwerdeführer unterlassen habe, klarzustellen, welche Entlohnungsvorstellungen der potentielle Dienstgeber gehabt habe oder dass er die Stelle bei einer zumindest kollektivvertraglichen Entlohnung annehme, liege insgesamt ein Verhalten vor, das dazu geführt habe, dass der Beschwerdeführer nicht in den weiteren Auswahlprozess für diese Stelle einbezogen worden sei. Er habe dadurch schon nach der allgemeinen Erfahrung das Nichtzustandekommen dieser Beschäftigungsaufnahme herbeigeführt, also nach Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG vereitelt. Dies sei als Verletzung der dem Beschwerdeführer zumutbaren Sorgfaltspflichten durch ein Verhalten oder Unterlassen einer Handlung im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei der Erlangung einer zumutbaren Beschäftigung zu werten. Es sei daher ein Leistungsanspruchsverlust vom 1. Juni 2007 bis 12. Juli 2007 eingetreten.

Von dieser Rechtsfolge könne (teilweise) abgesehen werden, wenn der Arbeitslose innerhalb einer angemessenen Frist eine andere Beschäftigung annimmt, da dies einen berücksichtigungswürdigen Grund darstelle. Der Beschwerdeführer habe aber nicht innerhalb von 8 Wochen nach Beginn der Sanktionsfrist, sondern erst am 1. Oktober 2007 ein die Arbeitslosigkeit ausschließendes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen; es liege damit kein berücksichtigungswürdiger Grund für die Nachsicht von der Sanktion nach § 10 Abs. 1 AIVG vor. Auch begründeten die Sorgepflichten gegenüber der Ehefrau und zwei Kindern keinen Nachsichtsgrund, da diese Sorgepflichten den Beschwerdeführer nicht härter treffen würden als andere Arbeitslose, die ebenfalls für eine Familie zu sorgen hätten. Von dieser Rechtsfolge könne (teilweise) abgesehen werden, wenn der Arbeitslose innerhalb einer angemessenen Frist eine andere Beschäftigung annimmt, da dies einen berücksichtigungswürdigen Grund darstelle. Der Beschwerdeführer habe aber nicht innerhalb von 8 Wochen nach Beginn der Sanktionsfrist, sondern erst am 1. Oktober 2007 ein die Arbeitslosigkeit ausschließendes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen; es liege damit kein berücksichtigungswürdiger Grund für die Nachsicht von der Sanktion nach Paragraph 10, Absatz eins, AIVG vor. Auch begründeten die Sorgepflichten gegenüber der Ehefrau und zwei Kindern keinen Nachsichtsgrund, da diese Sorgepflichten den Beschwerdeführer nicht härter treffen würden als andere Arbeitslose, die ebenfalls für eine Familie zu sorgen hätten.

Es obliege der zuständigen Behörde, die Art und Weise der Abwicklung des Verfahrens nach Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis bei Wahrung des Parteienghört zu bestimmen. In Wahrnehmung dieser Grundsätze sei den Anträgen des Beschwerdeführers auf Abhaltung einer öffentlichen Verhandlung und der Einholung eines Gutachtens eines Sachverständigen für Berufskunde nicht entsprochen worden.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Antrag, den angefochtenen Bescheid wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben. Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

1. Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (u.a.) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Nach § 9 Abs. 2 AIVG ist eine Beschäftigung zumutbar, wenn sie (u.a.) angemessen entlohnt ist. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. 1. Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, AIVG ist arbeitswillig, wer (u.a.) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Nach Paragraph 9, Absatz 2, AIVG ist eine Beschäftigung zumutbar, wenn sie (u.a.) angemessen entlohnt ist. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.

Gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG verliert die arbeitslose Person, wenn sie sich weigert, eine ihr 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. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG verliert die arbeitslose Person, wenn sie sich weigert, eine ihr 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.

Gemäß § 10 Abs. 3 AIVG ist der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 leg.cit. in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. Gemäß Paragraph 10, Absatz 3, AIVG ist der Verlust des Anspruches gemäß Absatz eins, leg.cit. in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

Diese Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG sinngemäß auch auf die Notstandshilfe anzuwenden. Diese Bestimmungen sind gemäß Paragraph 38, AIVG sinngemäß auch auf die Notstandshilfe anzuwenden.

Zum Inhalt des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting, gültig ab 1. Jänner 2007 wird auf das Vorerkenntnis vom 18. Februar 2009 verwiesen. § 17 Abs. 1 und 8 dieses Kollektivvertrages lauten: Zum Inhalt des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der

Dienstleistung in Information und Consulting, gültig ab 1. Jänner 2007 wird auf das Vorerkenntnis vom 18. Februar 2009 verwiesen. Paragraph 17, Absatz eins und 8 dieses Kollektivvertrages lauten:

1. "(1) Absatz eins, Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden. Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im Paragraph 15, genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.
2. (8) Absatz 8, Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt. Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Bedeutung, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. (...) "Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Absatz 4, vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. (...)"

2. Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, der Bescheid weise keine nachvollziehbare Begründung auf; es könne nur vermutet werden, dass die belangte Behörde den Tatbestand des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG anwenden habe wollen. 2. Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, der Bescheid weise keine nachvollziehbare Begründung auf; es könne nur vermutet werden, dass die belangte Behörde den Tatbestand des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG anwenden habe wollen.

Dieses Vorbringen ist schon deswegen unverständlich, weil die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid (Seite 8) ausdrücklich ausgeführt hat, der Beschwerdeführer habe die Beschäftigungsaufnahme "nach § 10 Abs. 1 Z. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz vereitelt". Der geltend gemachte Begründungsmangel liegt demnach schon deshalb nicht vor. Dieses Vorbringen ist schon deswegen unverständlich, weil die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid (Seite 8) ausdrücklich ausgeführt hat, der Beschwerdeführer habe die Beschäftigungsaufnahme "nach Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, Arbeitslosenversicherungsgesetz vereitelt". Der geltend gemachte Begründungsmangel liegt demnach schon deshalb nicht vor.

3. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die belangte Behörde gehe zu Unrecht davon aus, dass auch fahrlässiges Verhalten für eine Vereitelung nach § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG genüge. Wenn der Beschwerdeführer dazu Ausführungen der belangten Behörde zitiert (Seite 14 der Beschwerde), so stammen diese Ausführungen aber nicht aus dem angefochtenen Bescheid (das Zitat stammt offenkundig aus dem im ersten Rechtsgang ergangenen Bescheid der belangten Behörde vom 12. Dezember 2007); im angefochtenen Bescheid wird nicht auf ein "fahrlässiges Verhalten oder Unterlassen", sondern nur (mehr) auf ein "Verhalten oder Unterlassen" Bezug genommen. Auch wurde bereits in dem im ersten Rechtsgang ergangenen Erkenntnis vom 18. Februar 2009 darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer zumindest billigend in Kauf genommen hat, dass der potentielle Arbeitgeber durch das Verhalten

des Beschwerdeführers von seiner Einstellung absehen werde; dass die belangte Behörde dies im dort angefochtenen Bescheid mit einer "fahrlässigen Verletzung der Mitwirkungspflicht" umschrieben habe, ändert am somit gegebenen bedingten Vorsatz nichts. 3. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die belangte Behörde gehe zu Unrecht davon aus, dass auch fahrlässiges Verhalten für eine Vereitelung nach Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG genüge. Wenn der Beschwerdeführer dazu Ausführungen der belangten Behörde zitiert (Seite 14 der Beschwerde), so stammen diese Ausführungen aber nicht aus dem angefochtenen Bescheid (das Zitat stammt offenkundig aus dem im ersten Rechtsgang ergangenen Bescheid der belangten Behörde vom 12. Dezember 2007); im angefochtenen Bescheid wird nicht auf ein "fahrlässiges Verhalten oder Unterlassen", sondern nur (mehr) auf ein "Verhalten oder Unterlassen" Bezug genommen. Auch wurde bereits in dem im ersten Rechtsgang ergangenen Erkenntnis vom 18. Februar 2009 darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer zumindest billigend in Kauf genommen hat, dass der potentielle Arbeitgeber durch das Verhalten des Beschwerdeführers von seiner Einstellung absehen werde; dass die belangte Behörde dies im dort angefochtenen Bescheid mit einer "fahrlässigen Verletzung der Mitwirkungspflicht" umschrieben habe, ändert am somit gegebenen bedingten Vorsatz nichts.

4. Weiter bestreitet der Beschwerdeführer, dass eine dem Kollektivvertrag entsprechende Entlohnung bereits als angemessene Entlohnung zu beurteilen sei; es sei vielmehr die marktkonforme Entlohnung abzuklären, hiezu sei auch die Einholung des im Verwaltungsverfahren angebotenen berufskundlichen Sachverständigengutachtens erforderlich. "Angemessen" bedeute nach dem allgemeinen und dem juristischen Sprachgebrauch niemals nur "gesetzmäßig". Dies folge auch aus den Formulierungen "grundsätzlich" und "zumindest". Die Formulierung in § 9 Abs. 2 AIVG sei überdies unklar, sodass insoweit ein Gesetzesprüfungsverfahren angeregt werde. 4. Weiter bestreitet der Beschwerdeführer, dass eine dem Kollektivvertrag entsprechende Entlohnung bereits als angemessene Entlohnung zu beurteilen sei; es sei vielmehr die marktkonforme Entlohnung abzuklären, hiezu sei auch die Einholung des im Verwaltungsverfahren angebotenen berufskundlichen Sachverständigengutachtens erforderlich. "Angemessen" bedeute nach dem allgemeinen und dem juristischen Sprachgebrauch niemals nur "gesetzmäßig". Dies folge auch aus den Formulierungen "grundsätzlich" und "zumindest". Die Formulierung in Paragraph 9, Absatz 2, AIVG sei überdies unklar, sodass insoweit ein Gesetzesprüfungsverfahren angeregt werde.

Diesem Vorbringen ist entgegenzuhalten, dass sich das Wort "grundsätzlich" dadurch erklären lässt, dass nicht auf alle denkbaren Beschäftigungsverhältnisse kollektivvertragliche Normen anwendbar sind und deshalb für solche Beschäftigungsverhältnisse ein anderer Beurteilungsmaßstab für die Angemessenheit herangezogen werden muss. Vor diesem Hintergrund muss § 9 Abs. 2 zweiter Satz AIVG aber derart verstanden werden, dass in Fällen, in denen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung auf ein zugewiesenes Beschäftigungsverhältnis anwendbar sind, diese Normen den verbindlichen (Mindest-)Maßstab für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung der Beschäftigung darstellen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN). Aus dem Wort "zumindest" kann hingegen nur abgeleitet werden, dass auch eine Beschäftigung mit einer höheren Entlohnung (alleine deswegen) nicht unzumutbar ist. Die Formulierung erweist sich daher auch keineswegs als unklar. Diesem Vorbringen ist entgegenzuhalten, dass sich das Wort "grundsätzlich" dadurch erklären lässt, dass nicht auf alle denkbaren Beschäftigungsverhältnisse kollektivvertragliche Normen anwendbar sind und deshalb für solche Beschäftigungsverhältnisse ein anderer Beurteilungsmaßstab für die Angemessenheit herangezogen werden muss. Vor diesem Hintergrund muss Paragraph 9, Absatz 2, zweiter Satz AIVG aber derart verstanden werden, dass in Fällen, in denen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung auf ein zugewiesenes Beschäftigungsverhältnis anwendbar sind, diese Normen den verbindlichen (Mindest-)Maßstab für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung der Beschäftigung darstellen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN). Aus dem Wort "zumindest" kann hingegen nur abgeleitet werden, dass auch eine Beschäftigung mit einer höheren Entlohnung (alleine deswegen) nicht unzumutbar ist. Die Formulierung erweist sich daher auch keineswegs als unklar.

5. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, ein berücksichtigungswürdiger Grund für eine Nachsicht sei darin gelegen, dass die Sperre zu einer Gefährdung des notdürftigen Lebensunterhaltes seiner vierköpfigen Familie führen würde; es sei auch in Erwägung zu ziehen, dass eine teilweise Nachsicht der Rechtsfolgen erfolgen könne.

Berücksichtigungswürdig iSd § 10 Abs. 3 AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an. Sorgepflichten treffen einen Arbeitslosen in der Regel nicht härter als jeden anderen

Arbeitslosen, der eine Familie hat (vgl. neuerlich das hg. Erkenntnis vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN). Die Behauptung, für eine vierköpfige Familie unterhaltspflichtig zu sein, kann daher - im Allgemeinen - keinen Nachsichtsgrund iSd § 10 Abs. 3 AIVG darstellen. Ein sonstiger Nachsichtsgrund wird in der Beschwerde nicht (mehr) behauptet und lässt sich auch aus der Aktenlage nicht erschließen. Berücksichtigungswürdig iSd Paragraph 10, Absatz 3, AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an. Sorgepflichten treffen einen Arbeitslosen in der Regel nicht härter als jeden anderen Arbeitslosen, der eine Familie hat (vergleiche, neuerlich das hg. Erkenntnis vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN). Die Behauptung, für eine vierköpfige Familie unterhaltspflichtig zu sein, kann daher - im Allgemeinen - keinen Nachsichtsgrund iSd Paragraph 10, Absatz 3, AIVG darstellen. Ein sonstiger Nachsichtsgrund wird in der Beschwerde nicht (mehr) behauptet und lässt sich auch aus der Aktenlage nicht erschließen.

6. Der Beschwerdeführer macht sodann - unter Zitierung seiner Berufung und seiner Stellungnahme vom 26. November 2007 - geltend, die belangte Behörde habe sämtliche von ihm gestellten Beweisanträge mit dem Hinweis auf die Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis abgewiesen. Damit habe die belangte Behörde jegliches ordnungsgemäße Verwaltungsverfahren verweigert, sodass der Beschwerdeführer die Durchführung der beantragten Beweise in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof beantrage.

Der Beschwerdeführer legt aber nicht dar, dass die Aufnahme der von ihm beantragten Beweise zu einem anderen Bescheid hätte führen können:

Der Beschwerdeführer beantragte einen Sachverständigen aus dem Fachgebiet Berufskunde zum Beweis dafür, dass eine Befristung des Dienstverhältnisses über den Probemonat hinaus branchenunüblich und auch rechtswidrig sei. Hiezu ist zu bemerken, dass diese Befristung lediglich in einem dem Beschwerdeführer übergebenen Muster eines Angestellten-Dienstzettels enthalten war; erörtert wurde eine derartige Befristung im Vorstellungsgespräch unstrittig nicht. Es kann daher von vornherein nicht davon ausgegangen werden, dass die T GmbH zunächst nur ein befristetes Dienstverhältnis angeboten hätte, sodass die Frage der Branchenunüblichkeit eines derartigen Vorgehens nicht zu prüfen war. Aber selbst eine Branchenunüblichkeit einer Befristung würde nichts daran ändern, dass auch eine Befristung, welche nicht gesetzwidrig ist (vgl. nur § 19 Abs. 1 AngG; § 1156 ABGB), - jedenfalls ohne Hinzutreten weiterer Umstände - keine Unzumutbarkeit der Beschäftigung iSd § 9 AIVG bewirkt. Der Beschwerdeführer beantragte einen Sachverständigen aus dem Fachgebiet Berufskunde zum Beweis dafür, dass eine Befristung des Dienstverhältnisses über den Probemonat hinaus branchenunüblich und auch rechtswidrig sei. Hiezu ist zu bemerken, dass diese Befristung lediglich in einem dem Beschwerdeführer übergebenen Muster eines Angestellten-Dienstzettels enthalten war; erörtert wurde eine derartige Befristung im Vorstellungsgespräch unstrittig nicht. Es kann daher von vornherein nicht davon ausgegangen werden, dass die T GmbH zunächst nur ein befristetes Dienstverhältnis angeboten hätte, sodass die Frage der Branchenunüblichkeit eines derartigen Vorgehens nicht zu prüfen war. Aber selbst eine Branchenunüblichkeit einer Befristung würde nichts daran ändern, dass auch eine Befristung, welche nicht gesetzwidrig ist (vergleiche, nur Paragraph 19, Absatz eins, AngG; Paragraph 1156, ABGB), - jedenfalls ohne Hinzutreten weiterer Umstände - keine Unzumutbarkeit der Beschäftigung iSd Paragraph 9, AIVG bewirkt.

Soweit der Beschwerdeführer in der Berufung eine "Zeugeneinvernahme in mündlicher Form und bei einer öffentlichen Verhandlung" beantragt, ist schon nicht ersichtlich, welche Personen als Zeugen beantragt werden. Auch wird in der Beschwerde nicht dargelegt, welche Feststellungen konkret bestritten werden.

In der Stellungnahme vom 26. November 2007 beantragte der Beschwerdeführer (Punkt 4) die Beiziehung eines Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Berufskunde; dies erkennbar zum Nachweis dafür, welcher Kollektivvertrag anwendbar sei. Die Frage, welcher Kollektivvertrag anwendbar ist, ist aber nicht durch einen Sachverständigenbeweis zu klären; es handelt sich hierbei vielmehr um eine Rechtsfrage, wobei die Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages - im Wesentlichen - aus der Kollektivvertragsangehörigkeit des (potentiellen) Dienstgebers folgt; die Kollektivvertragsangehörigkeit des Dienstgebers (als technisches Büro) wurde aber nicht bestritten.

Weiter beantragte der Beschwerdeführer, Ermittlungen bei der Wiener Gebietskrankenkasse zum Nachweis dafür vorzunehmen, dass kurz vorher acht Leute die T GmbH verlassen hätten; es sei anzunehmen deswegen, weil die T GmbH nicht branchenüblich bezahlt habe. Die Frage, ob die angebotene Bezahlung branchenüblich ist, ist aber nicht

entscheidend; ebenso ist es für das hier vorliegende Verfahren nicht entscheidend, ob acht Personen kurz vorher die T GmbH verlassen hätten; ein Verfahrensmangel liegt insoweit nicht vor. Auch ist es für das vorliegende Verfahren nicht entscheidend, an welchen Projekten die T GmbH im damaligen Zeitraum arbeitete, sodass die T GmbH auch nicht dazu aufzufordern war, Projektunterlagen vorzulegen.

7. Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, die Feststellungen der belangten Behörde, die Einstellung sei nicht zustande gekommen, weil der potentielle Dienstgeber die Gehaltsvorstellungen des Beschwerdeführers als zu hoch, 90 % über dem Kollektivvertrag liegend und für das Unternehmen nicht wirtschaftlich vertretbar und branchenunüblich eingestuft habe, seien aktenwidrig. Gleiches gelte auch für die Feststellung, die Angaben des Beschwerdeführers im Lebenslauf, er übe seit 2005 selbständige Tätigkeiten als Konsulent aus, hätten den potentiellen Dienstgeber von einer Einstellung abgehalten, da das Unternehmen jemanden mit 100%igem Einsatz suche.

Tatsachenbehauptungen des potentiellen Dienstgebers zu diesen Themen seien im Akt nicht enthalten oder seien dem Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren nicht vorgehalten worden.

Diesem Beschwerdevorbringen ist entgegenzuhalten, dass die angeführten Angaben des potentiellen Dienstgebers aus dessen Äußerung vom 6. November 2007 stammen, welche dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 8. November 2007 zur Stellungnahme übermittelt wurde; der Beschwerdeführer hat zu dieser Äußerung auch ausführlich Stellung genommen (Schriftsatz vom 26. November 2007, welcher in der Beschwerde auch umfangreich zitiert ist).

8. Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, die im zweiten Rechtsgang von der belangten Behörde eingeholte Stellungnahme des potentiellen Dienstgebers sei ihm vorenthalten worden; sie sei nur mittelbar wiedergegeben worden. Er könne nicht überprüfen, ob die Wiedergabe im Berufungsbescheid mit der tatsächlichen Stellungnahme des Dienstgebers übereinstimme. Dadurch sei er in der gesetzmäßigen Ausführung der Beschwerde gehindert.

Dem Beschwerdeführer wurde - wie aus dem Inhalt der Akten des Verwaltungsverfahrens hervorgeht - lediglich der Inhalt der Äußerung geschildert, ohne diese Äußerung selbst dem Beschwerdeführer zu übermitteln. Dieses Vorgehen erscheint zwar (auch iSd § 39 Abs. 2 AVG) wenig zweckmäßig. Ein relevanter Verfahrensmangel kann daraus aber nicht abgeleitet werden (vgl. Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, § 39 E 44). Mit der Schilderung des Inhalts der Äußerung wurde dem Beschwerdeführer der wesentliche Inhalt dieser Äußerung zur Kenntnis gebracht. War er der Meinung, dass er zur Beurteilung auch die Einsicht in das Original der Äußerung benötigte, war es seine Sache, sich die entsprechenden Informationen (etwa durch Akteneinsicht oder Ersuchen um Übermittlung einer Abschrift dieser Urkunde) zu beschaffen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 18. Jänner 2001, Zl. 2000/07/0090). Dem Beschwerdeführer wurde - wie aus dem Inhalt der Akten des Verwaltungsverfahrens hervorgeht - lediglich der Inhalt der Äußerung geschildert, ohne diese Äußerung selbst dem Beschwerdeführer zu übermitteln. Dieses Vorgehen erscheint zwar (auch iSd Paragraph 39, Absatz 2, AVG) wenig zweckmäßig. Ein relevanter Verfahrensmangel kann daraus aber nicht abgeleitet werden (vergleiche, Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, Paragraph 39, E 44). Mit der Schilderung des Inhalts der Äußerung wurde dem Beschwerdeführer der wesentliche Inhalt dieser Äußerung zur Kenntnis gebracht. War er der Meinung, dass er zur Beurteilung auch die Einsicht in das Original der Äußerung benötigte, war es seine Sache, sich die entsprechenden Informationen (etwa durch Akteneinsicht oder Ersuchen um Übermittlung einer Abschrift dieser Urkunde) zu beschaffen (vergleiche, das hg. Erkenntnis vom 18. Jänner 2001, Zl. 2000/07/0090).

9. Zur Frage, in welche Verwendungsgruppe des Kollektivvertrages die zugewiesene Beschäftigung einzuordnen sei, enthält die Beschwerde keine Ausführungen. Entsprechend § 17 Abs. 8 des Kollektivvertrages werden Beitragsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet. Zunächst ist darauf zu verweisen, dass der Beschwerdeführer einen derartigen Nachweis - trotz Aufforderung der belangten Behörde mit Verfügung vom 19. Juni 2009 - nicht erbrachte. Unter Berücksichtigung von 12 Verwendungsgruppenjahren würde der monatliche Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe III im Jahr 2007 EUR 1.988,97, in der Verwendungsgruppe IV EUR 2.497,07 und in der Verwendungsgruppe V EUR 3.154,62 betragen. 9. Zur Frage, in welche Verwendungsgruppe des Kollektivvertrages die zugewiesene Beschäftigung einzuordnen sei, enthält die Beschwerde keine Ausführungen. Entsprechend Paragraph 17, Absatz 8, des Kollektivvertrages werden Beitragsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren

angerechnet. Zunächst ist darauf zu verweisen, dass der Beschwerdeführer einen derartigen Nachweis - trotz Aufforderung der belangten Behörde mit Verfügung vom 19. Juni 2009 - nicht erbrachte. Unter Berücksichtigung von 12 Verwendungsgruppenjahren würde das monatliche Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe römisch drei im Jahr 2007 EUR 1.988,97, in der Verwendungsgruppe römisch vier EUR 2.497,07 und in der Verwendungsgruppe römisch fünf EUR 3.154,62 betragen.

Dass die dem Beschwerdeführer zugewiesene Beschäftigung der Verwendungsgruppe V zuzuordnen wäre, ist aus den Feststellungen nicht ableitbar. Auch in der Beschwerde wird nicht geltend gemacht, dass die (bei Aufnahme der Beschäftigung zu erbringenden) Arbeiten "besonders verantwortungsvoll" seien und selbständig ausgeführt werden müssten; auch liegt keinerlei Vorbringen vor, dass es sich um eine Tätigkeit als leitender Konstrukteur oder leitender Betriebsingenieur oder gleichwertige Tätigkeiten (§ 17 Abs. 1 des Kollektivvertrages) gehandelt hätte. Ob die Beschäftigung in die Verwendungsgruppe III oder IV einzuordnen gewesen wäre, kann hingegen offen bleiben, da das vom potentiellen Dienstgeber vorgesehene Entgelt von EUR 2.500,-- bis EUR 3.000,-- auch das Entgelt nach Kollektivvertrag in der Verwendungsgruppe IV (EUR 2.497,07) jedenfalls überschritten hätte, wobei im Hinblick auf die Bezahlung von bis zu EUR 3.000,-- auch die vom Beschwerdeführer als fehlend gerügte Verhandlungsbereitschaft ("Entlohnung nach Vereinbarung") als gegeben anzunehmen ist. Dass die dem Beschwerdeführer zugewiesene Beschäftigung der Verwendungsgruppe römisch fünf zuzuordnen wäre, ist aus den Feststellungen nicht ableitbar. Auch in der Beschwerde wird nicht geltend gemacht, dass die (bei Aufnahme der Beschäftigung zu erbringenden) Arbeiten "besonders verantwortungsvoll" seien und selbständig ausgeführt werden müssten; auch liegt keinerlei Vorbringen vor, dass es sich um eine Tätigkeit als leitender Konstrukteur oder leitender Betriebsingenieur oder gleichwertige Tätigkeiten (Paragraph 17, Absatz eins, des Kollektivvertrages) gehandelt hätte. Ob die Beschäftigung in die Verwendungsgruppe römisch drei oder römisch vier einzuordnen gewesen wäre, kann hingegen offen bleiben, da das vom potentiellen Dienstgeber vorgesehene Entgelt von EUR 2.500,-- bis EUR 3.000,-- auch das Entgelt nach Kollektivvertrag in der Verwendungsgruppe römisch vier (EUR 2.497,07) jedenfalls überschritten hätte, wobei im Hinblick auf die Bezahlung von bis zu EUR 3.000,-- auch die vom Beschwerdeführer als fehlend gerügte Verhandlungsbereitschaft ("Entlohnung nach Vereinbarung") als gegeben anzunehmen ist.

10. Schließlich macht der Beschwerdeführer geltend, Ansprüche nach dem AIVG seien als "civil rights" iSd Art. 6 Abs. 1 EMRK zu beurteilen. § 44 AIVG sehe zur Entscheidung über derartige Ansprüche die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice, sohin von Verwaltungsbehörden und ein Verfahren nach dem AVG vor. Dies verletzte das Grundrecht nach Art. 6 Abs. 1 EMRK auf eine Entscheidung durch ein unabhängiges und unparteiisches auf Gesetz beruhendes Gericht. Er sei weiter in seinen von Art. 6 Abs. 1 EMRK garantierten Rechten auf Anhörung in einer öffentlichen Verhandlung und auf öffentliche Urteilsverkündung verletzt. Die Mindestdauer von sechs Wochen Anspruchsverlust nach § 10 Abs. 1 AIVG sei verfassungswidrig. 10. Schließlich macht der Beschwerdeführer geltend, Ansprüche nach dem AIVG seien als "civil rights" iSd Artikel 6, Absatz eins, EMRK zu beurteilen. Paragraph 44, AIVG sehe zur Entscheidung über derartige Ansprüche die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice, sohin von Verwaltungsbehörden und ein Verfahren nach dem AVG vor. Dies verletzte das Grundrecht nach Artikel 6, Absatz eins, EMRK auf eine Entscheidung durch ein unabhängiges und unparteiisches auf Gesetz beruhendes Gericht. Er sei weiter in seinen von Artikel 6, Absatz eins, EMRK garantierten Rechten auf Anhörung in einer öffentlichen Verhandlung und auf öffentliche Urteilsverkündung verletzt. Die Mindestdauer von sechs Wochen Anspruchsverlust nach Paragraph 10, Absatz eins, AIVG sei verfassungswidrig.

Hinsichtlich dieses Vorbringens kann gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf die Begründung des hg. Erkenntnisses vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN, verwiesen werden. Hinsichtlich dieses Vorbringens kann gemäß Paragraph 43, Absatz 2, VwGG auf die Begründung des hg. Erkenntnisses vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, mwN, verwiesen werden.

11. Somit erweist sich die Beschwerde als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen. 11. Somit erweist sich die Beschwerde als unbegründet und war gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG abzuweisen.

Im zweiten Rechtsgang - nach dem Erkenntnis vom 18. Februar 2009 - war nur mehr die Einstufung (nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag) der dem Beschwerdeführer zugewiesenen Beschäftigung zu klären. Der Beschwerdeführer hat sich im Verfahren vor der belangten Behörde trotz Aufforderung zur Stellungnahme (Schreiben der belangten Behörde vom 19. Juni 2009) nicht zu dieser Frage geäußert und hat auch in der Beschwerde kein Vorbringen zur Einstufung nach dem Kollektivvertrag erstattet.

Die mündliche Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof dient der nochmaligen Erörterung von Sachfragen aus dem Verwaltungsverfahren, nicht aber dazu, dem Beschwerdeführer, der sich am Verfahren vor der belangten Behörde trotz gegebener Gelegenheit nicht beteiligt hat, in die Lage zu versetzen, dieses Versäumnis nachzuholen. In der Tatfrage ist der Beschwerdeführer durch das Neuerungsverbot (§ 41 Abs. 1 VwGG) von der Nachholung bisher versäumten Vorbringens ausgeschlossen. Die aufgrund der von der belangten Behörde festgestellten Tatsachen zu beurteilenden Rechtsfragen sind aber nicht von einer Natur, dass sie einer Erörterung mit den Parteien in mündlicher Verhandlung bedürften (vgl. etwa EGMR vom 19. Februar 1998, Zl. 8/1997/792/993, Jacobsson). Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG abgesehen werden. Die mündliche Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof dient der nochmaligen Erörterung von Sachfragen aus dem Verwaltungsverfahren, nicht aber dazu, dem Beschwerdeführer, der sich am Verfahren vor der belangten Behörde trotz gegebener Gelegenheit nicht beteiligt hat, in die Lage zu versetzen, dieses Versäumnis nachzuholen. In der Tatfrage ist der Beschwerdeführer durch das Neuerungsverbot (Paragraph 41, Absatz eins, VwGG) von der Nachholung bisher versäumten Vorbringens ausgeschlossen. Die aufgrund der von der belangten Behörde festgestellten Tatsachen zu beurteilenden Rechtsfragen sind aber nicht von einer Natur, dass sie einer Erörterung mit den Parteien in mündlicher Verhandlung bedürften vergleiche , etwa EGMR vom 19. Februar 1998, Zl. 8/1997/792/993, Jacobsson). Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG abgesehen werden.

Der Ausspruch über den Aufwandsatz stützt sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm der Verordnung BGBl. II Nr. 455/2008. Der Ausspruch über den Aufwandsatz stützt sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 12. September 2012

Schlagworte

Akteneinsicht Sachverhalt Neuerungsverbot Allgemein (siehe auch Angenommener Sachverhalt)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2012:2009080247.X00

Im RIS seit

18.10.2012

Zuletzt aktualisiert am

23.10.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at