

TE Vwgh Erkenntnis 2008/7/2 2007/08/0315

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.07.2008

Index

62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs3;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller sowie die Hofräte Dr. Strohmayer und Dr. Doblinger als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Marzi, über die Beschwerde des G in L, vertreten durch Dr. Herbert Pochieser, Rechtsanwalt in 1070 Wien, Schottenfeldgasse 2-4/II/23, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg vom 24. Oktober 2007, Zl. LGSSbg/2/0566/2007, betreffend Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Dem Notstandshilfe beziehenden Beschwerdeführer wurde von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg am 3. September 2007 eine Beschäftigung als Telefonist beim Unternehmen H.-GmbH Personalleasing mit einer kollektivvertraglichen Entlohnung und möglichem Arbeitsantritt am 10. September 2007 zugewiesen. Daraufhin richtete der Beschwerdeführer am selben Tag ein Bewerbungsschreiben folgenden (wörtlich wiedergegebenen) Inhaltes an dieses Unternehmen:

"Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Grund Ihrer Ausschreibung möchte ich mich gerne bei Ihnen als Mitarbeiter bewerben.

Mein derzeitiger Beruf ist Ernährungsberater. Ich möchte vorübergehend neu orientieren darum bewerbe ich mich bei Ihnen.

Erfahrung habe ich keine im Call-Centerbereich. Auch im Verkauf habe ich keine Erfahrung.

Aber ich bin lernbereit, freundlich und Teamfähig und ich bringe Engagement mit und habe die nötigen Umgangsformen.

Da ich eine berufsbildende Weiterbildung mache kann ich nur bis 16:00 Uhr arbeiten.

Ich hoffe, auf die Möglichkeit für ein persönliches Gespräch und werde bemüht sein die Voraussetzung für diese Anstellung in Ihrem Unternehmen zu erfüllen.

Mit freundlichen Gruß ..."

Laut Stellungnahme des genannten Unternehmens wurde auf Grund der im Bewerbungsschreiben enthaltenen Erklärung, wegen einer Weiterbildung maximal bis 16.00 Uhr arbeiten zu können, von einem Vorstellungsgespräch Abstand genommen.

In der bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg am 11. September 2007 zur Nichtannahme bzw. Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung aufgenommenen Niederschrift gab der Beschwerdeführer als berücksichtigungswürdige Gründe an, selbst finanzierte Kurse und zwar seit März 2007 einen Englischkurs im WIFI (Kurszeit 17.00 bis 19.30 Uhr) sowie einen Lehrgang im LKH Salzburg zur Betreuung von Kindern mit Essstörungen (Kurszeiten: Dienstag und Freitag von 17.00 bis 22.00 Uhr sowie Samstag von 9.00 bis 16.00 Uhr) zu besuchen.

Mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg vom 18. September 2007 wurde der Verlust des Anspruches des Beschwerdeführers auf Notstandshilfe gemäß § 38 iVm § 10 AIVG für den Zeitraum vom möglichen Arbeitsbeginn am 10. September 2007 bis 4. November 2008 (und somit für die Dauer von acht Wochen) ausgesprochen. Begründend wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsangebot zur genannten Firma vereitelt habe und berücksichtigungswürdige Nachsichtsgründe nicht vorliegen würden.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Berufung und führte im Wesentlichen aus, dass die Bezugseinstellung für acht Wochen nicht gerechtfertigt sei; er habe die Stelle auch nicht vereitelt, sondern den Job deshalb nicht bekommen, weil er die gestellten Anforderungen - insbesondere mangels Erfahrungen im Call-Center und im Verkauf - nicht erfüllt habe. Er stehe dem AMS von 7.00 bis 17.00 Uhr zur Verfügung und müsse diesem auch nicht 24 Stunden zur Verfügung stehen.

Die belangte Behörde hat mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid den erstinstanzlichen Bescheid bestätigt. Zur Begründung führte die belangte Behörde nach der Darlegung des Verfahrensganges und der zur Anwendung kommenden gesetzlichen Bestimmungen Folgendes aus:

"Solche Umstände, die eine Unzumutbarkeit des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne der Bestimmungen des § 9 Abs. 2 und 3 AIVG begründen würden, haben Sie nicht vorgebracht und konnten auch aus dem Akteninhalt nicht festgestellt werden.

Sie haben im Zuge Ihrer Vorstellung einen Brief (datiert am 3.09.2007) an den zugewiesenen Dienstgeber die (H.-GmbH) geschickt. Darin haben Sie sich zwar um die Stelle beworben, jedoch (unter Anderem) angeführt, dass Sie eine Weiterbildung machen und deshalb nur bis 16:00 Uhr zur Verfügung stehen können.

Frau (H.) als Dienstgebervvertreterin der (H.-GmbH) hat daraufhin dem AMS mitgeteilt, dass Sie den Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen wird, weil eine solche schriftliche Bewerbung, in der von vorneherein nur eine mögliche Arbeitszeit bis 16:00 Uhr genannt wird, für jeden Arbeitgeber eine Zumutung sei. Bewerber für das call-center werden jedenfalls angelernt, sodass der Inhalt des Anforderungsprofils für eine Einstellung nicht in jedem Punkt Voraussetzung für die Einladung zu einem Gespräch und eine mögliche Einstellung sei.

In der Niederschrift vom 11.09.2007 haben Sie dazu angegeben, dass Sie derzeit beim WIFI einen selbst finanzierten Englisch-Kurs bzw. an den anderen Tagen einen Lehrgang im LKH Salzburg besuchen, der täglich von 17 bis 19:30 bzw. bis 22:00 Uhr dauert. Somit können Sie aber nur bis ca. 16:00 Uhr arbeiten.

Wer eine Leistung aus der Versicherungsgemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung auch zu akzeptieren, d.h. bezogen auf eben diesen in seiner geforderten Spezifikation zumutbaren Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. Gerade die Einschränkung der möglichen Arbeitszeit nur bis 16:00 Uhr, stellt aber - bezogen auf den konkret angebotenen Arbeitsplatz - Ihre Arbeitswilligkeit in Zweifel.

Da Sie in den letzten Anträgen auf Notstandshilfe keine Kinderbetreuungspflichten geltend gemacht haben, müssen Sie dem Arbeitsmarkt in den üblichen Arbeitszeiten (also an Wochentagen jedenfalls bis 19:00 Uhr) zur Verfügung stehen. Bei der Ihnen angebotenen Beschäftigung handelt es sich jedenfalls um einen zumutbaren Arbeitsplatz, weshalb der Ausschuss für Leistungsangelegenheiten zur Auffassung kommt, dass Sie durch Ihr Verhalten, nämlich dem Dienstgeber in einer schriftlichen Bewerbung gleich mitzuteilen, dass Sie täglich nur bis maximal 16:00 Uhr arbeiten können, die Annahme der Ihnen vom Arbeitsmarktservice zugewiesenen zumutbaren Beschäftigung vereitelt haben.

Daher erfolgt die Versagung des Leistungsanspruches durch die regionale Geschäftsstelle zu Recht.

Im Zeitpunkt der Berufungsentscheidung wurden auch keine berücksichtigungswürdige Gründe, wie z.B. nachträgliche Beschäftigungsaufnahme innerhalb der verhängten Ausschlussfrist bei einem anderen Dienstgeber festgestellt, die eine Nachsicht gem. § 10 Abs. 2 AIVG bewirken könnten.

Da Sie seit dem Jahr 1998 nie wieder einen neue Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben haben und seit dem 1.03.1999 mit kurzen Unterbrechungen durchgehend die Notstandshilfe beziehen und vom 15.03.2004 bis 25.04.2004 bereits einmal die Sanktion na dem § 10 AIVG verhängt worden ist, die auch durch Berufungsbescheid der LGS Salzburg bestätigt wurde, war die nunmehr verhängte Dauer von acht Wochen richtig und dem Gesetz gemäß (zwei Wochen) verlängert worden."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Antrag, ihn wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften 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 in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Eine solche Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten eines Arbeitslosen angemessen ist, seine Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet und angemessen entlohnt ist; als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung (§ 9 Abs. 2 AIVG).

Nach § 10 Abs. 1 AIVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs (unter näher umschriebenen Voraussetzungen: acht) Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Auf Grund des § 38 AIVG sind diese Regelungen 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).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits (und deshalb) 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 Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 1994, Zl. 93/08/0136, mwN).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung iSd § 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. das hg. Erkenntnis vom 15. November 2000, Zl. 96/08/0042).

Laut ständiger Rechtsprechung ist der Tatbestand der Vereitelung auch dann verwirklicht, wenn ein Arbeitssuchender beim Vorstellungsgespräch, wenn auch wahrheitsgemäß, seine Intention zum Ausdruck bringt, die mit der Spezifikation einer Dauerstellung abgebotene zumutbare Beschäftigung nur als Übergangslösung zu betrachten, weil er damit - bezogen auf den konkret angebotenen Arbeitsplatz als Dauerstellung - seine Arbeitswilligkeit in Zweifel stellt (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 4. April 2002, Zl. 2002/08/0066, und vom 19. September 2007, Zl. 2006/08/0322).

Ein solcher Fall liegt hier vor, weil der Beschwerdeführer in seinem Bewerbungsschreiben - dessen Inhalt und Diktion außer Streit steht - darauf hingewiesen hat, sich nur "vorübergehend" neu orientieren zu wollen. Die belangte Behörde hat daher das Schreiben des Beschwerdeführers schon deshalb im Ergebnis zu Recht als Vereitelung(shandlung) qualifiziert.

Damit erübrigt es sich auf die Argumentation der Beschwerde näher einzugehen, die sich im Wesentlichen gegen diese Einschätzung der belangten Behörde richtet sowie auf die Frage der möglichen Relevanz der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit des Beschwerdeführers (im Hinblick auf die von ihm genannten Kursbesuche). Ausgehend vom unstrittigen Text des Bewerbungsschreibens kommt auch den Ausführungen in der Verfahrensrüge keine Relevanz zu.

Soweit die weiteren textbausteinartigen Ausführungen der Beschwerde als (erstmalige) Einwände gegen die vorgesehene (kollektivvertragliche) Entlohnung und damit gegen die Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung verstanden werden können, ist diesen der eindeutige Gesetzeswortlaut von § 9 Abs. 2 AIVG (in der hier geltenden Fassung) entgegenzuhalten.

Die Behauptung, wonach es sich bei der gegenständlichen Firma um eine Personalleasingfirma handle, die nur Stellen vermittele und es sich dabei um eine unzulässige Vermittlung zu einem privaten Arbeitsvermittler handle, geht völlig am Sachverhalt vorbei, zumal die Stelle als Telefonist beim Call-Center der Personalleasingfirma - also im eigenen Bereich - ausgeschrieben war.

Auch dadurch, dass die belangte Behörde keine berücksichtigungswürdigenden Nachsichtsgründe für gegeben erachtete, belastete sie den Bescheid nicht mit Rechtswidrigkeit. Berücksichtigungswürdig im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG sind nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist (vgl. etwa dazu im Ergebnis das hg. Erkenntnis vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0234). Für das Vorliegen solcher Gründe ergaben sich keinerlei Anhaltspunkte.

Im Übrigen vermag der Beschwerdeführer auch keine Argumente für die von ihm angeregte Einleitung eines Gesetzesprüfungsverfahrens beim Verfassungsgerichtshof zur behaupteten Verfassungswidrigkeit "der Mindestdauer von acht Wochen Anspruchsverlust nach § 10 Abs. 1 AIVG" und zu § 10 Abs. 3 AIVG aufzuzeigen.

Insgesamt kann der Beschwerdeführer keine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aufzeigen, weshalb die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen war.

Gemäß § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG kann der Verwaltungsgerichtshof ungeachtet des - hier vorliegenden - Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Schriftsätze der Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und die

dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und wenn nicht Art. 6 Abs. 1 EMRK dem entgegensteht.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1998, Zl. 8/1997/792/993 (Fall Jacobsson; ÖJZ 1998, 41) unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers im Fall Jacobsson vor dem Obersten Schwedischen Verwaltungsgericht nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte (vgl. auch die hg. Erkenntnisse vom 10. August 2000, Zl. 2000/07/0083, und vom 14. Mai 2003, Zl. 2000/08/0072). Dieser Umstand liegt aber auch im gegenständlichen Fall vor, weil der entscheidungsrelevante Sachverhalt geklärt ist und die Rechtsfragen durch die bisherige Rechtsprechung beantwortet sind. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatsachenfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher abgesehen werden.

Die Entscheidung über den Aufwändersatz beruht auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. II Nr. 333/2003. Wien, am 2. Juli 2008

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2008:2007080315.X00

Im RIS seit

10.10.2008

Zuletzt aktualisiert am

25.01.2009

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at