jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2008/7/2 2007/08/0140

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.07.2008

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AlVG 1977 §10 Abs1;
AlVG 1977 §9 Abs1;
VwGG §42 Abs2 Z3;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer und Dr. Doblinger als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Marzi, über die Beschwerde des F in F, vertreten durch Dr. Edeltraud Fichtenbauer, Rechtsanwältin in 1010 Wien, Kärntner Ring 10, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich vom 15. Mai 2007, Zl. LGS NÖ/RAG/05661/2007, betreffend Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen. Das Kostenmehrbegehren wird abgewiesen.

Begründung

Am 7. Februar 2007 wurde dem Beschwerdeführer von der regionalen Geschäftsstelle Berndorf des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (in der Folge: AMS Berndorf) eine Beschäftigung als Möbelverkäufer beim Unternehmen I.-GmbH mit möglichem Arbeitsantritt am 22. Februar 2007 zugewiesen. Laut der - aus einem in den Verwaltungsakten einliegenden Computereintrag ersichtlichen - Stellenausschreibung wurde ein Möbelverkäufer mit der Bereitschaft selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten sowie "Genauigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität und gepflegtes, nettes Erscheinungsbild" gesucht. Als Ausbildung wurde Tischler oder Möbelverkäufer verlangt. Arbeitszeit und Entlohnung sollten nach freier Vereinbarung erfolgen und die schriftliche Bewerbung an das Unternehmen geschickt werden.

Am 2. März 2007 wurde vom AMS Berndorf eine Niederschrift zur Nichtannahme bzw. zum Nichtzustandekommen der zugewiesenen Beschäftigung aufgenommen, in der - soweit wesentlich - festgehalten wurde, dem Beschwerdeführer

sei eine Stelle bei dem genannten Unternehmen "mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag" zugewiesen worden; der Beschwerdeführer habe erklärt, im Bewerbungsbogen angegeben zu haben, drei volle Tage arbeiten zu wollen und hinsichtlich der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg "für drei Tage keine Einwände für fünf Tage schon" zu haben. Laut der Stellungnahme des Dienstgebers habe der Beschwerdeführer einen Bewerbungsbogen ausgefüllt (wobei es dem Unternehmen unklar sei, wo er diesen (firmeninternen Bewerbungsbogen) herbekommen habe, da dieser nur direkt bei einem Bewerbungsgespräch ausgegeben werde) und dazu angegeben, für netto pro Stunde EUR 15,-- und drei Tage (pro Woche) arbeiten zu wollen; ein Bewerbungsschreiben und einen Lebenslauf habe er nicht abgegeben. Dazu erklärte der Beschwerdeführer in der Niederschrift, Kontakt mit Frau H. (vom möglichen Dienstgeber) aufgenommen zu haben, die ihm keine Auskunft über die Entlohnung habe geben können; er habe daher "in den Bewerbungsbogen einfach irgendetwas ((seine) Vorstellung) hingeschrieben. (Er) habe das hingeschrieben, was (er) bisher verdient habe. Bei Firma W. (früherer Arbeitgeber) habe (er) EUR 15,-- in der Stunde verdient".

Mit Bescheid des AMS Berndorf vom 6. März 2007 wurde der Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld für den Beschwerdeführer für den Zeitraum vom 22. Februar bis 4. April 2007 ausgesprochen. Begründet wurde dies damit, dass er eine Arbeitsaufnahme am 22. Februar 2007 vereitelt habe und die angegebenen Nachsichtgründe nicht anerkannt werden können.

In der dagegen erhobenen Berufung führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, am 23. Jänner 2007 persönlich beim Unternehmen I.-GmbH gewesen zu sein, ein Gespräch mit einem Mitarbeiter geführt und einen Bewerbungsbogen übernommen zu haben. Anlässlich einer telefonischen Kontaktaufnahme bei diesem Unternehmen (bei Frau H.) habe er die Auskunft erhalten, dass nur eine schriftliche Bewerbung gefordert sei; zur Entlohnung habe ihm diese keine Auskunft geben können. Er habe daraufhin am 12. Februar 2007 den Bewerbungsbogen abgeschickt, der mehrere Seiten mit Foto beinhaltet habe; seine Angaben zur Entlohnung hätten auf seinem Letztlohn basiert, die Arbeitszeit sei auf Grund des Textes der Stellenbeschreibung ein Vorschlag gewesen; weitere Punkte (im Bewerbungsbogen) seien identisch mit dem Lebenslauf gewesen, weshalb er keinen beigelegt habe.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers keine Folge. In der Begründung stellte sie nach Darstellung des Verfahrensganges - soweit wesentlich zum Bewerbungsvorgang für die gegenständliche Stellenausschreibung - fest:

"Der (Beschwerdeführer) war vom 14.08.1978 bis 23.12.2005 (Kündigungsentschädigung vom 24.12.2005 bis 30.06.2006, Urlaubsentgelt vom 1.07.2006 bis 25.08.2006) bei (Unternehmen W.- GmbH) vollversichert beschäftigt. Das Dienstverhältnis wurde durch berechtigten Austritt gemäß § 25 KO gelöst. Am 30.06.2006, gilt für den 01.07.2006 stellte er einen Antrag auf Zuerkennung von Arbeitslosengeld, welches ihm gemäß den gesetzlichen Bestimmungen mit einer Bezugsdauer von 273 Tagen ab 26.08.2006 zuerkannt und ausbezahlt wurde.

...

Am 07.02.2007 wurde ihm (dem Beschwerdeführer) von der Regionalen Geschäftsstelle Berndorf eine Beschäftigung als Möbelverkäufer bei (Unternehmen I.-GmbH) mit einer zumindest kollektivvertraglichen Entlohnung und möglichem Arbeitsantritt am 22.02.2007 zugewiesen. Laut Stellenausschreibung wurde ein Möbelverkäufer mit der Bereitschaft selbständig und eigenverantwortlich zu arbeiten sowie Genauigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität und gepflegtes, nettes Erscheinungsbild gesucht. Als Ausbildung wurde Tischler oder Möbelverkäufer verlangt. Arbeitszeit und Entlohnung nach freier Vereinbarung. Die schriftliche Bewerbung sollte an (Unternehmen I.-GmbH) geschickt werden.

Niederschriftlich gab der (Beschwerdeführer) am 02.03.2007 an, dass er am Bewerbungsbogen angegeben hat, dass er drei volle Tage pro Woche arbeiten möchte. Bei drei Tagen Beschäftigung hat er keine Einwendungen gegen die Wegzeit bei fünf Tagen 'schon'. Eine persönliche Vorstellung hat bis dato noch nicht statt gefunden.

In der Rückmeldung der (I.-GmbH) mit Fax vom 22.02.2007 wurde ausgeführt, dass der (Beschwerdeführer) das Stellenangebot abgelehnt hat, da er einen ausgefüllten Bewerbungsbogen der (I.- GmbH) übermittelte (wobei der Firma nicht klar war, woher er diesen hatte), netto pro Stunde EUR 15,-- verlangt hat und lediglich drei volle Tage arbeiten möchte. Er hat keine Bewerbungsunterlagen geschickt. Laut Rücksprache mit dem potenziellen Dienstgeber gab dieser an, dass der (Beschwerdeführer) kein Bewerbungsschreiben und keinen Lebenslauf abgegeben hat. Der Personalabteilung der (I.-GmbH) war auch nicht klar, woher der (Beschwerdeführer) den Bewerbungsbogen erhalten hat, da dieser erst bei der persönlichen Vorstellung ausgegeben wird und dann auszufüllen ist.

Zu diesen Angaben (Entgelt) gibt der (Beschwerdeführer) an, dass er bei der (I.-GmbH) angerufen und keine Auskunft über die Höhe der Entlohnung erhalten hat. Er hat daher seine letzte Entlohnung angeführt. Als berücksichtigungswürdigen Grund gibt er an, dass er bei der (I.-GmbH) keine Planung notwendig ist.

Festgestellt werden konnte, dass - entsprechend der Berufskunde in Österreich - der Beruf Einrichtungsberater der Überbegriff für die Berufsspezialisierung Möbelverkäufer ist und daher eine Vermittlung in seinem zuletzt ausgeübten Beruf erfolgte.

Eine Abfrage des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger vom 03.05.2007 ergab, dass während der Ausschlussfrist gemäß § 10 AlVG kein Krankengeldbezug vorlag und der Berufungswerber kein Dienstverhältnis aufgenommen hat."

In rechtlicher Hinsicht erachtete die belangte Behörde als außer Streit stehend, dass der Beschwerdeführer keine - den Forderungen des potenziellen Dienstgebers entsprechende - Bewerbung und auch keinen Lebenslauf geschickt habe. Eine Einstellung sei daher nicht zustande gekommen, da das Unternehmen ausdrücklich eine schriftliche Bewerbung gewünscht und der Bewerbungsbogen erst im Zuge des persönlichen Vorstellungsgespräches auszufüllen gewesen wäre. Der Beschwerdeführer habe durch die Nichteinhaltung des vom potenziellen Dienstgebers geforderten Prozedere den Erfolg seiner Bemühungen vereitelt. Hinsichtlich der Zumutbarkeit einer vom AMS vermittelten Beschäftigung sei als angemessene Entlohnung das nach dem im konkreten Fall anzuwendende Kollektivvertrag gebührende Entgelt für die konkret zugewiesene Beschäftigung anzusehen; dieses stelle nicht auf die individuelle Bedarfssituation oder Wunschvorstellung des Arbeitslosen ab, sondern auf objektive Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, wobei es auf die Höhe des vom Arbeitslosen vorerzielten Verdienstes oder auch nur die Höhe eines Durchschnittsverdienstes nicht ankomme. Die zugewiesene Beschäftigung als Möbelverkäufer wäre im gleichen Beruf erfolgt und - ausgehend von einer täglichen Wegstrecke von jeweils ca. 44 km zwischen Wohn- und Arbeitsort, die mit dem PKW in 45 Minuten zurückgelegt werden können - daher im Sinn des § 9 Abs. 2 AlVG jedenfalls zumutbar gewesen.

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

Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt, eine Gegenschrift erstattet und die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde begehrt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AlVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen.

Nach § 10 Abs. 1 AlVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftstelle 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.

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 AlVG 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 nicht 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).

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass er durch sein Verhalten den Tatbestand der Vereitelung gesetzt habe. Soweit er dazu auch einwendet, es stünde nicht außer Streit, dass er keine den Forderungen des potenziellen Dienstgebers entsprechende Bewerbung und keinen Lebenslauf übermittelt habe, und die Unterlassung der Beischaffung des Bewerbungsbogens rügt, zeigt er zutreffend auf, dass die Ermittlungsergebnisse und Feststellungen der belangten Behörde für eine abschließende Beurteilung einer möglichen Vereitelungshandlung des Beschwerdeführers nicht ausreichen:

Nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren hat er Kontakt mit dem potenziellen Arbeitgeber aufgenommen und einen (firmeninternen) Bewerbungsbogen erhalten und - da er trotz seiner Bemühungen keine nähere Auskunft zur künftigen Entlohnung bekommen hat und die Stellenbeschreibung weder dazu noch zur Arbeitszeit eine eindeutige Aussage enthielt - seine Vorstellungen auf Basis seines zuletzt erhaltenen (Stunden)Lohns mitgeteilt. Von der Übermittlung eines Lebenslaufes habe der Beschwerdeführer wegen der Identität "weiterer Punkte" im Bewerbungsbogen Abstand genommen. Damit machte der Beschwerdeführer - angesichts des unbestrittenen Umstandes, dass das Fehlen eines Lebenslaufes kausal für die Nichteinstellung gewesen ist - im Verwaltungsverfahren der Sache nach geltend, er habe auf Grund der Gestaltung des Bewerbungsbogens davon ausgehen dürfen, dass die Übermittlung eines Lebenslaufes als bloße Wiederholung dessen, was für den Dienstgeber schon aus dem Bewerbungsbogen entnehmbar gewesen ist, entbehrlich gewesen sei. Damit bestritt er aber der Sache nach den für die Verhängung einer Sperrfrist erforderlichen Vereitelungsvorsatz. Träfe die Behauptung des Beschwerdeführers nämlich zu, dann hätte die belangte Behörde nicht ohne weiteres davon ausgehen dürfen, er habe den Anforderungen des potentiellen Dienstgebers in der Absicht, seine Einstellung zu vereiteln, nicht Folge geleistet, musste ihm diesfalls doch nicht erkennbar sein, dass auch jene Bewerber einen "Extra-Lebenslauf" einzureichen hätten, die den Bewerbungsbogen (ohnehin) ausgefüllt haben. Ob es nach der Unternehmensorganisation des potentiellen Dienstgebers vorgesehen war, schon vor einem Vorstellungsgespräch einen Bewerbungsbogen auszufüllen oder ob dies erst während des Vorstellungsgespräches vorgesehen gewesen wäre, ist in diesem Zusammenhang insoweit nicht von Bedeutung für das Verfahrensergebnis, als die belangte Behörde gar nicht festgestellt hat, dass solche interne Vorgaben dem Beschwerdeführer bekannt gewesen sind. Daher lässt sich daraus allein kein Rückschluss auf eine Vereitelungsabsicht des Beschwerdeführers ziehen.

Um zum Ergebnis zu gelangen, dass der Beschwerdeführer in Vereitelungsabsicht gehandelt hat, hätte daher sein Vorbringen als unwahr festgestellt werden müssen. Dies hat die belangte Behörde jedoch nicht getan; sie hat vielmehr zu dieser Frage, insbesondere zum tatsächlichen Inhalt des Bewerbungsbogens, keine Feststellungen getroffen.

Dieser Verfahrensmangel kann auch nicht allein durch die Feststellungen der belangten Behörde zur Reaktion des Arbeitgebers ersetzt werden, weil damit bloß die Frage nach der Kausalität seines Verhaltens für die Nichteinstellung, nicht aber jene nach dem Vorsatz des Beschwerdeführers beantwortet wird. Es kommt nämlich nicht auf die subjektive Einschätzung des potentiellen Arbeitgebers an, ob eine Arbeitsvereitelung vorliegt, sondern auf das tatsächliche

Verhalten des Beschwerdeführers und wie dieses von einem vernünftigen Erklärungsempfänger auch tatsächlich beurteilt werden konnte. Erst nach Auseinandersetzung mit dem Inhalt dieser firmeninternen Bewerbungsunterlage ist daher eine abschließende Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers möglich.

Entscheidend wird dabei sein, ob ein objektiver Leser des Bewerbungsbogens - unter Heranziehung des Stellenangebotes - den Eindruck gewinnen kann, dass dieser als gleichwertiger Ersatz für die geforderte Bewerbung unter Anschluss eines Lebenslaufes gewertet werden kann oder ob aus dessen Verwendung abzuleiten wäre, der Beschwerdeführer bekunde kein wirkliches Interesse an der Aufnahme der angebotenen Tätigkeit. Allein der Umstand, dass der Beschwerdeführer einen Vorschlag auf Grundlage seiner letzten Entlohnung macht, ohne dass deren Höhe und ihr Verhältnis zum angemessenen Entgelt in der zugewiesenen Tätigkeit feststünde, vermag den Vorwurf, er wolle schon dadurch seine Bewerbungschancen mindern, angesichts der Formulierung im Stellenangebot, welches die Festlegung der Entlohnung offenlässt, nicht zu tragen. Mangels näherer Spezifikation des Stellenangebotes, aus der die Dauer der Beschäftigung (Voll- oder Teilzeitarbeit) hervorgeht, kann auch keine Aussage dazu getroffen werden, ob das Verhalten des Beschwerdeführers, der (im Hinblick auf die tägliche Wegzeit für die Hin- und Rückfahrt) eine Tätigkeit an lediglich drei Tagen pro Woche anzustreben versucht hat, als Vereitelungshandlung zu qualifizieren ist.

Der angefochtene Bescheid war daher gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

Von der begehrten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z. 3 VwGG Abstand genommen werden.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333. Das Mehrbegehren an Umsatzsteuer bzw. Eingabegebühr findet darin keine Deckung.

Wien, am 2. Juli 2008

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2008:2007080140.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