

TE Vwgh Erkenntnis 2000/10/18 98/08/0392

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 18.10.2000

Index

62 Arbeitsmarktverwaltung;

66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1;

AIVG 1977 §9 Abs1;

AIVG 1977 §9 Abs2;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Nowakowski und Dr. Strohmayer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Hackl, über die Beschwerde des G in I, vertreten durch Dr. Jörg Hobmeier, Rechtsanwalt in Innsbruck, Maximilianstraße 9/II, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Tirol vom 29. Oktober 1998, Zl. LGSTi/V/1212/2828 24 11 53-702/1998, betreffend Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 15.000,- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Am 4. August 1998 nahm die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Innsbruck mit dem Beschwerdeführer, der sich am 1. Juli 1998 arbeitslos gemeldet hatte, eine Niederschrift über das Nichtzustandekommen der ihm am 1. Juli 1998 zugewiesenen Beschäftigung als Servicetechniker beim Dienstgeber Z. mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung und dem vorgesehenen Arbeitsantritt am 24. Juli 1998 auf.

Der Beschwerdeführer gab an, er sei sehr wohl bereit gewesen, diese Stelle anzunehmen, habe aber leider vom Dienstgeber "nicht erfahren, in welcher Höhe die Entlohnung gewesen wäre, um weiter zu verhandeln. Meine Gehaltsforderung wäre 40.000,- Brutto! gewesen."

Mit Bescheid vom 12. August 1998 sprach die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Innsbruck aus, der Beschwerdeführer habe den Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum vom 24. Juli 1998 bis zum 3. September 1998 verloren, weil er "die Arbeitsaufnahme bei der Firma Z. verweigert" habe. Berücksichtigungswürdige Gründe für

eine Nachsicht lägen nicht vor.

In seiner Berufung vom 20. August 1998 machte der Beschwerdeführer geltend, das Vorstellungsgespräch sei "ohne größere Probleme" verlaufen und der Beschwerdeführer sei "als möglicher Kandidat für die Stelle vorgemerkt" worden. Im Zuge des Gespräches habe der Beschwerdeführer nicht nur seine bisherige Tätigkeit, sondern auch seine erheblichen Kenntnisse und Qualifikationen dargelegt. Er habe auf eine langjährige einschlägige Berufserfahrung verweisen können. Im Zuge des Gespräches habe ihn Z. gefragt, welche Gehaltsvorstellungen er habe. Entsprechend seiner Ausbildung und seinem bisherigen Gehalt habe er einen Monatslohn von brutto S 40.000,- als Gehaltswunsch geäußert. Es sei nicht richtig, dass er die Annahme der Arbeit verweigert habe. Der Beschwerdeführer sei bereit gewesen, die Stelle anzunehmen. Die Begründung für die Ablehnung, die ihm anlässlich der Niederschrift gegeben worden sei, nämlich dass er einen Monatslohn von S 40.000,- netto gefordert habe, sei unrichtig. Dies entspreche nicht dem Betrag, den er tatsächlich gefordert habe. Er habe auch die Aufnahme der Arbeit nicht verweigert, sondern sei von Z. telefonisch darüber informiert worden, dass er für die Stelle nicht in Frage komme. Der Betrag von S 40.000,- - brutto wäre eine angemessene und der Stellenbeschreibung entsprechende Entlohnung gewesen. In der Stellenbeschreibung sei ausgeführt worden, die Entlohnung werde je nach Qualifikation und Berufserfahrung festgesetzt werden. Beim Beschwerdeführer seien sowohl eine hervorragende Qualifikation als auch eine langjährige einschlägige Berufserfahrung vorgelegen, welche den ohnehin den letzten Lohn unterschreitenden "geforderten Betrag" gerechtfertigt hätten. Es treffe ihn daher kein Verschulden am Nichtzustandekommen des Dienstverhältnisses.

Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Innsbruck führte dazu in einer Stellungnahme vom 26. August 1998 aus, bei persönlicher Rücksprache mit Z. habe dieser angegeben, dass er den Beschwerdeführer nicht einstellen könne, "da dieser einen Lohn von 40.000,- öS netto fordere". Daraufhin sei der erstinstanzliche Bescheid erlassen worden. Auch eine Lohnforderung von S 40.000,- brutto - an Stelle des niedrigeren kollektivvertraglichen Lohnes für die zugewiesene Stelle - wäre nach Ansicht der regionalen Geschäftsstelle aber überhöht gewesen.

Am 1. September 1998 wurde im erstinstanzlichen Akt ein Aktenvermerk darüber angelegt, dass der von Z. nunmehr eingestellte Techniker nach einer von Z. telefonisch erteilten Auskunft S 17.000,- netto bekomme. Der Beschwerdeführer sei für die angebotene Stelle "wahrscheinlich überqualifiziert" gewesen.

Die belangte Behörde stellte noch telefonische Erhebungen über die kollektivvertragliche Entlohnung der zugewiesenen Beschäftigung an und hielt dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 28. September 1998 die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens vor.

In seiner schriftlichen Stellungnahme zu diesem Vorhalt bestritt der Beschwerdeführer, dass es sich bei dem im Vorstellungsgespräch geäußerten "Gehaltswunsch" von S 40.000,- brutto um eine für ihn "unumstößliche Gehaltsforderung" gehandelt habe. Der Gehaltswunsch sei die gerechtfertigte, mit der bisherigen Berufslaufbahn des Beschwerdeführers und seinem bisherigen Einkommen nachvollziehbar begründete Reaktion des Beschwerdeführers auf den Umstand gewesen, dass die Stellenbeschreibung eine Entlohnung "je nach Qualifikation und Berufserfahrung" vorgesehen habe. Der Beschwerdeführer wäre selbstverständlich jederzeit bereit gewesen, dem Dienstgeber in Bezug auf die Gehaltshöhe entgegen zu kommen, wenn weitere Gespräche mit ihm geführt worden wären. Dass "lediglich auf Basis des Kollektivvertrages" entlohnt werde, sei der Stellenbeschreibung nicht zu entnehmen gewesen. Es treffe auch nicht zu, dass die Anstellung des Beschwerdeführers an dessen "Lohnforderung" - dass er eine solche gestellt habe, werde allerdings bestritten - gescheitert sei. Wäre der Gehaltswunsch des Beschwerdeführers Z. zu hoch erschienen, so hätte dieser ihn nicht vorgemerkt, sondern ihm sofort abgesagt. Z. habe allerdings zur Bezahlung "gar nichts gesagt" und der Beschwerdeführer habe seine Verhandlungsbereitschaft daher nicht kundtun können.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung keine Folge. Sie begründete diese Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die - den kollektivvertraglichen Lohn von etwa S 32.000,- brutto übersteigende - Lohnforderung des Beschwerdeführers Z. von dessen Einstellung abgehalten habe und der Standpunkt des Beschwerdeführers, es habe sich nur um einen "Wunsch" gehandelt, eine Schutzbehauptung sei. Der Beschwerdeführer habe in der Niederschrift vom 4. August 1998 von einer Lohnforderung und auch in der Berufung von einem "geforderten Betrag" gesprochen. Eine Bereitschaft dazu, die Beschäftigung auch zum kollektivvertraglichen Lohn anzunehmen, habe er im Vorstellungsgespräch "leider nicht artikuliert". Anlass dazu hätte bestanden, weil der

Beschwerdeführer in der Vermittlungskarte gesehen habe, dass er "trotz seiner Berufserfahrung und Qualifikation nur vorgemerkt" worden sei. Der Beschwerdeführer habe in Kauf genommen, dass die Beschäftigung auf Grund seiner Gehaltsforderung nicht zu Stande gekommen sei.

Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde, über die der Verwaltungsgerichtshof nach Vorlage der Akten und Erstattung einer Gegenschrift durch die belangte Behörde erwogen hat:

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

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.

Diese Bestimmungen sind Ausdruck der dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszwecke, 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 wieder 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. in diesem Sinn schon 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, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits 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 Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen 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 allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (so - ausgehend von dem hg. Erkenntnis vom 24. November 1992, Zl. 92/08/0132 - etwa das Erkenntnis vom 27. April 1993, Zl. 92/08/0219, und zahlreiche weitere Erkenntnisse).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG als Vereitelung 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. dazu schon die Erkenntnisse vom 20. Oktober 1992, Zl. 92/08/0042, Slg. Nr. 13.722/A, und vom 5. September 1995, Zl. 94/08/0050).

Die Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung setzt gemäß § 9 Abs. 2 AIVG - u.a. - voraus, dass die Beschäftigung "angemessen entlohnt" ist. Der Verwaltungsgerichtshof vertritt hiezu in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass eine Entlohnung nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag jedenfalls angemessen ist (vgl. hiezu schon die Erkenntnisse vom 18. März 1953, Slg. Nr. 2901/A, vom 22. Dezember 1954, Slg. Nr. 3612/A, und vom 2. Mai 1978, Zlen. 2609/77, 299/78; ablehnend Dirschmied, AIVG3, 88 ff). Maßgeblich ist die angemessene Entlohnung für die konkret zugewiesene Beschäftigung. Das Verhältnis zu dem vom Arbeitslosen in seiner bisherigen Berufstätigkeit erzielten Einkommen ist ebenso wenig von Bedeutung (vgl. schon die Erkenntnisse vom 18. Februar 1970, Zl. 1105/69, und vom 21. Februar 1979, Zlen. 1589 u.a./78; in weiterer Folge etwa die Erkenntnisse vom 26. Februar 1987, Zl. 86/08/0199, vom 23. Mai 1989, Zl. 88/08/0161, und vom 30. September 1997, Zl. 97/08/0414) wie dessen individuelle

Bedarfssituation (vgl. die Erkenntnisse vom 4. Juli 1995, ZI. 95/08/0159, und vom 26. Jänner 2000, ZI.98/08/0355). Kein Maßstab ist - gegenüber einem niedrigeren Kollektivvertragslohn - auch der branchenübliche Durchschnittslohn (vgl. das Erkenntnis vom 30. September 1997, ZI. 97/08/0414; a.M. Dirschmied, a.a.O; umfassend zur "angemessenen Entlohnung" aus der Sicht des Verwaltungsgerichtshofes zuletzt das Erkenntnis vom 26. Jänner 2000, ZI. 98/08/0242). Das Anbot einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung lässt die zugewiesene Beschäftigung - trotz der rechtlichen Durchsetzbarkeit des kollektivvertraglichen Mindestlohnes - als unzumutbar erscheinen (vgl. hierzu - jeweils mit Hinweis auf die daraus resultierenden Ermittlungspflichten der Behörde - etwa die Erkenntnisse vom 23. Mai 1989, ZI. 88/08/0161, und vom 29. Juni 1993, ZI. 92/08/0053). Dass ihm ein unterkollektivvertraglicher Lohn angeboten worden sei, macht der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall nicht geltend.

Von der Frage der Zuweisungstauglichkeit der Beschäftigung unter dem Gesichtspunkt ihrer angemessenen Entlohnung ist aber die Frage zu unterscheiden, unter welchen Voraussetzungen die Verhandlungsführung des Arbeitslosen in der Gehaltsfrage - in der Regel beim Vorstellungsgespräch - als Vereitelung des Zustandekommens der Beschäftigung zu werten ist. In dieser Hinsicht wurde etwa der Behauptung, eine als überhöht angesehene Gehaltsforderung des Arbeitslosen sei von dessen Gesprächspartner im Vorstellungsgespräch nicht mit einem niedrigeren Gehaltsanbot beantwortet worden, Bedeutung beigemessen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 24. Mai 1978, 1591/77; daran anknüpfend zum umgekehrten Fall des Beharrens auf einer überhöhten Gehaltsforderung das Erkenntnis vom 20. Mai 1987, ZI. 86/08/0211). Ist das Gehaltsanbot in Bezug auf sein Verhältnis zum Kollektivvertrag unvollständig oder zweifelhaft, so muss sich der Arbeitslose vor der Ablehnung der Beschäftigung durch entsprechende Rückfragen Klarheit verschaffen (vgl. das Erkenntnis vom 23. Mai 1989, ZI. 88/08/0161). Die unmotivierte Ankündigung, sich noch bei der Gewerkschaft erkundigen zu wollen und "vorbei zu kommen", wenn der Lohn "in Ordnung" sei, wurde wegen der darin liegenden Misstrauensbekundung als Vereitelung gewertet (vgl. das Erkenntnis vom 20. Oktober 1992, ZI. 92/08/0042). Als Vereitelung kann auch ein - bloßer - Gehaltswunsch zu werten sein, wenn er über ein bereits vorliegendes, objektiv zumutbares Gehaltsanbot allzu weit hinausgeht (vgl. die Erkenntnisse vom 5. September 1995, ZI. 95/08/0178, und vom 23. Februar 2000, ZI.95/08/0329; im Fall des Erkenntnisses vom 4. Juli 1995, ZI. 95/08/0159, war die Gehaltsforderung eine "endgültige"). Davon abgesehen steht es dem Arbeitslosen aber frei, im Bewerbungsgespräch Wunschvorstellungen bezüglich der Entlohnung zu äußern, mögen diese auch über einem ihm schon bekannten, objektiv zumutbaren Gehaltsanbot liegen (vgl. im zuletzt genannten Sinn die Erkenntnisse vom 30. Mai 1995, ZI. 95/08/0054, und vom 17. Februar 1998, ZI.95/08/0056; eine Zuweisung mit "Entlohnung nach Vereinbarung" betreffend das Erkenntnis vom 26. Jänner 2000, ZI. 98/08/0242). Lehnt der Gesprächspartner des Arbeitslosen dessen Gehaltswunsch ab oder bleibt der Erfolg der Bewerbung ungewiss, weil dem Arbeitslosen erklärt wird, eine Entscheidung werde erst nach Gesprächen mit anderen Bewerbern fallen, so liegt es an ihm, rechtzeitig klar zu stellen, dass es sich nicht um eine konkrete Lohnforderung handle und er bereit sei, die Beschäftigung zu der ihm - von vornherein oder in Reaktion auf seinen Gehaltswunsch - angebotenen, dem Angemessenheitserfordernis entsprechenden Entlohnung anzunehmen (so im Ergebnis die zuletzt angeführten drei Erkenntnisse).

Die Beurteilung der Frage, ob dem Arbeitslosen nach diesen Gesichtspunkten eine Vereitelung des Zustandekommens der Beschäftigung vorgeworfen werden kann, erfordert präzise Feststellungen über den diesbezüglichen Verlauf des Vorstellungsgespräches (vgl. das Erkenntnis vom 17. Februar 1998, ZI. 95/08/0056). So erfordert etwa der mit der Höhe der Gehaltswünsche unter Umständen im Zusammenhang stehende Gesichtspunkt einer Überqualifizierung - die der Arbeitslose seinerseits nicht in einer das Zustandekommen der Beschäftigung vereitelnden Weise herausstreichen darf - eine entsprechend differenzierende Auseinandersetzung mit den Gründen, die für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung maßgeblich waren (vgl. zu einem Beispielsfall dieser Art das Erkenntnis vom 20. Mai 1987, ZI. 86/08/0211).

Im vorliegenden Fall ist die belangte Behörde in ihren Rechtsausführungen davon ausgegangen, "laut Auskunft von Herrn Z."

sei die Einstellung des Beschwerdeführers "schlussendlich deshalb" nicht erfolgt, weil Z. die vom Beschwerdeführer geäußerte Lohnforderung in der Höhe von S 40.000,- zu hoch gewesen sei. Worauf sich diese Feststellung stützt, geht aus dem angefochtenen Bescheid und den vorgelegten Akten nicht genau hervor, weil die belangte Behörde kein Datum der behaupteten Auskunft nennt und in den vorgelegten Akten kein Aktenvermerk darüber zu finden ist. Aus der Stellungnahme vom 26. August 1998 ist zu schließen, dass die Auskunft schon der Erlassung des erstinstanzlichen

Bescheides vorausgegangen sein soll, wobei - dieser Stellungnahme zufolge - Z. eine Lohnforderung des Beschwerdeführers in der Höhe von S 40.000,- netto als Grund dafür, dass er den Beschwerdeführer nicht einstellen könne, genannt habe. Ist dies - wie es nach der Aktenlage den Anschein hat - die einzige Grundlage der diesbezüglichen Sachverhaltsannahmen der belangten Behörde, so ist die auf Seite 5 des angefochtenen Bescheides dazu getroffene Feststellung, Z. habe eine Lohnforderung "in Höhe von S 40.000,-" erwähnt, entweder aktenwidrig (wenn damit - wie der Zusammenhang mit der nachfolgenden Bezugnahme auf das Vorbringen des Beschwerdeführers nahe legt - ein Bruttobetrag gemeint sein soll), oder sie steht in einem in beweiswürdigungsmäßiger Hinsicht unbehandelt gebliebenen Widerspruch zum Vorbringen des Beschwerdeführers, er habe einen Bruttobetrag genannt. Die belangte Behörde hat weder im Vorhalt vom 28. September 1998 noch in der Begründung des angefochtenen Bescheides offen gelegt, dass in der Äußerung von Z. - der erwähnten Stellungnahme zufolge - von einer Nettolohnforderung in dieser Höhe die Rede gewesen sei. Dass dem erstinstanzlichen Bescheid die Annahme einer derartigen Nettolohnforderung zu Grunde lag, räumt die belangte Behörde auch dort nicht ein, wo sie dem Berufungsvorbringen des Beschwerdeführers, ihm sei "anlässlich der Niederschrift" mitgeteilt worden, seine Einstellung sei an einer Nettolohnforderung von S 40.000,- gescheitert, entgegnet.

Diese Vorgangsweise findet ihre Entsprechung in der Bezugnahme auf den Inhalt des Aktenvermerkes vom 1. September 1998, wonach Z. telefonisch die Auskunft erteilt habe, der nunmehr eingestellte Mitarbeiter erhalte S 17.000,- netto. Der zweite Satz dieses Aktenvermerkes lautet, zumindest dem äußeren Anschein nach noch immer auf die von Z. erteilte Auskunft bezogen, der Beschwerdeführer sei für die angebotene Stelle "wahrscheinlich überqualifiziert" gewesen. Schon im Vorhalt vom 28. September 1998 - von dessen Inhalt die belangte Behörde bei ihrer Entscheidung in sachverhaltsmäßiger Hinsicht ausgegangen ist - ist dieser zweite Satz des Aktenvermerkes durch den Hinweis ersetzt, laut - nicht näher bezeichneter - Auskunft von Z. sei die Einstellung des Beschwerdeführers "an dessen Lohnforderung" gescheitert.

Auch die Beschwerde geht freilich davon aus, Z. habe angegeben, die Einstellung des Beschwerdeführers sei "an den Gehaltsvorstellungen gescheitert". Der Beschwerdeführer bringt dies jedoch - unter Hinweis auf die Höhe der Entlohnung des schließlich angestellten Mitarbeiters - damit in Verbindung, dass offensichtlich ein Berufsanfänger gesucht und der Beschwerdeführer als überqualifiziert angesehen worden sei. Dass das Zustandekommen der Beschäftigung an seiner Gehaltsforderung als solcher gescheitert sei, hat der Beschwerdeführer - im Gegensatz zum Vorliegen einer dies behauptenden Auskunft von Z. - auch bereits im Verwaltungsverfahren bestritten.

Der Beschwerdeführer hebt in diesem Zusammenhang mit Recht hervor, dass nach der (auch aktenkundigen) Stellenbeschreibung eine "Entlohnung je nach Qualifikation und Berufserfahrung" vorgesehen war. Der Sachverhalt ist in dieser Hinsicht daher nicht mit Fällen zu vergleichen, in denen der vom Arbeitslosen geäußerte Gehaltswunsch über ein schon vorliegendes Gehaltsangebot hinausgeht (wie in den mit den Erkenntnissen vom 30. Mai 1995, Zl. 95/08/0054, und vom 17. Februar 1998, Zl. 95/08/0056, entschiedenen Fällen), oder der Dienstgeber - bei vorgesehener "Entlohnung nach Vereinbarung" - dem Gehaltswunsch widerspricht und seine Vorstellungen im Gespräch zahlenmäßig präzisiert (wie in dem mit dem Erkenntnis vom 26. Jänner 2000, Zl. 98/08/0242, entschiedenen Fall; vgl. zur Relevanz der Frage, wie sich der Gesprächspartner in dieser Hinsicht verhält, schon das Erkenntnis vom 24. Mai 1978, Zl. 1591/77). Wird für eine bestimmte Beschäftigung "Entlohnung je nach Qualifikation und Berufserfahrung" angeboten, widerspricht der Gehaltswunsch des Arbeitslosen - mag er auch über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegen - diesem Maßstab, bezogen auf das in Aussicht genommene Tätigkeitsgebiet, nicht in einer Vereitelungsvorsatz indizierenden Weise, und gibt der Gesprächspartner auch nicht zu erkennen, dass er einen solchen Widerspruch sehe oder einen anderen Entlohnungsmaßstab wünsche, weil der Bewerber - gemessen am Bedarf oder den finanziellen Möglichkeiten des Dienstgebers - als überqualifiziert erscheine, so hat der Arbeitslose keinen Grund zu der Annahme, dass sein Gehaltswunsch mit dem Angebot nicht im Einklang stehe. Bloß darin, dass er nicht von sich aus auch einen Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis zu schlechteren als den angebotenen Bedingungen anbietet, ist zunächst noch keine Vereitelungshandlung zu sehen.

Feststellungen darüber, dass der Gehaltswunsch des Beschwerdeführers in diesem Sinn nicht situationsangepasst gewesen sei, hat die belangte Behörde nicht getroffen. Sie hat von Feststellungen über den Gesprächsverlauf und die vom Beschwerdeführer gebrauchten Formulierungen sowie auch darüber, weshalb Z. seiner nicht näher beschriebenen "Auskunft" zufolge den vom Beschwerdeführer zugestandenen Gehaltswunsch als (im Sinne des Erkenntnisses vom 4. Juli 1995, Zl. 95/08/0159) endgültige "Forderung" angesehen haben sollte, zur Gänze abgesehen.

Für die Annahme, der Beschwerdeführer habe von vornherein einen - gemessen am Anbot einer Entlohnung nach Qualifikation und Berufserfahrung - in Anbetracht der vorgesehenen Tätigkeit viel zu hohen Betrag genannt oder seine Gehaltsvorstellungen in näher zu bestimmender Weise als nicht verhandelbar hingestellt, hätte es solcher Feststellungen aber auch dann bedurft, wenn sich der Beschwerdeführer in der Niederschrift und der Berufung des Ausdrucks "Forderung" bediente.

Zu prüfen bleibt demnach nur, ob der Beschwerdeführer - wie die belangte Behörde weiters meint - am Ende des Gespräches auf Grund der Tatsache, dass er nicht sogleich eingestellt, sondern nur "vorgemerkt" wurde, zur vorsorglichen Zurücknahme des Gehaltswunsches verpflichtet gewesen wäre. Dies entspräche der in den Erkenntnissen vom 30. Mai 1995, Zl. 95/08/0054, und vom 17. Februar 1998, Zl. 95/08/0056, jeweils unter dem Gesichtspunkt des Vorhandenseins weiterer Bewerber und eines über ein vorliegendes Gehaltsanbot hinausgehenden Gehaltswunsches formulierten Anforderung an das Verhalten des Arbeitslosen (in dem Erkenntnis vom 26. Jänner 2000, Zl. 98/08/0242, wurde das Erfordernis einer sofortigen "Klarstellung" aus der Kritik des Gehaltswunsches durch den Gesprächspartner abgeleitet). Das Erfordernis einer "Klarstellung" im Sinne der zitierten Judikatur ergibt sich nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes (auch in dem Fall des zuletzt erwähnten Erkenntnisses) aber aus dem Widerspruch zwischen dem Gehaltswunsch und dem Angebot des Dienstgebers. Kann sich der Arbeitslose nur nicht dazu verstehen, den Dienstgeber - etwa auch im Falle eines ziffernmäßig angebotenen, überkollektivvertraglichen Lohnes - von sich aus zu "unterbieten", so ist dies auch dann, wenn der Erfolg des Vorstellungsgespräches vorerst noch in Schwebelage bleibt, kein durch § 10 Abs. 1 AVG sanktioniertes Verhalten.

Der angefochtene Bescheid war daher gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben.

Der Ausspruch über den Aufwändersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994.

Wien, am 18. Oktober 2000

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2000:1998080392.X00

Im RIS seit

11.02.2002

Zuletzt aktualisiert am

19.02.2009

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at