

TE Vwgh Erkenntnis 2011/3/16 2007/08/0056

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.03.2011

Index

62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §9 Abs2 idF 2004/I/077;

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 C R in M, vertreten durch Dr. Peter Jesch, Rechtsanwalt in 5020 Salzburg, Reichenhallerstraße 5, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg vom 16. November 2006, Zl. LGS SBG/2/0566/2006, betreffend Verlust des Anspruchs 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 dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde den Verlust des Anspruchs des Beschwerdeführers auf Notstandshilfe für den Zeitraum vom 1. August 2006 bis 11. September 2006 gemäß § 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) in Verbindung mit § 38 AIVG ausgesprochen. Der Beschwerdeführer habe das Zustandekommen einer sich bietenden Arbeitsmöglichkeit bei der L GmbH vereitelt. Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde den Verlust des Anspruchs des Beschwerdeführers auf Notstandshilfe für den Zeitraum vom 1. August 2006 bis 11. September 2006 gemäß Paragraph 10, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) in Verbindung mit Paragraph 38, AIVG ausgesprochen. Der Beschwerdeführer habe das Zustandekommen einer sich bietenden Arbeitsmöglichkeit bei der L GmbH vereitelt.

Nach Darlegung des Verfahrensganges sowie der §§ 9 und 10 AIVG führte die belangte Behörde aus, dass der Beschwerdeführer vom 16. Mai 1994 bis zum 31. Oktober 2001 als Angestellter bei S beschäftigt und vom 1. März 1999 bis 10. April 2002 selbständig erwerbstätig gewesen sei. Seit 11. April 2002 sei der Beschwerdeführer arbeitslos und beziehe seither durchgehend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Als Bezieher einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung müsse der Beschwerdeführer nicht nur bereit sein, jede ihm vom AMS zugewiesene

Beschäftigung anzunehmen, sondern er müsse auch bereit sein, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Bei einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit müsse es sich um ein konkretes Beschäftigungsangebot handeln, das den Zumutbarkeitsbestimmungen im Sinne des § 9 AIVG entspreche. Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens habe die belangte Behörde Kontakt mit A von der L GmbH aufgenommen und ihn befragt, welche Beschäftigung er dem Beschwerdeführer konkret angeboten habe. A habe mitgeteilt, dass er dem Beschwerdeführer eine Dauerbeschäftigung als Projektmitarbeiter auf Koordinationsebene bei der L GmbH angeboten habe. Zunächst hätte der Beschwerdeführer einen Monat als Schlüsselkraft bei "S T" arbeiten sollen. Es sei richtig, dass es bei guter Auftragslage notwendig gewesen wäre, selbst in der Produktion mitzuhelfen, die Hauptaufgabe des Beschwerdeführers wäre jedoch die Projektaufsicht gewesen. Nach Ablauf dieses Monats habe A dem Beschwerdeführer eine Beschäftigung als Mitarbeiter im Kmuseum angeboten, und zwar für mindestens ein Jahr, da ein Mitarbeiter in Väterkarenz gegangen sei. Die Tätigkeit als Mitarbeiter im Kmuseum sei sehr vielfältig; der Beschwerdeführer wäre nicht nur für die Museumsaufsicht, sondern auch für die Kassa, den Kassenshop und den Empfangsbereich zuständig gewesen. Es handle sich dabei um keinen geschützten Arbeitsplatz, sondern um einen Dauerarbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt. Das Kmuseum sei keine Einrichtung nach § 12 Behinderteneinstellungsgesetz. Als Entlohnung sei dem Beschwerdeführer EUR 1.200,-- brutto angeboten worden (14 mal im Jahr). Die Entlohnung berechne sich aus der Aufwandsentschädigung, die die L GmbH von der Gemeinde H für die Führung des Kmuseums erhalte. Es handle sich um eine Vollzeitbeschäftigung von 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr, wobei jeder Mitarbeiter im Turnus alle zwei oder drei Wochen Samstag und Sonntag Dienst machen müsse. Jedes zweite Wochenende sei jedenfalls frei. Nach der Beschäftigung im Kmuseum wäre die Mitarbeit des Beschwerdeführers bei anderen Projekten, wie beim Aufbau eines Sozialmarktes in H vorgesehen gewesen. A habe betont, dass er dem Beschwerdeführer von vornherein klar gemacht habe, dass er nicht als Transitmitarbeiter vorgesehen gewesen wäre, sondern von Beginn als Schlüsselkraft in einem Angestelltendienstverhältnis. Nach Darlegung des Verfahrensganges sowie der Paragraphen 9 und 10 AIVG führte die belangte Behörde aus, dass der Beschwerdeführer vom 16. Mai 1994 bis zum 31. Oktober 2001 als Angestellter bei S beschäftigt und vom 1. März 1999 bis 10. April 2002 selbständig erwerbstätig gewesen sei. Seit 11. April 2002 sei der Beschwerdeführer arbeitslos und beziehe seither durchgehend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Als Bezieher einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung müsse der Beschwerdeführer nicht nur bereit sein, jede ihm vom AMS zugewiesene Beschäftigung anzunehmen, sondern er müsse auch bereit sein, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Bei einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit müsse es sich um ein konkretes Beschäftigungsangebot handeln, das den Zumutbarkeitsbestimmungen im Sinne des Paragraph 9, AIVG entspreche. Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens habe die belangte Behörde Kontakt mit A von der L GmbH aufgenommen und ihn befragt, welche Beschäftigung er dem Beschwerdeführer konkret angeboten habe. A habe mitgeteilt, dass er dem Beschwerdeführer eine Dauerbeschäftigung als Projektmitarbeiter auf Koordinationsebene bei der L GmbH angeboten habe. Zunächst hätte der Beschwerdeführer einen Monat als Schlüsselkraft bei "S T" arbeiten sollen. Es sei richtig, dass es bei guter Auftragslage notwendig gewesen wäre, selbst in der Produktion mitzuhelfen, die Hauptaufgabe des Beschwerdeführers wäre jedoch die Projektaufsicht gewesen. Nach Ablauf dieses Monats habe A dem Beschwerdeführer eine Beschäftigung als Mitarbeiter im Kmuseum angeboten, und zwar für mindestens ein Jahr, da ein Mitarbeiter in Väterkarenz gegangen sei. Die Tätigkeit als Mitarbeiter im Kmuseum sei sehr vielfältig; der Beschwerdeführer wäre nicht nur für die Museumsaufsicht, sondern auch für die Kassa, den Kassenshop und den Empfangsbereich zuständig gewesen. Es handle sich dabei um keinen geschützten Arbeitsplatz, sondern um einen Dauerarbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt. Das Kmuseum sei keine Einrichtung nach Paragraph 12, Behinderteneinstellungsgesetz. Als Entlohnung sei dem Beschwerdeführer EUR 1.200,-- brutto angeboten worden (14 mal im Jahr). Die Entlohnung berechne sich aus der Aufwandsentschädigung, die die L GmbH von der Gemeinde H für die Führung des Kmuseums erhalte. Es handle sich um eine Vollzeitbeschäftigung von 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr, wobei jeder Mitarbeiter im Turnus alle zwei oder drei Wochen Samstag und Sonntag Dienst machen müsse. Jedes zweite Wochenende sei jedenfalls frei. Nach der Beschäftigung im Kmuseum wäre die Mitarbeit des Beschwerdeführers bei anderen Projekten, wie beim Aufbau eines Sozialmarktes in H vorgesehen gewesen. A habe betont, dass er dem Beschwerdeführer von vornherein klar gemacht habe, dass er nicht als Transitmitarbeiter vorgesehen gewesen wäre, sondern von Beginn als Schlüsselkraft in einem Angestelltendienstverhältnis.

Der Beschwerdeführer habe in einer Stellungnahme vom 20. Oktober 2006 die Ausführungen von A nicht bestritten.

Auf Grund der Ergebnisse im Ermittlungsverfahren sehe es die belangte Behörde als erwiesen an, dass es sich bei der

dem Beschwerdeführer von A angebotenen Beschäftigung als Mitarbeiter bei der L GmbH um keine Beschäftigung im Sinne des § 11 Behinderteneinstellungsgesetz gehandelt habe, sondern um eine am freien Arbeitsmarkt üblicherweise angebotene Beschäftigung. Weiters handle es sich bei der Beschäftigung bei der L GmbH nach Ansicht der belangten Behörde um eine qualifizierte Stelle, in der der Beschwerdeführer seine Erfahrung als Geschäftsführer und in der Mitarbeiterführung sowie auch der Projektentwicklung hätte einbringen können. Die dem Beschwerdeführer angebotene Beschäftigung als Mitarbeiter bei der L GmbH sei daher hinsichtlich der beruflichen Verwendung, vor allem auch im Hinblick auf die lange Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers, zumutbar. Die angebotene Entlohnung in der Höhe von brutto EUR 1.200,-, 14 mal jährlich, sei angemessen, da sich diese aus der Aufwandsentschädigung, die die L GmbH von der Gemeinde H für die Führung des Kmuseums erhalte, berechne. Auf Grund der Ergebnisse im Ermittlungsverfahren sehe es die belangte Behörde als erwiesen an, dass es sich bei der dem Beschwerdeführer von A angebotenen Beschäftigung als Mitarbeiter bei der L GmbH um keine Beschäftigung im Sinne des Paragraph 11, Behinderteneinstellungsgesetz gehandelt habe, sondern um eine am freien Arbeitsmarkt üblicherweise angebotene Beschäftigung. Weiters handle es sich bei der Beschäftigung bei der L GmbH nach Ansicht der belangten Behörde um eine qualifizierte Stelle, in der der Beschwerdeführer seine Erfahrung als Geschäftsführer und in der Mitarbeiterführung sowie auch der Projektentwicklung hätte einbringen können. Die dem Beschwerdeführer angebotene Beschäftigung als Mitarbeiter bei der L GmbH sei daher hinsichtlich der beruflichen Verwendung, vor allem auch im Hinblick auf die lange Arbeitslosigkeit des Beschwerdeführers, zumutbar. Die angebotene Entlohnung in der Höhe von brutto EUR 1.200,-, 14 mal jährlich, sei angemessen, da sich diese aus der Aufwandsentschädigung, die die L GmbH von der Gemeinde H für die Führung des Kmuseums erhalte, berechne.

Hinsichtlich der Wegzeit stellte die belangte Behörde fest, dass unter Einrechnung der Fußwege und allfälliger Wartezeiten auf Anschlüsse die Wegzeit von Montag bis Freitag vom Wohnort des Beschwerdeführers in M bis zum Arbeitsort H 3 Stunden 18 Minuten, am Samstag 3 Stunden 23 Minuten und am Sonntag 3 Stunden 3 Minuten betrage. Für die Ermittlung der Wegzeiten seien die Fahrpläne der ÖBB herangezogen worden, für die Gehzeit seien jeweils 10 Minuten für zweimal Hinweg und zweimal Rückweg, also gesamt 40 Minuten, innerhalb der gesamten Wegzeit berechnet worden.

Gemäß § 9 Abs. 2 AIVG solle die zumutbare Wegzeit für Hin- und Rückweg zwar tunlichst nicht mehr als ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit betragen; dies wären im Falle einer Vollzeitbeschäftigung zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten seien jedoch unter besonderen Umständen zumutbar. Nach Ansicht der belangten Behörde lägen im Fall des Beschwerdeführers besondere Umstände vor. Die lange Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Arbeitsmarkt sowie sein Alter würden das Finden einer seinem Anforderungsprofil entsprechenden Beschäftigung erschweren. Bei der dem Beschwerdeführer angebotenen Beschäftigung bei der L GmbH handle es sich um eine qualifizierte Stelle, in der der Beschwerdeführer die Erfahrung als Geschäftsführer und in der Mitarbeiterführung sowie auch in der Projektentwicklung hätte einbringen können. Die Überschreitung der Wegzeit im genannten Ausmaß sei daher zumutbar. Die ungünstige Verbindung mit dem öffentlichen Verkehrsmittel am Sonntag sei aus dem angeführten Grund ebenfalls zumutbar, da der Beschwerdeführer nur zweimal im Monat am Sonntag Dienst gehabt hätte. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AIVG solle die zumutbare Wegzeit für Hin- und Rückweg zwar tunlichst nicht mehr als ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit betragen; dies wären im Falle einer Vollzeitbeschäftigung zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten seien jedoch unter besonderen Umständen zumutbar. Nach Ansicht der belangten Behörde lägen im Fall des Beschwerdeführers besondere Umstände vor. Die lange Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Arbeitsmarkt sowie sein Alter würden das Finden einer seinem Anforderungsprofil entsprechenden Beschäftigung erschweren. Bei der dem Beschwerdeführer angebotenen Beschäftigung bei der L GmbH handle es sich um eine qualifizierte Stelle, in der der Beschwerdeführer die Erfahrung als Geschäftsführer und in der Mitarbeiterführung sowie auch in der Projektentwicklung hätte einbringen können. Die Überschreitung der Wegzeit im genannten Ausmaß sei daher zumutbar. Die ungünstige Verbindung mit dem öffentlichen Verkehrsmittel am Sonntag sei aus dem angeführten Grund ebenfalls zumutbar, da der Beschwerdeführer nur zweimal im Monat am Sonntag Dienst gehabt hätte.

Im Rahmen des Berufungsverfahrens sei auch die Zumutbarkeit der dem Beschwerdeführer angebotenen Beschäftigung als Mitarbeiter bei der L GmbH hinsichtlich der angebotenen Arbeitszeiten zu überprüfen gewesen. Der Beschwerdeführer habe vorgebracht, dass ihm die Einhaltung der geforderten Arbeitszeit aus religiösen Gründen nicht möglich sei, da er jede Woche von Sonnenuntergang am Freitag bis zum Sonnenuntergang am Samstag frei haben

möchte, um als Mitglied der Kirche der Sieben Tage Adventisten den christlichen Ruhetag einhalten zu können. Bei der Kirche der Sieben Tage Adventisten handle es sich um eine staatlich eingetragene religiöse Bekenntnisgemeinschaft. Als Bezieher einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung müsse der Beschwerdeführer bereit sein, sich den Anforderungen des Stellenmarktes unterzuordnen. Nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er von Freitag Sonnenuntergang bis Samstag Sonnenuntergang den Sabbat einhalten möchte, wäre es ihm auch nicht möglich, eine andere Beschäftigung, die zu den am Arbeitsmarkt üblichen Arbeitszeiten von 8.00 bis 18.00 Uhr angeboten werde, aufzunehmen, da zu bestimmten Jahreszeiten unter Einberechnung einer zumutbaren Wegzeit eine rechtzeitige Einhaltung des Sabbats nicht immer gewährleistet wäre. Die Berücksichtigung des Rechts auf Religionsfreiheit könne nach Ansicht der belangten Behörde nicht so weit gehen, dass ein Arbeitsloser eine Beschäftigung aus religiösen Gründen nicht aufnehmen könne und damit das Risiko der Existenzsicherung auf die Versichertengemeinschaft abgewälzt werde. Nach Ansicht der belangten Behörde sei daher die dem Beschwerdeführer angebotene Beschäftigung als Mitarbeiter der L GmbH auch hinsichtlich der geforderten Arbeitszeiten zumutbar.

Der Beschwerdeführer habe weiters darauf hingewiesen, dass er nicht das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses vereitelt habe, sondern dass A keine Verwendung mehr für ihn gehabt habe. A habe in einer schriftlichen Stellungnahme an das Arbeitsmarktservice vom 16. August 2006 bestätigt, dass die Anstellung des Beschwerdeführers auf Grund seiner Forderung nach einer Sonderregelung in seinem Dienstvertrag - Dienstfreistellung von Freitag drei Stunden vor Sonnenuntergang bis Samstag zwei Stunden nach Sonnenuntergang - nicht mehr möglich gewesen sei, da es sich bei der vorgesehenen Dienstverwendung um einen so genannten "Radldienst" gehandelt habe.

Mit der Forderung nach einer vertraglichen Zusicherung der Dienstfreistellung von Freitag drei Stunden vor Sonnenuntergang bis Samstag drei Stunden nach Sonnenuntergang habe der Beschwerdeführer in Kauf genommen, dass das Beschäftigungsverhältnis als Mitarbeiter bei der L GmbH nicht zustande komme, da er damit rechnen habe müssen, dass A auf Grund der Forderung des Beschwerdeführers von dessen Einstellung Abstand nehme. Der Beschwerdeführer habe mit diesem Verhalten jedenfalls einen Tatbestand der Arbeitsvereitelung im Sinne des § 10 ALVG erfüllt. Mit der Forderung nach einer vertraglichen Zusicherung der Dienstfreistellung von Freitag drei Stunden vor Sonnenuntergang bis Samstag drei Stunden nach Sonnenuntergang habe der Beschwerdeführer in Kauf genommen, dass das Beschäftigungsverhältnis als Mitarbeiter bei der L GmbH nicht zustande komme, da er damit rechnen habe müssen, dass A auf Grund der Forderung des Beschwerdeführers von dessen Einstellung Abstand nehme. Der Beschwerdeführer habe mit diesem Verhalten jedenfalls einen Tatbestand der Arbeitsvereitelung im Sinne des Paragraph 10, ALVG erfüllt.

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

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift mit dem Antrag auf kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

1. §§ 9 und 10 ALVG lauten in der für den Beschwerdefall maßgebenden Fassung BGBl. I Nr. 77/2004 auszugsweise wie folgt: 1. Paragraphen 9 und 10 ALVG lauten in der für den Beschwerdefall maßgebenden Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2004, auszugsweise wie folgt:

"Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist. Paragraph 9, (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

1. (2) Absatz 2, Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare Wegzeit für Hin- und Rückweg soll tunlich nicht mehr als ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit betragen. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, wie zB wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar. Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist aber jedenfalls eine tägliche Wegzeit von zwei Stunden und bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden eine tägliche Wegzeit von eineinhalb Stunden zumutbar.

(...)

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

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, (...)

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

1. (2) Absatz 2, Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Mindestdauer des Anspruchsverlustes nach Abs. 1 um weitere zwei Wochen. Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Mindestdauer des Anspruchsverlustes nach Absatz eins, um weitere zwei Wochen.
2. (3) Absatz 3, Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. "Der Verlust des Anspruches gemäß Absatz eins, ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen." Diese Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden. Diese Bestimmungen sind gemäß Paragraph 38, AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden.

Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zugrunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung auch anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. idS das Erkenntnis vom 16. Oktober 1990, Zl. 89/08/0141, Slg. Nr. 13.286/A, und die dort angeführte Vorjudikatur). Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zugrunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und

Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung auch anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein vergleiche idS das Erkenntnis vom 16. Oktober 1990, Zl. 89/08/0141, Slg. Nr. 13.286/A, und die dort angeführte Vorjudikatur).

2. Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, dass die Behauptungen der belangten Behörde betreffend die Wegzeiten unzutreffend seien. Die belangte Behörde habe dem Beschwerdeführer zwar mit Schreiben vom 13. Oktober 2006 mitgeteilt, dass sie Erhebungen hinsichtlich der Wegzeit "über Internet" durchgeführt habe, ohne jedoch darzulegen, welcher Internet-Fahrplanauskunft sie sich bedient habe. Sie habe dem Beschwerdeführer weder einen Link auf die von ihr konsultierte Internetseite mitgeteilt, noch habe sie ihm einen Ausdruck der Recherche zukommen lassen.

Die Behauptungen der belangten Behörde betreffend der Wegzeiten seien unrichtig, was der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde näher ausführt. Nach seinen Behauptungen in der Beschwerde ergäbe sich von Montag bis Freitag eine Wegzeit von 3 Stunden 54 Minuten. Am Wochenende müsse der Beschwerdeführer jedoch bereits um 5.59 Uhr mit dem Bus von seinem Wohnort abfahren, um pünktlich zur Eröffnung des Kmuseums um 9.00 Uhr erscheinen zu können. Der Beschwerdeführer müsste daher seine Wohnung mehr als 3 Stunden vor Arbeitsantritt verlassen, um rechtzeitig zum Arbeitsplatz zu kommen. Insgesamt hätte er sonntags einen Zeitaufwand von ca. 5 Stunden und 50 Minuten, um zur Arbeitsstelle und zurück zu gelangen.

Unter dem Beschwerdegund der inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides macht der Beschwerdeführer weiters geltend, dass ihm die Wegzeit unzumutbar sei. Die Erläuterungen zu § 9 Abs. 2 AIVG in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2004 würden den äußersten Rahmen bei 3 Stunden Wegzeit sehen; dieser Rahmen werde auch nach den - nach Ansicht des Beschwerdeführers unzutreffenden - Unter dem Beschwerdegund der inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides macht der Beschwerdeführer weiters geltend, dass ihm die Wegzeit unzumutbar sei. Die Erläuterungen zu Paragraph 9, Absatz 2, AIVG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2004, würden den äußersten Rahmen bei 3 Stunden Wegzeit sehen; dieser Rahmen werde auch nach den - nach Ansicht des Beschwerdeführers unzutreffenden -

Feststellungen der belangten Behörde zur Wegzeit überschritten. Nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage sei nämlich eine "wesentlich längere Wegzeit, also z.B. 3 Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden", nur bei Vorliegen besonderer Umstände zumutbar. Weiters solle es nach den Erläuterungen für die Frage, ob eine Überschreitung der Wegzeit zumutbar sei, darauf ankommen, ob bei Einhaltung der Richtwegzeit Langzeitarbeitslosigkeit unvermeidlich wäre. Dies könne insbesondere der Fall sein, wenn die arbeitslose Person einen besonders entlegenen Wohnsitz gewählt habe, von dem aus ein geeigneter Arbeitsplatz nicht in kürzerer Zeit erreichbar sei, aber auch wenn auf Grund der regionalen Arbeitsmarktsituation kein näherer Arbeitsplatz gefunden werden könne. Ein Anhaltspunkt für die Angemessenheit einer Wegzeit könne sich etwa auch aus der von am Wohn- oder Aufenthaltsort lebenden Tagespendlern üblicherweise zurückgelegten Fahrzeit ergeben. Eine längere Wegzeit werde auch zumutbar sein, wenn die größere Entfernung durch besonders günstige Arbeitsbedingungen aufgewogen werde.

Die belangte Behörde habe weder festzustellen vermocht, dass bei Einhaltung der Richtwegzeit Langzeitarbeitslosigkeit unvermeidlich wäre, noch dass ein besonders entlegener Wohnsitz gewählt worden sei oder dass auf Grund der regionalen Arbeitsmarktsituation kein näherer Arbeitsplatz gefunden werden könne. Die belangte Behörde verneine jedoch, dem Beschwerdeführer besonders günstige Arbeitsbedingungen "nachteilig zur Last legen" zu können.

Der Beschwerdeführer trete der Rechtsauffassung der belangten Behörde, dass hinsichtlich besonders günstiger Arbeitsbedingungen auf Schlüsselkräfte abzustellen sei, bei, verweise jedoch auf § 2 Abs. 5 Ausländerbeschäftigungsgesetz, wonach als Schlüsselkräfte Personen gelten, für die eine wesentlich höhere Bruttoentlohnung, als sie ihm angeboten worden sei, geleistet werde (60 vH der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 ASVG zuzüglich Sonderzahlungen). Der Beschwerdeführer trete der Rechtsauffassung der belangten Behörde, dass hinsichtlich besonders günstiger Arbeitsbedingungen auf Schlüsselkräfte abzustellen sei, bei, verweise jedoch auf

Paragraph 2, Absatz 5, Ausländerbeschäftigungsgesetz, wonach als Schlüsselkräfte Personen gelten, für die eine wesentlich höhere Bruttoentlohnung, als sie ihm angeboten worden sei, geleistet werde (60 vH der Höchstbeitragsgrundlage gemäß Paragraph 108, Absatz 3, ASVG zuzüglich Sonderzahlungen).

Von dieser Voraussetzung sei die angebotene Beschäftigung weit entfernt. Museumswärter, Kassier und Garderobier seien, abgesehen von der Wochenendarbeit, keine besonders günstigen Beschäftigungsbedingungen. Auch das Einkommen von brutto EUR 1.200,- vermöge keinesfalls die langen Wegzeiten durch besonders günstige Arbeitsbedingungen aufzuwiegen.

3. Mit diesem Vorbringen bestreitet der Beschwerdeführer im Ergebnis zu Recht die Zumutbarkeit der ihm angebotenen Beschäftigung aufgrund einer unzumutbar langen Wegzeit:

Zur zumutbaren Wegzeit wurde in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage für die AIVG-Novelle, BGBl. I Nr. 77/2004 (464 BlgNR 22. GP), mit der § 9 Abs. 2 AIVG die hier im Beschwerdefall maßgebende Fassung erhielt, unter anderem ausgeführt: Zur zumutbaren Wegzeit wurde in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage für die AIVG-Novelle, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2004, (464 BlgNR 22. GP), mit der Paragraph 9, Absatz 2, AIVG die hier im Beschwerdefall maßgebende Fassung erhielt, unter anderem ausgeführt:

"Die bisher vorgesehene unterschiedliche Beurteilung der Zumutbarkeit einer Beschäftigung in Abhängigkeit von der Lage des Arbeitsplatzes innerhalb oder außerhalb des Wohn- oder Aufenthaltsortes führt vielfach zu unbilligen Ergebnissen und soll daher entfallen. Stattdessen soll die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes innerhalb einer angemessenen Zeit geprüft werden. Im Hinblick auf die unterschiedlichen regionalen und persönlichen Umstände soll von der starren Festlegung einer Grenze im Gesetz abgesehen werden. Die Beurteilung der Angemessenheit der Wegzeit soll unter Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen der Wegzeit und der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit erfolgen. Als durchschnittliche tägliche Wegzeit soll die in der Regel täglich zurück zu legende Wegzeit gelten. Die Wegzeit (von der Wohnung zum Arbeitsplatz und zurück) soll im Allgemeinen ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit nicht wesentlich überschreiten. Bei unterschiedlicher Verteilung der Wochenarbeitszeit ist auf die durchschnittliche Arbeitszeit an den Beschäftigungstagen abzustellen. Wenn die Wegzeit, etwa auf Grund der Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel, geringfügig (zB eine Viertelstunde) über der Richtwertzeit liegt, wird die Angemessenheit noch nicht in Frage zu stellen sein. Da die Kollektivverträge zum Teil unterschiedliche, von der gesetzlichen Normalarbeitszeit abweichende, Normalarbeitszeiten vorsehen (zB 37,5 oder 38,5 Stunden) wird, um aufwändige Nachforschungen und Streitigkeiten zu vermeiden, im Sinne einer praktikablen Lösung klar gestellt, dass zwei Stunden Wegzeit täglich bei einer Vollzeitbeschäftigung immer zumutbar sind. Eine wesentlich längere Wegzeit, also zB drei Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden, soll nur bei Vorliegen besonderer Umstände zumutbar sein. Solche Umstände werden jedenfalls vorliegen, wenn bei Einhaltung der Richtwegzeit eine längere Arbeitslosigkeit unvermeidlich wäre. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die arbeitslose Person einen besonders entlegenen Wohnsitz hat, von dem aus ein geeigneter Arbeitsplatz nicht in kürzerer Zeit erreichbar ist, aber auch wenn auf Grund der regionalen Arbeitsmarktsituation kein näherer Arbeitsplatz gefunden werden kann. Einen Anhaltspunkt für die Angemessenheit einer Wegzeit bietet die von am Wohn- oder Aufenthaltsort lebenden Tagespendlern üblicher Weise zurück gelegte Fahrzeit. Eine längere Wegzeit ist auch zumutbar, wenn die größere Entfernung durch besonders günstige Arbeitsbedingungen aufgewogen wird. Bei Teilzeitarbeit ist jedenfalls eine Wegzeit von eineinhalb Stunden (hin und zurück) zumutbar, wenn die Wochenarbeitszeit mindestens 20 Stunden beträgt."

Der Verwaltungsgerichtshof ist vor diesem Hintergrund in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2008, Zl. 2008/08/0062, davon ausgegangen, dass bei einer Vollzeitbeschäftigung eine wesentlich über dem als tunlich angesehenen Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeiten liegende tägliche Wegzeit im Sinne von § 9 Abs. 2 AIVG, die nur unter besonderen Umständen zumutbar ist, erst bei einer Überschreitung um etwa 50% anzunehmen ist. Diese Grenze wird nach den Feststellungen im angefochtenen Bescheid im Beschwerdefall jedenfalls von Montag bis Samstag deutlich, am Sonntag nur geringfügig überschritten (allerdings stellt die belangte Behörde für den Sonntag, ohne dies näher auszuführen, eine "ungünstige Verbindung mit dem öffentlichen Verkehrsmittel" fest, womit offenbar der auch in der Beschwerde behauptete Umstand angesprochen wird, dass an diesem Tag aufgrund ungünstiger Verkehrsverbindungen eine besonders lange Wartezeit ab dem Erreichen des Arbeitsortes bis zum Arbeitsbeginn in Kauf zu nehmen wäre). Dass dem Beschwerdeführer die Benützung eines Kraftfahrzeuges möglich und zumutbar wäre, wird im angefochtenen Bescheid, der erkennbar davon ausgeht, dass der Beschwerdeführer auf die Benützung

öffentlicher Verkehrsmittel angewiesen sei, nicht festgestellt. Der Verwaltungsgerichtshof ist vor diesem Hintergrund in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2008, Zl. 2008/08/0062, davon ausgegangen, dass bei einer Vollzeitbeschäftigung eine wesentlich über dem als tunlich angesehenen Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeiten liegende tägliche Wegzeit im Sinne von Paragraph 9, Absatz 2, AVG, die nur unter besonderen Umständen zumutbar ist, erst bei einer Überschreitung um etwa 50% anzunehmen ist. Diese Grenze wird nach den Feststellungen im angefochtenen Bescheid im Beschwerdefall jedenfalls von Montag bis Samstag deutlich, am Sonntag nur geringfügig überschritten (allerdings stellt die belangte Behörde für den Sonntag, ohne dies näher auszuführen, eine "ungünstige Verbindung mit dem öffentlichen Verkehrsmittel" fest, womit offenbar der auch in der Beschwerde behauptete Umstand angesprochen wird, dass an diesem Tag aufgrund ungünstiger Verkehrsverbindungen eine besonders lange Wartezeit ab dem Erreichen des Arbeitsortes bis zum Arbeitsbeginn in Kauf zu nehmen wäre). Dass dem Beschwerdeführer die Benützung eines Kraftfahrzeuges möglich und zumutbar wäre, wird im angefochtenen Bescheid, der erkennbar davon ausgeht, dass der Beschwerdeführer auf die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel angewiesen sei, nicht festgestellt.

Da der Beschwerdeführer somit bei Annahme der ihm angebotenen Beschäftigung Wegzeiten hätte in Kauf nehmen müssen, die wesentlich über den "Richtwegzeiten" nach § 9 Abs. 2 AVG liegen, hätte es einer näheren Prüfung durch die belangte Behörde bedurft, ob besondere Umstände vorliegen, auf Grund derer die festgestellten Wegzeiten ausnahmsweise zumutbar gewesen wären. Das Gesetz sieht solche besonderen Umstände beispielhaft dann als gegeben, wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden. Da der Beschwerdeführer somit bei Annahme der ihm angebotenen Beschäftigung Wegzeiten hätte in Kauf nehmen müssen, die wesentlich über den "Richtwegzeiten" nach Paragraph 9, Absatz 2, AVG liegen, hätte es einer näheren Prüfung durch die belangte Behörde bedurft, ob besondere Umstände vorliegen, auf Grund derer die festgestellten Wegzeiten ausnahmsweise zumutbar gewesen wären. Das Gesetz sieht solche besonderen Umstände beispielhaft dann als gegeben, wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden.

Feststellungen zur regionalen Arbeitsmarktsituation am Wohnort des Beschwerdeführers bzw. im näheren Umkreis des Wohnorts wurden von der belangten Behörde nicht getroffen; auch dass Tagespendler von diesem Ort aus üblicher Weise längere Wegzeiten zurücklegen würden oder dass der Wohnort des Beschwerdeführers besonders entlegen wäre, lässt sich weder dem angefochtenen Bescheid entnehmen noch könnte es als notorisch angesehen werden, zumal etwa die Stadt S dem Wohnort des Beschwerdeführers näher liegt als der Arbeitsort der ihm angebotenen Beschäftigung.

Auch "besonders günstige Arbeitsbedingungen" lassen sich aus den Feststellungen im angefochtenen Bescheid nicht ableiten. Soweit die belangte Behörde meint, bei der angebotenen Beschäftigung handle es sich um eine "qualifizierte Stelle", in der der Beschwerdeführer seine Erfahrungen als Geschäftsführer, in der Mitarbeiterführung und in der Projektentwicklung hätte einfließen lassen können, findet dies weder im festgestellten Arbeitsgebiet (Museumsaufsicht, Kassa, Kassenshop und Empfangsbereich eines Museums) noch der angebotenen Entlohnung Deckung (wobei anzumerken ist, dass im angefochtenen Bescheid auch die allfällige Anwendbarkeit eines Kollektivvertrags oder anderer lohngestaltender Vorschriften sowie gegebenenfalls die kollektivvertragliche Einstufung für die angebotene Beschäftigung nicht festgestellt wurden); weitere Feststellungen zu allenfalls als besonders günstig zu beurteilenden Arbeitsbedingungen liegen nicht vor.

Auch der Hinweis schließlich, die lange Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Arbeitsmarkt sowie sein Alter würden das Finden einer seinem Anforderungsprofil entsprechenden Beschäftigung erschweren, vermag ohne nähere Darlegung, weshalb im konkreten Fall unter Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes - wie die oben zitierten Erläuterungen zur RV ausführen - "bei Einhaltung der Richtwegzeit eine längere Arbeitslosigkeit unvermeidlich wäre", die festgestellte besonders hohe, deutlich über 50% hinausgehende, Überschreitung der Richtwegzeit nicht zu rechtfertigen. Auch der Hinweis schließlich, die lange Abwesenheit des Beschwerdeführers vom Arbeitsmarkt sowie sein Alter würden das Finden einer seinem Anforderungsprofil entsprechenden Beschäftigung erschweren, vermag ohne nähere Darlegung, weshalb im konkreten Fall unter Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarktes - wie die oben zitierten Erläuterungen zur Regierungsvorlage ausführen - "bei Einhaltung der Richtwegzeit eine längere Arbeitslosigkeit unvermeidlich wäre", die festgestellte besonders hohe, deutlich über 50% hinausgehende, Überschreitung der Richtwegzeit nicht zu rechtfertigen.

Vor diesem Hintergrund kann dahingestellt bleiben, ob der belangten Behörde im Hinblick auf die Wahrung des Parteiengehörs zu den Ermittlungsergebnissen betreffend die von ihr erhobenen Wegzeiten ein Verfahrensmangel unterlaufen ist, da schon die tatsächlich festgestellten Wegzeiten vor dem Hintergrund der weiteren zur Beschäftigung getroffenen Feststellungen als für den Beschwerdeführer im konkreten Fall unzumutbar zu beurteilen sind.

4. Der angefochtene Bescheid war daher, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen eingegangen werden muss, gemäß § 42 Abs. 1 VwGG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts aufzuheben. Der Ausspruch über den Aufwandsersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. 4. Der angefochtene Bescheid war daher, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen eingegangen werden muss, gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts aufzuheben. Der Ausspruch über den Aufwandsersatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455.

Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG Abstand genommen werden. Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgerichtshof konnte gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG Abstand genommen werden.

Wien, am 16. März 2011

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2007080056.X00

Im RIS seit

18.04.2011

Zuletzt aktualisiert am

19.05.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at