

TE Vwgh Erkenntnis 2011/10/19 2009/08/0294

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.10.2011

Index

62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1 Z3;
AIVG 1977 §10 Abs1;
AIVG 1977 §9 Abs1;
AIVG 1977 §9 Abs8 idF 2007/I/104;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Lehofer, Dr. Doblinger und MMag. Maislinger als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Peck, über die Beschwerde des M M in S, vertreten durch Dr. Peter Wasserbauer, Rechtsanwalt in 8160 Weiz, Lederergasse 10/2, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Steiermark vom 6. Oktober 2009, Zl. LGS600/SfA/0566/2009-Dr.Si/S, betreffend Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.106,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vom 28. August 2009 wurde ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Notstandshilfe für die Zeit vom 21. Juli 2009 bis 14. September 2009 verloren habe. Begründend wurde ausgeführt, die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice habe auf Wunsch des Beschwerdeführers schon im Mai 2009 mit den Personalverantwortlichen der E Kontakt aufgenommen, da der Beschwerdeführer sein Interesse bekundet habe, in diesem renommierten Betrieb, der sich in Wohnortnähe des Beschwerdeführers befinde, arbeiten zu wollen. E habe auf einer vorgeschalteten Arbeitserprobung außerhalb eines Dienstverhältnisses bestanden. Bei entsprechender Bewährung sei die Übernahme in ein ordentliches, zunächst gefördertes Beschäftigungsverhältnis vereinbart gewesen. Der Beschwerdeführer sei am 20. Juli 2009 telefonisch und persönlich über die Möglichkeit, bei E am nächsten Tag mit einer Arbeitstrainingsmaßnahme zu beginnen, informiert worden. Weiters sei dem Beschwerdeführer die Möglichkeit eingeräumt worden, nach Ablauf von ein bis zwei Wochen

mit E über eine vorzeitige Einstellung mit Eingliederungsbeihilfe zu verhandeln. Der Beschwerdeführer sei über die möglichen Rechtsfolgen für den Fall der Verweigerung der Teilnahme an der Wiedereingliederungsmaßnahme belehrt worden. Es sei vereinbart worden, dass der Beschwerdeführer am 21. Juli 2009 um 5.50 Uhr bei Herrn K, einem Mitarbeiter der E, vorsprechen werde.

Am 22. Juli 2009 habe Herr K der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice mitgeteilt, E habe den Forderungen des Beschwerdeführers nicht nachkommen können, dieser habe entgegen der Abmachung keine Arbeitserprobung, sondern einen fixen Arbeitsvertrag und eine Arbeitsplatzsicherung für die nächsten Jahre gewollt. Der Beschwerdeführer habe um 7.00 Uhr das Unternehmen wieder verlassen.

Der Beschwerdeführer habe in einer am 22. Juli 2009 aufgenommenen Niederschrift und einer schriftlichen Stellungnahme erklärt, es sei nicht gesetzeskonform, wenn er ad hoc vermittelt werde und nur ein paar Stunden zwischen Vermittlung und Aufnahme des Arbeitstrainings lägen. Vor dem Arbeitsbeginn habe er nur mit dem Betriebsrat sprechen wollen, weil es wichtig sei, welche Art von Arbeitsvertrag oder anderer Vertrag vorliegen würde. Der Beschwerdeführer habe am 31. Juli 2009 bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice angerufen und aufgrund eines Gespräches mit dem Betriebsrat der E darum gebeten, neuerlich mit E wegen einer Beschäftigungsmöglichkeit Kontakt aufzunehmen. Von E sei dies aber mit der Begründung abgelehnt worden, sich infolge des Verhaltens des Beschwerdeführers am 21. Juli 2009 nicht mehr mit dem Beschwerdeführer einlassen zu wollen. E habe den Beschwerdeführer wegen der im Wesentlichen bereits 10 Jahre andauernden Arbeitslosigkeit nicht gleich einstellen wollen, sondern habe auf einer vorgeschalteten Arbeitserprobung außerhalb eines Dienstverhältnisses bestanden. Bei entsprechender Bewährung sei aber die Übernahme in ein ordentliches Beschäftigungsverhältnis möglich.

Der Beschwerdeführer habe der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice gegenüber erklärt, er sei nicht bereit, sich der ihm auferlegten Verpflichtung einer Arbeitserprobung zu unterziehen. Dies sei auch durch das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber dem Betrieb manifestiert worden. Obwohl der Beschwerdeführer von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice erfahren habe, dass eine Arbeitserprobung vereinbart worden sei, habe er nach sofortiger Rücksprache mit dem Betriebsrat einen Arbeitsvertrag und eine Arbeitsplatzgarantie verlangt. Dass dadurch ein Betrieb das Interesse an einem neuen Mitarbeiter verliere, liege auf der Hand. Der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten die Chance, im von ihm gewünschten Betrieb integriert zu werden, nicht genutzt.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Berufung. Er habe am 20. Juli 2009 am späteren Vormittag vom Leiter der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice einen Anruf erhalten und sei über die Möglichkeit einer Arbeitstrainingsmaßnahme bei E informiert worden. Gegen 15 Uhr habe er sich persönlich in der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice eingefunden, er habe dann eine längere Unterredung mit dem Leiter gehabt. Ergebnis des Gespräches sei gewesen, dass er am 21. Juli 2009 vor 6 Uhr bei E erscheinen solle, um bei Herrn K vorstellig zu werden, damit die Maßnahme in Angriff genommen werden könne. Er habe sich am 21. Juli 2009 um ca. 5.50 Uhr bei E eingefunden; Herr K sei erst gegen 6.30 Uhr erschienen. Der Beschwerdeführer habe sich bei Herrn W angemeldet und sei von diesem betreut worden. Nach dem Eintreffen von Herrn K habe der Beschwerdeführer mitgeteilt, er wolle auch den Betriebsrat dabei haben. Der Betriebsrat sei verständigt worden, kurze Zeit später sei Herr P erschienen. Dem Beschwerdeführer sei es vorrangig darum gegangen, die Begriffe Wiedereingliederungsmaßnahme, Arbeitserprobung, Arbeitstraining und Praktikum abzuklären. Der Betriebsrat habe keine Informationen gehabt, dass eine Stelle als Schlosser ausgeschrieben sei. Herr P habe sich noch erkundigen wollen und habe versprochen, sich zu melden. Bei E seien alle Beteiligten uneinig gewesen, welche Maßnahmen mit dem Beschwerdeführer gesetzt hätten werden sollen. Es sei zwar klar gewesen, dass es um eine Arbeitserprobung gehe, nicht aber, wie diese aussehe, zu welchem Zweck diese erfolge und wie die Vorgangsweise aussehe. Selbst der Betriebsrat habe nicht gleich Antwort gegeben können. Herr K habe dem Gespräch mit dem Betriebsrat nicht mehr beigewohnt. Er habe lediglich mitgeteilt, wenn es zu keiner Arbeitsaufnahme komme, habe der Beschwerdeführer den Betrieb wieder zu verlassen. Der Beschwerdeführer habe, weil er um 10 Uhr einen Gerichtstermin gehabt habe, den Betrieb verlassen und habe mit dem Betriebsrat vereinbart, dass dieser dem Beschwerdeführer Informationen zukommen lassen werde.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung keine Folge. Begründend führte sie aus, Arbeitserprobungen dürften nur zur Überprüfung vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der

Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb eingesetzt werden und eine diesen Zielen angemessene Dauer nicht überschreiten. In der Regel würden sie als Maßnahme für ein bis zwei Wochen durchgeführt. Bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt habe das Arbeitsmarktservice der arbeitslosen Person die Gründe anzugeben, die eine Teilnahme an einer Maßnahme als zur Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen notwendig oder nützlich erscheinen ließen. Diese Begründung könne entfallen, wenn die Umstände, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme entgegenstünden, bekannt seien, so etwa in der Regel bei längerer Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten Problemlagen. Anlässlich der Vorsprache in der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice am 20. Juli 2009 sei dem Beschwerdeführer genauestens erklärt worden, um welche Art von Tätigkeit es sich gehandelt hätte; der Beschwerdeführer hätte in der Motorenentwicklung eingesetzt werden sollen, wobei der Dienstgeber auf einer vorgeschalteten Arbeitserprobung außerhalb des Dienstverhältnisses bestanden habe. Bei entsprechender Bewährung wäre die Übernahme in ein zunächst gefördertes Dienstverhältnis möglich gewesen. Dem Beschwerdeführer sei die Möglichkeit eingeräumt worden, nach Ablauf von ein bis zwei Wochen mit E über die vorzeitige Einstellung zu verhandeln. Nach längerem Gespräch habe aber festgestellt werden müssen, dass der Beschwerdeführer nicht überzeugt habe werden können, die Arbeitserprobung als Einstiegschance bei E anzunehmen. Daher sei der Beschwerdeführer über die möglichen Rechtsfolgen (Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verweigerung einer Wiedereingliederungsmaßnahme) informiert worden. Weiters sei vereinbart worden, dass der Beschwerdeführer am 21. Juli 2009 um

5.50 Uhr bei einem Mitarbeiter der E (Herrn K) vorsprechen und den Dienst antreten werde. Der Beschwerdeführer sei nicht bereit gewesen, ein "Förderansuchen" mitzunehmen bzw. die Vereinbarung der Arbeitserprobung zu unterschreiben. Trotz des Wissens, um welche Art von Tätigkeit es sich handle, habe der Beschwerdeführer bei E vor dem Termin mit dem Personalverantwortlichen Herrn K in geradezu provozierender Art vom Betriebsrat verlangt, genaue Informationen zu erhalten. Herr K habe dem Gespräch mit dem Betriebsrat nicht mehr beigewohnt. Dass ein Dienstgeber bei einem solchen Verhalten das Interesse an einer Arbeitskraft verliere, liege auf der Hand. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Begehren, ihn wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und in einer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§§ 9 und 10 AIVG in der hier anwendbaren Fassung BGBl. I Nr. 104/2007 lauten auszugsweise: Paragraphen 9 und 10 AIVG in der hier anwendbaren 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. (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
 2. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
 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. 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 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. (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.

2. Die Bestimmungen des § 9 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei 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, nicht nur eine zumutbare Beschäftigung anzunehmen, sondern - erforderlichenfalls - auch an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen. Um sich durch die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Teilnahme ausgerichteten aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, den Erfolg der Maßnahme zu vereiteln (vgl. das hg. Erkenntnis vom 21. April 2004, ZI. 2002/08/0262, mwN). 2. Die Bestimmungen des Paragraph 9, Absatz eins und Paragraph 10, Absatz eins, AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei 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, nicht nur eine zumutbare Beschäftigung anzunehmen, sondern - erforderlichenfalls - auch an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen. Um sich durch die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Teilnahme ausgerichteten aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, den Erfolg der Maßnahme zu vereiteln vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 21. April 2004, ZI. 2002/08/0262, mwN).

3. Wiedereingliederungsmaßnahmen sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die - wenngleich nicht in der selben berufsbezogenen Weise wie eine Nach- oder Umschulung - der im konkreten Fall jeweils erforderlichen Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitslosen dienen; sie sollen dem Arbeitslosen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern (vgl. das hg. Erkenntnis vom 15. November 2000, ZI. 96/08/0042). 3. Wiedereingliederungsmaßnahmen sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die - wenngleich nicht in der selben berufsbezogenen Weise wie eine Nach- oder Umschulung - der im konkreten Fall jeweils erforderlichen Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitslosen dienen; sie sollen dem Arbeitslosen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 15. November 2000, ZI. 96/08/0042).

Eine - bloße - Arbeitserprobung ist aber keine Maßnahme zur Verbesserung von Kenntnissen oder Fähigkeiten des Arbeitslosen; sie soll - nach § 9 Abs. 8 AIVG - vielmehr zur Überprüfung vorhandener (oder auch im Rahmen einer Maßnahme erworbener) Kenntnisse und Fertigkeiten oder der Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb dienen. Demnach ist es (nach der hier anwendbaren Rechtslage) zwar zulässig, eine Arbeitserprobung "im Zuge von Maßnahmen des Arbeitsmarktservice" (wobei unter "Maßnahmen" Nach- und Umschulungsmaßnahmen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen zu verstehen sind; vgl. Gerhartl, AIVG § 9 Rz 2), also als Teil einer derartigen Maßnahme vorzusehen. Als eigenständige - und nach § 10 Abs. 1 AIVG sanktionierbare - Wiedereingliederungsmaßnahme ist eine (bloße) Arbeitserprobung hingegen nicht zulässig (vgl. Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz, 4. Lfg., § 9 Rz 216; Pfeil, Arbeitslosenversicherungsrecht 3 §§ 9 - 11 Anm. 2.2). Eine - bloße - Arbeitserprobung ist aber keine Maßnahme zur Verbesserung von Kenntnissen oder Fähigkeiten des Arbeitslosen; sie soll - nach Paragraph 9, Absatz 8, AIVG - vielmehr zur Überprüfung vorhandener (oder auch im Rahmen einer Maßnahme erworbener) Kenntnisse und Fertigkeiten oder der Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb dienen. Demnach ist es (nach der hier anwendbaren Rechtslage) zwar zulässig, eine Arbeitserprobung "im Zuge von Maßnahmen des Arbeitsmarktservice" (wobei unter "Maßnahmen" Nach- und Umschulungsmaßnahmen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen zu verstehen sind; vergleiche , Gerhartl, AIVG Paragraph 9, Rz 2), also als Teil einer derartigen Maßnahme vorzusehen. Als eigenständige - und nach Paragraph 10, Absatz eins, AIVG sanktionierbare -

Wiedereingliederungsmaßnahme ist eine (bloße) Arbeitserprobung hingegen nicht zulässig vergleiche , Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz, 4. Lfg., Paragraph 9, Rz 216; Pfeil, Arbeitslosenversicherungsrecht3 Paragraphen 9, - 11 Anmerkung 2 Punkt 2,).

Dafür, dass es sich bei der zu beurteilenden Tätigkeit bei E hingegen - wie im erstinstanzlichen Bescheid angeführt - um ein Arbeitstraining, also eine Maßnahme zur Wiedereingliederung arbeitsentwöhnter Personen in den Arbeitsmarkt (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 24. November 2010, Zl. 2007/08/0336, mwN) gehandelt hätte, ergeben sich aus den Sachverhaltsannahmen der belangten Behörde keine Anhaltspunkte.Dafür, dass es sich bei der zu beurteilenden Tätigkeit bei E hingegen - wie im erstinstanzlichen Bescheid angeführt - um ein Arbeitstraining, also eine Maßnahme zur Wiedereingliederung arbeitsentwöhnter Personen in den Arbeitsmarkt vergleiche , hiezu das hg. Erkenntnis vom 24. November 2010, Zl. 2007/08/0336, mwN) gehandelt hätte, ergeben sich aus den Sachverhaltsannahmen der belangten Behörde keine Anhaltspunkte.

Der Verwaltungsgerichtshof verkennt nicht, dass eine Arbeitserprobung wie im vorliegenden Fall für die Wiedererlangung einer Beschäftigung sehr nützlich und zielführend sein mag; ihrer Umsetzung im Wege vertraglicher Vereinbarungen, wie sie das AMVG ermöglicht (und wie sie die Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen in Punkt III betreffend Arbeitserprobungen auch als Voraussetzung vorsieht), steht auch nichts im Wege. Eine Weigerung des Arbeitslosen, eine Vereinbarung zur (bloßen, nicht im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme liegenden) Arbeitserprobung zu unterfertigen, begründet aber keine Verweigerungs- oder Vereitelungshandlung iSd § 10 Abs. 1 ALVG.Der Verwaltungsgerichtshof verkennt nicht, dass eine Arbeitserprobung wie im vorliegenden Fall für die Wiedererlangung einer Beschäftigung sehr nützlich und zielführend sein mag; ihrer Umsetzung im Wege vertraglicher Vereinbarungen, wie sie das AMVG ermöglicht (und wie sie die Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen in Punkt römisch drei betreffend Arbeitserprobungen auch als Voraussetzung vorsieht), steht auch nichts im Wege. Eine Weigerung des Arbeitslosen, eine Vereinbarung zur (bloßen, nicht im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme liegenden) Arbeitserprobung zu unterfertigen, begründet aber keine Verweigerungs- oder Vereitelungshandlung iSd Paragraph 10, Absatz eins, ALVG.

Der angefochtene Bescheid war daher wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben.Der angefochtene Bescheid war daher wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG aufzuheben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm der VerordnungBGBl. II Nr. 455/2008.Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 19. Oktober 2011

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2009080294.X00

Im RIS seit

28.11.2011

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at