

TE Bvwg Erkenntnis 2021/1/7 W218 2234874-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.01.2021

Entscheidungsdatum

07.01.2021

Norm

AIVG §10

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13 Abs2

1. AIVG Art. 2 § 10 heute
2. AIVG Art. 2 § 10 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
3. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
4. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
5. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
6. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
7. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
8. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1989 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 364/1989

1. AIVG Art. 2 § 9 heute
2. AIVG Art. 2 § 9 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
5. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
6. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
7. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.1992 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 682/1991

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 13 heute
2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013
6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

Spruch

W218 2234874-1/ 6E, W218 2234874-1/ 6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Benedikta TAURER als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Mara MARKOVIC sowie den fachkundigen Laienrichter KommR Karl MOLZER als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des AMS Oberpullendorf in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 05.08.2020, XXXX betreffend Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Benedikta TAURER als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Mara MARKOVIC sowie den fachkundigen Laienrichter KommR Karl MOLZER als Beisitzer über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , gegen den Bescheid des AMS Oberpullendorf in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 05.08.2020, römisch 40 betreffend

I. Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis zum 25.08.2020 gem. § 10 AIVG, sowie römisch eins. Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis zum 25.08.2020 gem. Paragraph 10, AIVG, sowie

II. Ausschluss der aufschiebenden Wirkung gemäß § 13 Abs. 2 VwGVG, zu Recht erkannt römisch zwei. Ausschluss der aufschiebenden Wirkung gemäß Paragraph 13, Absatz 2, VwGVG, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Artikel 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig Die Revision ist gemäß Artikel 133 Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice Oberpullendorf (= belangte Behörde) vom 03.07.2020 wurde der Beschwerdeführerin der Bezug des Arbeitslosengeldes für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 25.08.2020 gemäß § 10 AIVG gesperrt. 1. Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice Oberpullendorf (= belangte Behörde) vom 03.07.2020 wurde der Beschwerdeführerin der Bezug des Arbeitslosengeldes für den Zeitraum vom 01.07.2020 bis 25.08.2020 gemäß Paragraph 10, AIVG gesperrt.

Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsangebot bei der Firma XXXX nicht angenommen habe. Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. Begründend wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsangebot bei der Firma römisch 40 nicht angenommen habe. Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde, in der im Wesentlichen ausgeführt wurde, dass sie den Vermittlungsvorschlag erhalten habe und sich vereinbarungsgemäß am 23.06.2020 via E-Mail beim AMS Oberpullendorf beworben habe. Sie habe keine weitere Stellungnahme der Firma XXXX erhalten und habe es kein Arbeitsangebot gegeben, folglich habe sie keines abgelehnt. 2. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde, in der im Wesentlichen ausgeführt wurde, dass sie den Vermittlungsvorschlag erhalten habe und sich vereinbarungsgemäß am 23.06.2020 via E-Mail beim AMS Oberpullendorf beworben habe. Sie habe keine weitere Stellungnahme der Firma römisch 40 erhalten und habe es kein Arbeitsangebot gegeben, folglich habe sie keines abgelehnt.

Die Beschwerdeführerin habe eine Bestätigung für eine künftige Teilzeitbeschäftigung bei der Firma XXXX ab Mitte September/ Anfang Oktober. Die Beschwerdeführerin habe eine Bestätigung für eine künftige Teilzeitbeschäftigung bei der Firma römisch 40 ab Mitte September/ Anfang Oktober.

3. Mit Beschwerdeentscheidung vom 05.08.2020 wurde der Beschwerde nicht stattgegeben. Die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen diesen Bescheid wurde gemäß § 13 Abs. 2 des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG) ausgeschlossen. Die belangte Behörde stellte im Wesentlichen fest, dass die Beschwerdeführerin im Bewerbungsschreiben nicht darauf eingegangen sei, warum diese Stelle für sie geeignet wäre und habe ihr geringfügiges Dienstverhältnis als Buchhalterin mit dem Willen, dieses aufrecht zu erhalten, im Bewerbungsschreiben angeführt. Daher habe das Bewerbungsschreiben im Rahmen der Vorauswahl nicht an den potenziellen Dienstgeber weitergeleitet werden können. 3. Mit Beschwerdeentscheidung vom 05.08.2020 wurde der Beschwerde nicht stattgegeben. Die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen diesen Bescheid wurde gemäß Paragraph 13, Absatz 2, des Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG) ausgeschlossen. Die belangte Behörde stellte im Wesentlichen fest, dass die Beschwerdeführerin im Bewerbungsschreiben nicht darauf eingegangen sei, warum diese Stelle für sie geeignet wäre und habe ihr geringfügiges Dienstverhältnis als Buchhalterin mit dem Willen, dieses aufrecht zu erhalten, im Bewerbungsschreiben angeführt. Daher habe das Bewerbungsschreiben im Rahmen der Vorauswahl nicht an den potenziellen Dienstgeber weitergeleitet werden können.

4. Die Beschwerdeführerin stellte fristgerecht einen Vorlageantrag und brachte ergänzend vor, sie habe nie ein Stellenangebot erhalten und habe ein solches daher nicht annehmen können. Es sei eine unfaire Schikane der belangten Behörde, dass ihr die wahrheitsgemäße Angabe ihres geringfügigen Dienstverhältnisses in der Bewerbung derart zur Last gelegt werde.

Sie könne neben ihrer angestrebten Teilzeitanstellung die geringfügige Beschäftigung auch weiterhin ausführen. Die Beschwerdeführerin könne diese Tätigkeit aufgrund ihrer chronischen Schmerzen nicht mehr ganztätig ausüben, da sie nicht mehr ganztags in sitzender Position arbeiten könne.

Ihre letzte Arbeitsstelle habe sie aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen verloren, sei aber geringfügig als Buchhalterin wiedereingestellt worden. Mittlerweile sei ihre eine Wiederanstellung als Teilzeitkraft mit Herbstbeginn zugesichert worden.

5. Am 09.09.2020 langte der Verwaltungsakt beim Bundesverwaltungsgericht ein.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (entscheidungswesentlicher Sachverhalt):

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht fest und wird auch nicht bestritten. Auf Grundlage des Akteninhaltes werden folgende Feststellungen getroffen und der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt:

Die Beschwerdeführerin ist zuletzt seit 01.01.2020 im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Die belangte Behörde unterstützt die Beschwerdeführerin bei der Suche nach einer Vollzeit- oder Teilzeitstelle als Buchhalterin. Die Tätigkeit als Buchhalterin ist der Beschwerdeführerin körperlich zumutbar.

Die Beschwerdeführerin bewarb sich bereits mit E-Mail vom 05.06.2020 bei einer zugewiesenen Beschäftigung mit u.a. folgendem Inhalt: „Derzeit bin ich in einem lebensmittelverarbeitenden Betrieb als geringfügig beschäftigte Buchhalterin tätig. Wenn es in Ihrem Unternehmen möglich ist, möchte ich gerne Teilzeit beschäftigt werden mit ca. 20 bis 30 Wochenstunden, da mein geringfügiges Dienstverhältnis auch künftighin aufrecht bleibt.“

Die belangte Behörde informierte die Beschwerdeführerin aufgrund dieses Bewerbungsinhaltes am 09.06.2020 darüber, dass auf ihr geringfügiges Dienstverhältnis bei der Stellenzuweisung keine Rücksicht genommen werden kann.

Der Beschwerdeführerin wurde am 22.06.2020 ein Vermittlungsvorschlag für die verfahrensgegenständliche Stelle einer Mitarbeiterin in der Buchhaltung für die Firma XXXX übermittelt. Es wurde eine Vollzeitstelle mit der Arbeitszeit Montag bis Donnerstag 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr sowie Freitag bis Mittag geboten. Die Stellenbesetzung erfolgt nach einer Vorauswahl über das AMS Oberpullendorf. Der Beschwerdeführerin wurde am 22.06.2020 ein Vermittlungsvorschlag für die verfahrensgegenständliche Stelle einer Mitarbeiterin in der Buchhaltung für die Firma römisch 40 übermittelt. Es wurde eine Vollzeitstelle mit der Arbeitszeit Montag bis Donnerstag 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr sowie Freitag bis Mittag geboten. Die Stellenbesetzung erfolgt nach einer Vorauswahl über das AMS Oberpullendorf.

Die Beschwerdeführerin übermittelte an das AMS Oberpullendorf ein Bewerbungsschreiben mit u.a. folgendem Inhalt: „Derzeit bin ich in einem lebensmittelverarbeitenden Betrieb als geringfügig beschäftigte Buchhalterin tätig. Dieses Dienstverhältnis bleibt auch künftighin aufrecht.“

Das zugewiesene Beschäftigungsverhältnis kam aufgrund einer nicht ordnungsgemäßen Bewerbung nicht zustande und wurde die Beschwerdeführerin daher auch nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

Die Beschwerdeführerin hat bis zum Entscheidungszeitpunkt keine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen. Sie legte eine Einstellungszusage der Firma XXXX vor, aus der hervorgeht, dass eine Teilzeitstelle ab Mitte September/ Anfang Oktober angedacht ist, wenn die durch die Corona Pandemie angespannte wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies zulassen würde. Die Beschwerdeführerin hat bis zum Entscheidungszeitpunkt keine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen. Sie legte eine Einstellungszusage der Firma römisch 40 vor, aus der hervorgeht, dass eine Teilzeitstelle ab Mitte September/ Anfang Oktober angedacht ist, wenn die durch die Corona Pandemie angespannte wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies zulassen würde.

Mit Bescheid vom 04.03.2020 hat die Beschwerdeführerin bereits den Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum 10.02.2020 bis 22.03.2020 verloren. Der gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wurde mit Beschwerdevereentscheidung vom 11.05.2020 nicht stattgegeben. Es handelt sich sohin um die zweite Sanktion nach § 10 AIVG. Mit Bescheid vom 04.03.2020 hat die Beschwerdeführerin bereits den Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum 10.02.2020 bis 22.03.2020 verloren. Der gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wurde mit Beschwerdevereentscheidung vom 11.05.2020 nicht stattgegeben. Es handelt sich sohin um die zweite Sanktion nach Paragraph 10, AIVG.

Gegen den Ausschluss der aufschiebenden Wirkung der gegenständlichen Beschwerdevereentscheidung wurde keine (gesonderte) Beschwerde erhoben.

2. Beweiswürdigung:

Der Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich zweifelsfrei aus dem zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakt der belangten Behörde und des Bundesverwaltungsgerichtes.

Die Feststellungen zum Bezug der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung und den vollversicherungspflichtigen Beschäftigungen, sowie, dass die Beschwerdeführerin bis zum Entscheidungszeitpunkt keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hat, ergeben sich aus dem Auszug aus dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger zum Stichtag 13.10.2020.

Von der Beschwerdeführerin nicht bestritten wurde, dass sie den verfahrensgegenständlichen Vermittlungsvorschlag von der belangten Behörde erhalten hat und sich wie im Vermittlungsvorschlag angeführt via E-Mail über das AMS Oberpullendorf beworben hat.

Die Feststellungen zum Inhalt des Bewerbungsschreibens ergeben sich aus dem im Akt aufliegenden Bewerbungsschreiben und werden von der Beschwerdeführerin nicht bestritten.

In der Folge wurde mit der Beschwerdeführerin eine Niederschrift am 29.06.2020 bezüglich des Inhalts ihrer Bewerbung aufgenommen, in der sie keine Angaben tätigte und die Unterschrift verweigerte. Die Beschwerdeführerin verließ während der Erstellung der Niederschrift das Büro und verweigerte ihre Mitwirkung an der Feststellung des Sachverhaltes.

Im Vorlageantrag führte sie Folgendes aus: „Ich möchte nochmals eindringlich darauf hinweisen, dass ich NIE ein Stellenangebot von XXXX erhalten haben und deshalb auch nie ein solches annehmen konnte. Es gab weder ein Vorstellungsgespräch noch eine sonstige Kontaktaufnahme dieses Unternehmens. Dass mir die (wahrheitsgemäße) Angabe in der Bewerbung zu meinem geringfügigen Dienstverhältnis dermaßen zur Last gelegt wird, halte ich für eine mehr als unfaire Schikane des AMS gegen meine Person. Im Vorlageantrag führte sie Folgendes aus: „Ich möchte nochmals eindringlich darauf hinweisen, dass ich NIE ein Stellenangebot von römisch 40 erhalten haben und deshalb auch nie ein solches annehmen konnte. Es gab weder ein Vorstellungsgespräch noch eine sonstige Kontaktaufnahme dieses Unternehmens. Dass mir die (wahrheitsgemäße) Angabe in der Bewerbung zu meinem geringfügigen Dienstverhältnis dermaßen zur Last gelegt wird, halte ich für eine mehr als unfaire Schikane des AMS gegen meine Person.

Ich verstehe das Problem nicht, da ich neben einer von mir angestrebten Teilzeitanstellung jedenfalls dieses geringfügige, zeitlich flexible Dienstverhältnis weiterhin ausführen könnte. Den Wunsch nach möglicher Teilzeitanstellung durfte ich laut AMS zuletzt in meinen Bewerbungen auch nicht mehr anführen, obwohl ich aufgrund meiner chronischen Schmerzen nicht mehr ganztags in sitzender Position arbeiten kann. Ein aktueller Befund meines Facharztes liegt dem AMS vor.“

Dass der Inhalt des Bewerbungsschreibens nicht als ordnungsgemäße Bewerbung gesehen werden kann, ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Aus dem Vermittlungsvorschlag geht hervor, dass es sich verfahrensgegenständlich um eine Vollzeitbeschäftigung gehandelt hätte und die Dienstzeiten Montag bis Donnerstag jeweils von 07:00 Uhr bis 17:00 Uhr sowie Freitag bis zu Mittag betragen hätten.

Bereits daraus geht hervor, dass sich bei diesen geregelten Dienstzeiten ein geringfügiges Dienstverhältnis – insbesondere ohne Angaben der Stundenanzahl – nebenbei schwer ausüben kann, zumal nur Freitagnachmittag zeitlich eine Möglichkeit bestünde. Es ist für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass ein potenzieller Dienstgeber von der Einstellung bzw. auch nur von der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch absieht, wenn eine Bewerberin bereits in ihrem Bewerbungsschreiben auf ihre Beschäftigung sowie die Weiterführung ihrer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Dienstgeber besteht. Die Beschwerdeführerin wurde bereits im Zuge eines Telefonates am 09.06.2020 bezüglich einer anderen zugewiesenen Stelle von der belangten Behörde ausdrücklich darüber informiert, dass bei einer Stellenzuweisung auf ihr geringfügiges Beschäftigungsverhältnis keine Rücksicht genommen werden kann. Durch die Angabe, das geringfügige Beschäftigungsverhältnis auch weiterhin jedenfalls aufrecht erhalten zu wollen, hat die Beschwerdeführerin ihren Unwillen zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung zum Ausdruck gebracht.

Obwohl die belangte Behörde sie bereits bei einer anderen Stellenzuweisung ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass auf eine geringfügige Beschäftigung keine Rücksicht genommen werden kann, hat die Beschwerdeführerin diese Formulierung wieder in ihr Bewerbungsschreiben aufgenommen, sie hat lediglich den Zusatz, dass sie eine Teilzeitstelle anstrebt, weggelassen.

In ihrem Vorlageantrag bringt die Beschwerdeführerin vor, dass sie niemals ein Stellenangebot der XXXX erhalten habe, dazu ist auszuführen, dass dieses Vorbringen nicht nachvollziehbar ist, da sie sich ja beworben hat. Da die Vorauswahl durch die belangte Behörde erfolgt, sind Bewerbungen an das AMS zu richten, was durch die Beschwerdeführerin auch erfolgte. Es ist nachvollziehbar, dass der potentielle Dienstgeber aufgrund dieser Bewerbung keinerlei Kontakt zu der Beschwerdeführerin aufgenommen hat. In ihrem Vorlageantrag bringt die Beschwerdeführerin vor, dass sie niemals ein Stellenangebot der römisch 40 erhalten habe, dazu ist auszuführen, dass dieses Vorbringen nicht nachvollziehbar ist, da sie sich ja beworben hat. Da die Vorauswahl durch die belangte Behörde erfolgt, sind Bewerbungen an das AMS zu richten, was durch die Beschwerdeführerin auch erfolgte. Es ist nachvollziehbar, dass der potentielle Dienstgeber aufgrund dieser Bewerbung keinerlei Kontakt zu der Beschwerdeführerin aufgenommen hat.

In ihrer Beschwerde vom 21.07.2020 weist die selbst darauf hin, dass sie das Vermittlungsangebot der XXXX erhalten hat und sich vereinbarungsgemäß beworben hat, daher ist ihr weiteres Vorbringen, dass sie Arbeitsangebot erhalten hat, dass sich auch nicht annehmen hätte können, nicht nachvollziehbar. Aufgrund des Inhalts ihrer Bewerbung ist es eben nicht mehr zu einer weiteren Kontaktaufnahme gekommen. In ihrer Beschwerde vom 21.07.2020 weist die selbst

darauf hin, dass sie das Vermittlungsangebot der römisch 40 erhalten hat und sich vereinbarungsgemäß beworben hat, daher ist ihr weiteres Vorbringen, dass sie Arbeitsangebot erhalten hat, dass sich auch nicht annehmen hätte können, nicht nachvollziehbar. Aufgrund des Inhalts ihrer Bewerbung ist es eben nicht mehr zu einer weiteren Kontaktaufnahme gekommen.

Um sich in den Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, dazu zählt auch, dass ein Bewerbungsschreiben einen auf die Erlangung der Arbeitsstelle ausgerichteten Inhalt aufweist. Im vorliegenden Fall war der Beschwerdeführerin bekannt, dass ihre geringfügige Beschäftigung nicht bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung berücksichtigt wird und sie jedenfalls verpflichtet ist, so bald wie möglich eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen. Dass der Wunsch nach Aufrechterhaltung ihres geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Vermittlung einer Vollzeitstelle nicht berücksichtigt werden kann, war der Beschwerdeführerin bekannt. Der Beschwerdeführerin war bewusst, dass sie die zugewiesene Vollzeitstelle auch annehmen muss und ein Bewerbungsschreiben aufzusetzen hat, welches sie in die Lage versetzt, diese Stelle auch zu erhalten. Es ist davon auszugehen, dass ein potentieller Dienstgeber kein Interesse an der Einstellung einer Person hat, die von Anfang an darauf hinweist, dass sie keinesfalls ihr geringfügiges Dienstverhältnis aufgeben wird, noch dazu, wenn sie nicht einmal darauf hinweist, wieviele Stunden und an welchen Tagen sie diese andere Tätigkeit ausübt.

In Zusammenschau ihres Gesamtverhaltens, ist ihr ein vorsätzliches Handeln bzw. zumindest grob fahrlässiges Handeln vorwerfbar. Sie hat zwar eine Einstellungszusage vorgelegt, dazu ist anzumerken, dass aus diesem Schreiben nur hervorgeht, dass eine Aufstockung der Dienstzeiten ab Mitte September / Anfang Oktober möglich wäre, wenn die durch die Corona-Pandemie angespannte wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies zulassen würden. Dies stellt keine fixe Zusage dar und wurde bis Mitte Oktober jedenfalls keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Der Beschwerdeführerin musste sohin jedenfalls bewusst sein, dass sie ein auf die Erlangung der Stelle ausgerichtetes Handeln zu setzen hat. Das von ihr übermittelte Bewerbungsschreiben erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

Ein solches Verhalten einer bereits mehrfach in Arbeitslosengeldbezug stehenden und daher jedenfalls mit der Bedeutung von Vermittlungsvorschlägen vertrauten Person kann nicht als bloß fahrlässig angesehen werden, wird doch mit diesem Verhalten offenkundig in Kauf genommen, dass kein Beschäftigungsverhältnis zustande kommen wird. Dass die Beschwerdeführerin an einer Beschäftigungsaufnahme momentan nicht interessiert ist, bringt sie auch durch ihr Schreiben an die belangte Behörde vom 03.09.2020 zum Ausdruck, in dem sie Folgendes ausführt: „... da ich inzwischen eine Wiedereinstellungs-Zusage erhalten habe, bitte ich von weiteren Vermittlungsvorschlägen Abstand zu nehmen.“

Die Beschwerdeführerin war bereits seit einem halben Jahr erneut arbeitslos und musste ihr daher bewusst sein, dass Bewerbungsschreiben einen Inhalt aufzuweisen haben, aus dem ein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle hervorgeht. Aus dem Bewerbungsschreiben geht hervor, dass sie bereits in einem geringfügigen Dienstverhältnis steht und nicht bereit ist, dieses für eine Vollzeitbeschäftigung aufzugeben. Darüber hinaus verwies die Beschwerdeführerin ausschließlich auf ihren Lebenslauf und ging die Beschwerdeführerin dabei nicht auf die im Vermittlungsvorschlag angegebenen Anforderungen und das Aufgabengebiet ein. Sie erfüllte damit nicht einmal die Minimalkriterien einer ernsthaften Bewerbung und lässt sich dadurch keinesfalls ein ernsthaftes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle erkennen.

Die Beschwerdeführerin brachte zudem im Vorlageantrag ihre körperlichen Beschwerden vor und führte aus, dass sie daher keine Vollzeitstelle annehmen könne. Diesbezüglich ist auszuführen, dass die Beschwerdeführerin neben einer Teilzeitstelle – laut einem früheren Bewerbungsschreiben – im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden – ihr geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten wolle und könne. Dabei ist zu beachten, dass ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis neben einer 30 Stunden Teilzeitbeschäftigung schon sehr nahe an eine Vollzeitbeschäftigung heranreicht. Im Zuge des Telefonates am 09.06.2020 führte die Beschwerdeführerin lediglich aus, dass sie aufgrund der Aufrechterhaltung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses nur Teilzeit arbeiten wolle, ihre gesundheitlichen Einschränkungen erwähnte sie nicht. Daher sah sich die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt jedenfalls in der Lage, eine Vollzeitbeschäftigung körperlich durchzuführen. Aus dem vorgelegten Befund eines Facharztes für Orthopädie vom 12.03.2020 geht zwar hervor, dass ausschließliches Sitzen vermieden werden

sollte, allerdings erachtete sich die Beschwerdeführerin selbst – wie vorher ausgeführt – dazu in der Lage, ein Teilzeitdienstverhältnis und ein geringfügiges Dienstverhältnis nebeneinander auszuüben. Aus dem vorliegenden Befund geht jedenfalls nicht hervor, dass eine Vollzeitanstellung als Buchhalterin jedenfalls ausgeschlossen wäre. Hinzu kommt, dass auch eine Buchhalterin nicht dazu angehalten ist, permanent zu sitzen, sondern durchaus immer wieder aufstehen und sich bewegen kann. Der erkennende Senat geht daher davon aus, dass der Beschwerdeführerin eine Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zumutbar ist. Im Zuge der Betreuungsvereinbarung vom 10.06.2020 wurde überdies die Vermittlung in eine Stelle als Buchhalterin im Ausmaß von 20 bis 40 Wochenstunden vereinbart. Es ist davon auszugehen, dass der Wunsch der Beschwerdeführerin auf Erlangung einer Teilzeitstelle ausschließlich darauf gerichtet ist, die geringfügige Beschäftigung nebenher aufrechtzuerhalten.

Die Beschwerdeführerin bezog bereits in den Jahren 2013 bis 2017 mit Unterbrechungen Arbeitslosengeld, es muss ihr daher bewusst sein, dass sie zur ordnungsgemäßen Bewerbung verpflichtet ist. Es muss ihr auch bewusst sein, dass eine nicht ordnungsgemäße Bewerbung zu einer Sperre des Bezuges führen kann, zumal es sich nicht um ihre erste Sperre handelt.

Im Zuge der Beschwerde legte sie erstmalig eine Einstellungszusage für eine Teilzeitbeschäftigung vor, aus der hervorgeht, dass ab Mitte September / Anfang Oktober ihre Dienststunden aufgestockt werden würden, wenn die Corona Pandemie dies zulassen würde. Aus dem Auszug aus dem Dachverband der Sozialversicherung zum Stichtag 13.10.2020 geht hervor, dass die Beschwerdeführerin bis zu diesem Zeitpunkt keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hat.

Die Feststellungen zum Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 10.02.2020 bis 22.03.2020 ergeben sich aus dem im Akt aufliegenden Bescheid in der Fassung der Beschwerdeentscheidung vom 11.05.2020.

3. Rechtliche Beurteilung:

Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat unter Mitwirkung fachkundiger Laienrichter ergeben sich aus §§ 6, 7 BVwGG iVm § 56 Abs. 2 AIVG. Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch einen Senat unter Mitwirkung fachkundiger Laienrichter ergeben sich aus Paragraphen 6, 7, BVwGG in Verbindung mit Paragraph 56, Absatz 2, AIVG.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes lauten:

"Arbeitswilligkeit

§ 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. Paragraph 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.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven

Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) - (6) (...)

(7) Als Beschäftigung gilt, unbeschadet der erforderlichen Beurteilung der Zumutbarkeit im Einzelfall, auch ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP), soweit dieses den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entspricht. Im Rahmen dieser Qualitätsstandards ist jedenfalls die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung sowie im Falle der Arbeitskräfteüberlassung das zulässige Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und die Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken festzulegen.

(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 AMMSG) 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.

(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 (Paragraph 38 c, AMMSG) 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 PersonParagraph 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, oder1. 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. (...)

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.

(2) - (4)...

Allgemeine Bestimmungen

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Paragraph 38, Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Absatz eins, sinngemäß anzuwenden.

Verfahren in Angelegenheiten der Notstandshilfe

§ 58. Auf das Verfahren in Angelegenheiten der Notstandshilfe ist dieser Artikel mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle des Arbeitslosengeldes die Notstandshilfe tritt." Paragraph 58, Auf das Verfahren in Angelegenheiten der Notstandshilfe ist dieser Artikel mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle des Arbeitslosengeldes die Notstandshilfe tritt."

Das Gericht hat seiner Entscheidung folgende Überlegungen zugrunde gelegt:

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses 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, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d. h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. (vgl. VwGH, 23.2.2005, ZI. 2003/08/0039). Die Bestimmungen der Paragraphen 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses 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, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d. h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. vergleiche VwGH, 23.2.2005, ZI. 2003/08/0039).

Um sich in den Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wege verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wege, vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassung der Vereinbarung eines Vorstellungstermines oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. VwGH 26.10.2010, ZI. 2008/08/0017 und ZI.

2008/08/0244 sowie jüngst VwGH 29.01.2014, ZI.2013/08/0265). Um sich in den Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wege verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wege, vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassung der Vereinbarung eines Vorstellungstermines oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht vergleiche VwGH 26.10.2010, ZI. 2008/08/0017 und ZI. 2008/08/0244 sowie jüngst VwGH 29.01.2014, ZI.2013/08/0265).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. VwGH 18.11.2009, 2009/08/0228; VwGH 26.10.2010, ZI.2008/08/0244). Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin vergleiche VwGH 18.11.2009, 2009/08/0228; VwGH 26.10.2010, ZI. 2008/08/0244).

Wenn ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 9 AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß § 10 AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Wenn ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des Paragraph 9, AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß Paragraph 10, AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe.

Das Verhalten der Beschwerdeführerin – die Formulierungen im Bewerbungsschreiben, dass sie ihre geringfügige Beschäftigung bei einem anderen Dienstgeber jedenfalls aufrecht erhalten will – war für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich. Kausalität zwischen dem Verhalten der Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ist daher zu bejahen. Darüber hinaus musste der Beschwerdeführerin bewusst sein, dass sie durch ihre Ausführungen, ihre geringfügige Beschäftigung als Buchhalterin bei einem anderen Dienstgeber jedenfalls aufrechterhalten zu wollen, ihre Möglichkeit einer Beschäftigungsaufnahme vereitelt hat. Dass die Einstellungszusage nicht verbindlich ist und auch nicht zu einer Jobaufnahme geführt hat, ergibt sich daraus, dass es bis zum Entscheidungszeitpunkt zu keiner - über die geringfügige Beschäftigung hinaus - Arbeitsaufnahme gekommen ist. Der Beschwerdeführerin ist daher ein vorsätzliches Handeln vorwerfbar.

Die Verpflichtung einer arbeitslosen Person, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte Beschäftigung anzunehmen, deren Verletzung gemäß § 10 AIVG mit dem Verlust von Geldleistungen durch mindestens sechs Wochen sanktioniert ist, dient dem gerechtfertigten Ziel der Verhinderung der missbräuchlichen Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Eine arbeitslose Person hat zur Erlangung eines angebotenen Arbeitsplatzes unverzüglich zu handeln. Die Verpflichtung einer arbeitslosen Person, eine vom Arbeitsmarktservice vermittelte Beschäftigung anzunehmen, deren Verletzung gemäß Paragraph 10, AIVG mit dem Verlust von Geldleistungen durch mindestens sechs Wochen sanktioniert ist, dient dem gerechtfertigten Ziel der Verhinderung der missbräuchlichen Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Eine arbeitslose Person hat zur Erlangung eines angebotenen Arbeitsplatzes unverzüglich zu handeln.

Der Arbeitslose ist verpflichtet, eine durch die regionale Geschäftsstelle bzw. vom Arbeitsmarktservice beauftragte Dienstleister vermittelte zumutbare (und arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung als Arbeitnehmer anzunehmen, andernfalls Arbeitswilligkeit nicht gegeben ist (vgl. Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz Praxiskommentar, § 9, Rz 209). Der Arbeitslose ist verpflichtet, eine durch die regionale Geschäftsstelle bzw. vom Arbeitsmarktservice beauftragte Dienstleister vermittelte zumutbare (und arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung als Arbeitnehmer anzunehmen, andernfalls Arbeitswilligkeit nicht gegeben ist vergleiche Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz Praxiskommentar, Paragraph 9,, Rz 209).

Eine zumutbare Beschäftigung hat bestimmte Mindeststandards zu erfüllen. § 9 ALVG nennt sechs gleichwertige Zumutbarkeitstatbestandsmerkmale, die gegeben sein müssen, damit eine Beschäftigung im Sinne des § 9 ALVG als zumutbar gibt. Sie muss für den konkreten Arbeitslosen sowohl in gesundheitlicher, sittlicher, beruflicher, familiärer und entgeltmäßiger Hinsicht tauglich sein und das Kriterium der angemessenen Wegzeit erfüllen. Ist nur eines der sechs gleichwertigen Zumutbarkeitstatbestandsmerkmale nicht erfüllt, ist die erforderliche Zumutbarkeit nicht gegeben und bleibt der Nichtantritt der Beschäftigung (bzw. die Nichtteilnahme an der Maßnahme) ohne Sanktion. Eine zumutbare Beschäftigung hat bestimmte Mindeststandards zu erfüllen. Paragraph 9, ALVG nennt sechs gleichwertige Zumutbarkeitstatbestandsmerkmale, die gegeben sein müssen, damit eine Beschäftigung im Sinne des Paragraph 9, ALVG als zumutbar gibt. Sie muss für den konkreten Arbeitslosen sowohl in gesundheitlicher, sittlicher, beruflicher, familiärer und entgeltmäßiger Hinsicht tauglich sein und das Kriterium der angemessenen Wegzeit erfüllen. Ist nur eines der sechs gleichwertigen Zumutbarkeitstatbestandsmerkmale nicht erfüllt, ist die erforderliche Zumutbarkeit nicht gegeben und bleibt der Nichtantritt der Beschäftigung (bzw. die Nichtteilnahme an der Maßnahme) ohne Sanktion.

Schließlich setzt eine zumutbare Beschäftigung - über die in § 9 Abs 2 ALVG ausdrücklich genannten Zumutbarkeitskriterien hinaus - voraus, dass der Dienstgeber für die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen nicht die Annahme vertraglicher Bedingungen verlangt, die in wesentlichen Punkten wie zB der Arbeitszeitgestaltung (VwGH 20.10.2004, 2002/08/0266) oder Entlohnung (VwGH 29.6.1993, 92/08/0053) zwingenden Rechtsnormen widersprechen (vgl. Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz Praxiskommentar, § 9, Rz 212 und das in dieser Angelegenheit ergangene Erk 2012/08/0301). Schließlich setzt eine zumutbare Beschäftigung - über die in Paragraph 9, Absatz 2, ALVG ausdrücklich genannten Zumutbarkeitskriterien hinaus - voraus, dass der Dienstgeber für die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen nicht die Annahme vertraglicher Bedingungen verlangt, die in wesentlichen Punkten wie zB der Arbeitszeitgestaltung (VwGH 20.10.2004, 2002/08/0266) oder Entlohnung (VwGH 29.6.1993, 92/08/0053) zwingenden Rechtsnormen widersprechen vergleiche Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz Praxiskommentar, Paragraph 9,, Rz 212 und das in dieser Angelegenheit ergangene Erk 2012/08/0301).

Unter Vereitelung ist ein auf das zugewiesene Beschäftigungsverhältnis bezogenes Verhalten zu verstehen, dass das Nichtzustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses herbeiführt. Voraussetzung für das Vorliegen einer Vereitelungshandlung ist ein Verschulden des Leistungsbeziehers in Form des Vorsatzes. Das Setzen eines Vereitelungstatbestandes bedingt dagegen nicht zwingend, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die inkriminierte Handlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Die geforderte Kausalität liegt nämlich bereits dann vor, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verringert wurden. (Gerhartl in Aschauer/Brameshuber (Hrsg), Sozialversicherungsrecht (2016) Aktuelle Gesetzgebung und Judikatur zum Arbeitslosenversicherungsrecht, Seite 162)

Die vermittelte Stelle war der Beschwerdeführerin zumutbar. Sie brachte erst im Zuge des Vorlageantrages erstmalig vor, dass ihr die verfahrensgegenständliche Stelle körperlich nicht zumutbar wäre. Wie bereits beweismäßig ausgeführt, geht aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin, insbesondere aus dem Bewerbungsschreiben bezüglich einer früheren vermittelten Stelle, hervor, dass sie eine Teilzeitstelle bis zu 30 Wochenstunden annehmen wolle, da sie daneben noch geringfügig beschäftigt weiterarbeiten könne. Daraus ist zu schließen, dass die Beschwerdeführerin sich selbst als körperlich ausreichend gesund erachtet, um als Buchhalterin eine an die Vollzeitbeschäftigung heranreichende Anzahl an Wochenstunden zu arbeiten. Die Einwendungen der Beschwerdeführerin im Laufe des Verfahrens waren auch ausschließlich darauf gerichtet, dass sie nur eine

Teilzeitbeschäftigung wolle, damit sie gerade die geringfügige Beschäftigung weiterführen könne und brachte sie keine körperlichen Leiden vor. Aus dem einzig vorliegenden orthopädischen Befund geht zudem nicht hervor, dass eine Vollzeitbeschäftigung als Buchhalterin der Beschwerdeführerin unzumutbar wäre.

In den Fällen des § 10 Abs. 1 Z 2 und 3 AIVG ist jedoch ein sanktionierbarer Tatbestand nicht gegeben, wenn für die Verweigerung bzw. Vereitelung ein wichtiger Grund vorliegt. Für die Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes "wichtiger Grund" sind vor allem Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wobei auch - aber nicht ausschließlich - die für Beschäftigungsverhältnisse genannten Kriterien - vor allem jene der möglichen Gesundheitsgefährdung - soweit sie der Sache nach in Betracht kommen - zu berücksichtigen sind (vgl. VwGH vom 18.10.2000, Zl. 98/08/0304; VwGH vom 21.04.2004, Zl. 2001/08/0224). In den Fällen des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer 2 und 3 AIVG ist jedoch ein sanktionierbarer Tatbestand nicht gegeben, wenn für die Verweigerung bzw. Vereitelung ein wichtiger Grund vorliegt. Für die Auslegung des unbestimmten Gesetzesbegriffes "wichtiger Grund" sind vor allem Zumutbarkeitsgesichtspunkte maßgebend, wobei auch - aber nicht ausschließlich - die für Beschäftigungsverhältnisse genannten Kriterien - vor allem jene der möglichen Gesundheitsgefährdung - soweit sie der Sache nach in Betracht kommen - zu berücksichtigen sind vergleiche VwGH vom 18.10.2000, Zl. 98/08/0304; VwGH vom 21.04.2004, Zl. 2001/08/0224).

Im Erkenntnis vom 18.10.2000, Zl. 98/08/0304, hat der VwGH näher dargelegt, dass der Gesetzgeber mit dem Kriterium des "wichtigen Grundes" in den auf die Nichtteilnahme an Nach(um)schulungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen bezogenen Fällen des § 10 Abs. 1 AIVG eine nicht auf die Fälle des § 9 Abs. 2 bis 5 AIVG beschränkte Berücksichtigung von Zumutbarkeitskriterien - in Bezug auf die Maßnahme - ermöglicht hat und davon etwa unter dem auch im vorliegenden Fall offenkundigen Gesichtspunkt der Nachholbarkeit der Maßnahme gerade dann, wenn es nur um die Festlegung des Termins für die Teilnahme geht, ohne Anlegung allzu strenger Maßstäbe Gebrauch zu machen ist. Somit können familiäre Betreuungspflichten ohne die strengen Voraussetzungen des § 9 Abs. 3 AIVG berücksichtigt werden (vgl. VwGH vom 18.10.2000; Zl. 99/08/0027). Im Erkenntnis vom 18.10.2000, Zl. 98/08/0304, hat der VwGH näher dargelegt, dass der Gesetzgeber mit dem Kriterium des "wichtigen Grundes" in den auf die Nichtteilnahme an Nach(um)schulungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen bezogenen Fällen des Paragraph 10, Absatz eins, AIVG eine nicht auf die Fälle des Paragraph 9, Absatz 2 bis 5 AIVG beschränkte Berücksichtigung von Zumutbarkeitskriterien - in Bezug auf die Maßnahme - ermöglicht hat und davon etwa unter dem auch im vorliegenden Fall offenkundigen Gesichtspunkt der Nachholbarkeit der Maßnahme gerade dann, wenn es nur um die Festlegung des Termins für die Teilnahme geht, ohne Anlegung allzu strenger Maßstäbe Gebrauch zu machen ist. Somit können familiäre Betreuungspflichten ohne die strengen Voraussetzungen des Paragraph 9, Absatz 3, AIVG berücksichtigt werden vergleiche VwGH vom 18.10.2000; Zl. 99/08/0027).

Im gegenständlichen Fall kann jedoch vom Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht ausgegangen werden, da die Beschwerdeführerin lediglich vorbrachte, dass sie aufgrund der geringfügigen Beschäftigung, welche sie aufrechterhalten wolle, eine Vollzeitbeschäftigung nicht aufnehmen könne. Auf eine geringfügige Beschäftigung kann bei der Arbeitsvermittlung jedenfalls keine Rücksicht genommen werden.

Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG sind insbesondere die Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Arbeitsaufnahme innerhalb des Beobachtungszeitraumes von acht Wochen nach Beginn der Ausschlussfrist (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136). Berücksichtigungswürdig im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter treffe, als dies sonst allgemein der Fall ist. Auf persönliche Umstände kommt es dabei nicht an (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 04.09.2013, Zl. 2011/08/0201). Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG sind insbesondere die Beendigung der Arbeitslosigkeit durch Arbeitsaufnahme innerhalb des Beobachtungszeitraumes von acht Wochen nach Beginn der Ausschlussfrist vergleiche Erkenntnis des VwGH vom 01.06.2001, 2000/19/0136). Berücksichtigungswürdig im Sinn des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter treffe, als dies sonst allgemein der Fall ist. Auf persönliche Umstände kommt es dabei nicht an vergleiche Erkenntnis des VwGH vom 04.09.2013, Zl. 2011/08/0201).

Die Beschwerdeführerin hat bis zum Entscheidungszeitpunkt keine vollversicherungspflichtige Stelle aufgenommen. Es liegt somit kein Nachsichtsgrund vor. Auch die Stelle, für die sie eine Einstellungszusage vorlegte, kam bis dato nicht

zustande.

In Anbetracht der vorliegenden Entscheidung in der Hauptsache erübrigt sich ein Eingehen auf den in Spruchpunkt B des angefochtenen Bescheides verfüigten Ausschluss der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung wurde nicht beantragt. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung wurde nicht beantragt.

Das Unterlassen einer mündlichen Verhandlung wird darauf gestützt, dass der Sachverhalt aus der Aktenlage hinreichend geklärt ist und zudem nicht bestritten wird. Das AMS hat ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren durchgeführt und den Sachverhaltsfeststellungen wurde in der Beschwerde nicht substantiiert entgegengetreten. Der Sachverhalt war weder in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig. Rechtlich relevante und zulässige Neuerungen wurden in der Beschwerde nicht vorgetragen. Zudem liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor (vgl. zum Erfordernis einer schlüssigen Beweiswürdigung im erstinstanzlichen Bescheid und zur Verhandlungspflicht bei Neuerungen VwGH 11.11.1998, 98/01/0308, und 21.01.1999, 98/20/0339; zur Bekämpfung der Beweiswürdigung in der Berufung VwGH 25.03.1999, 98/20/0577, und 22.04.1999, 98/20/0389; zum Abgehen von der erstinstanzlichen Beweiswürdigung VwGH 18.02.1999, 98/20/0423; zu Ergänzungen des Ermittlungsverfahrens VwGH 25.03.1999, 98/20/0475; siehe auch VfSlg. 17.597/2005; VfSlg. 17.855/2006; zuletzt etwa VfGH 18.6.2012, B 155/12). Das Bundesverwaltungsgericht hat vorliegend daher ausschließlich über eine Rechtsfrage zu erkennen (vgl. EGMR 20.6.2013, Appl. Nr. 24510/06, Abdulgadirov/AZE, Rz. 34 ff). Dem Entfall der Verhandlung stehen weder Art 6. Abs. 1 EMRK noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen. Das Unterlassen einer mündlichen Verhandlung wird darauf gestützt, dass der Sachverhalt aus der Aktenlage hinreichend geklärt ist und zudem nicht bestritten wird. Das AMS hat ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren durchgeführt und den Sachverhaltsfeststellungen wurde in der Beschwerde nicht substantiiert entgegengetreten. Der Sachverhalt war weder in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig. Rechtlich relevante und zulässige Neuerungen wurden in der Beschwerde nicht vorgetragen. Zudem liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor vergleiche zum Erfordernis einer schlüssigen Beweiswürdigung im erstinstanzlichen Bescheid und zur Verhandlungspflicht bei Neuerungen VwGH 11.11.1998, 98/01/0308, und 21.01.1999, 98/20/0339; zur Bekämpfung der Beweiswürdigung in der Berufung VwGH 25.03.1999, 98/20/0577, und 22.04.1999, 98/20/0389; zum Abgehen von der erstinstanzlichen Beweiswürdigung VwGH 18.02.1999, 98/20/0423; zu Ergänzungen des Ermittlungsverfahrens VwGH 25.03.1999, 98/20/0475; siehe auch VfSlg. 17.597 aus 2005,; VfSlg. 17.855 aus 2006,; zuletzt etwa VfGH 18.6.2012, B 155/12). Das Bundesverwaltungsgericht hat vorliegend daher ausschließlich über eine Rechtsfrage zu erkennen vergleiche EGMR 20.6.2013, Appl. Nr. 24510/06, Abdulgadirov/AZE, Rz. 34 ff). Dem Entfall der Verhandlung stehen weder Artikel 6, Absatz eins, EMRK noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegen.

In der Beschwerde findet sich kein Tatsachenvorbringen, welches zu einem anderen Verfahrensausgang führen könnte. Es hat sich daher aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts keine Notwendigkeit ergeben, den als geklärt erscheinenden Sachverhalt in einer mündlichen Verhandlung näher zu erörtern.

Im gegenständlichen Fall ist dem angefochtenen Bescheid ein umfassendes Ermittlungsverfahren durch das AMS vorangegangen. Es wurde den Grundsätzen der Amtswegigkeit, der freien Beweiswürdigung, der Erforschung der materiellen Wahrheit und des Parteiengehörs entsprochen. In der Beschwerde wurde kein dem Ergebnis des Ermittlungsverfahrens der belangten Behörde entgegenstehender oder darüber hinausgehender Sachverhalt in konkreter und substantiierter Weise behauptet.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Anspruchsverlust Arbeitslosengeld Vereitelung zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W218.2234874.1.00

Im RIS seit

23.03.2021

Zuletzt aktualisiert am

23.03.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at