jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2019/3/19 W164 2183992-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.03.2019

Entscheidungsdatum

19.03.2019

Norm

AlVG §10
AlVG §38
B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs1
VwGVG §28 Abs2
VwGVG §28 Abs5

Spruch

W164 21183992-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Armin KLAUSER (aus dem Kreis der ArbeitgeberInnen) und Peter SCHERZ (aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen) als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , VSNR XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice, AMS 306 Bruck an der Leitha, vom 09.08.2017, nach Beschwerdevorentscheidung vom 21.12.2017, Zl. RAG/05661/2017, nach Durchführung einer nicht öffentlichen Beratung vom 19.03.2019 zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben. Der angefochtene Bescheid wird gemäß § 28 Abs1, Abs 2 und Abs 5 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) ersatzlos behoben.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

Mit Bescheid vom 09.08.2017 sprach das Arbeitsmarktservice (im folgenden AMS) aus, dass dem Beschwerdeführer (im folgenden BF) gemäß §§ 38 iVm 10 AlVG 1977 BGBl Nr 609/1977 idgF Für die Zeit von 18.07.2017 bis 28.08.2017 keine

Notstandshilfe gebühre. Begründend wird angeführt, dass sich der BF geweigert habe, eine Beschäftigung als Hilfsarbeiter bei der XXXX GmbH (im Folgenden X GmbH) ab 18.07.2017 anzunehmen. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF fristgerecht Beschwerde und brachte vor, die Stellenausschreibung sei ihm nicht vom AMS zugewiesen worden. Vielmehr habe sich der BF in Eigenregie bei der X GmbH beworben. Der BF bewerbe sich regelmäßig. Der BF habe jedoch körperliche Einschränkungen. Dies hätte im angefochtenen Bescheid berücksichtigt werden müssen. Bei der dem BF angebotenen Stelle habe es sich um eine manuelle Tätigkeit gehandelt, die für ihn arbeitsmedizinisch nicht vertretbar gewesen sei. Der BF sei nicht einmal vor Arbeitsbeginn zu einem Vorstellungsgespräch geladen worden. Er habe also nicht klären können, wie schwer er würde heben müssen (10 kg oder 12kg) ob er ganztags werde stehen müssen (der BF könne nur bedingt im Stehen und Gehen arbeiten), ob er Schicht- oder Nachtarbeit werde leisten müssen (dies wäre ihm aus medizinischer Sicht nicht erlaubt) und ob er Stapler fahren werde müssen (dies könnte er nur eingeschränkt leisten). Der BF verfüge über ein arbeitsmedizinisches Gutachten das die genannten Einschränkungen nachweise.

In der Folge fand eine vom AMS veranlasste amtsärztliche Untersuchung statt. Diese ergab, dass der BF Arbeitsplätze mit folgenden Belastungen zu vermeiden habe: schweres Heben ab 15 kg, dauerndes Stehen, Gehen, Sitzen; große Lärmentwicklung; Maschinen mit Fußbetrieb; Arbeiten an laufenden Maschinen;

Überstundenbelastung; Akkordarbeit und Schichtarbeit. Der Einsatz im Bereich leichter Lagertätigkeit sei dem BF möglich. Weiters wurde beim BF eine Anpassungsstörung mit depressiven Symptomen diagnostiziert: Der BF sei nicht dem Maß flexibel, dass er in der Lage wäre, von einem Tag auf den anderen eine ihm "unbekannte" Tätigkeit aufzunehmen. Er würde bei der Beschäftigungsaufnahme Anleitung und Begleitung benötigen.

Mit Beschwerdevorentscheidung des AMS vom 25.10.2017 wurde die Beschwerde der BF abgewiesen. Dagegen erhob der BF fristgerecht einen Vorlageantrag.

Mit aufgetragener Stellungnahme vom 07.02.2019 machte das AMS dem Bundesverwaltungsgericht im Zuge des Beschwerdeverfahrens die folgenden ergänzenden Angaben:

Der BF habe sich in Eigeninitiative für eine von der X GmbH, einem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, angebotene Stelle beworben. Die X GmbH habe ihn daraufhin in Vormerkung genommen, was bei Personalbereitstellungsunternehmen üblich sei und den Bewerbern auch üblicherweise kommuniziert werde. Ob der BF konkret davon wusste, dass er in Vormerkung genommen wurde, sei zwar nicht bekannt, jedoch könne davon ausgegangen werden, da die X GmbH den BF mehrmals kontaktiert habe.

Im Rahmen des verfahrensgegenständlichen Beschäftigungsangebotes sei dem BF eine Beschäftigung als Lagerarbeiter in XXXX , NÖ, angeboten worden. Der BF habe die Beschäftigung laut der mit ihm am 08.08.2017 aufgenommenen Niederschrift mit dem Argument abgelehnt, dass ihm das Beschäftigungsangebot zu kurzfristig gekommen sei. Tatsächlich habe der BF das Arbeitsangebot telefonisch erhalten. Arbeitsantritt wäre der nächste Tag gewesen. Nach herrschender Judikatur handle es sich dabei um keine ad hoc Zuweisung. Eine solche würde nur im Fall einer Einweisung von einer Minute auf die andere vorliegen. Es wäre die Pflicht des (arbeitslosen) BF gewesen, zum ehestmöglichen Zeitpunkt wieder aus dem Leistungsbezug auszuscheiden. Der BF habe bereits zum zweiten Mal ein Stellenangebot der X GmbH abgelehnt. Nach Abbruch des Förderprogramms "Aufstieg" im Jahr 2015 habe der BF von der Caritas für die Zeit von 10.08.2015 bis 05.08.2016 und von 20.09.2016 bis 18.12.2016 eine Arbeitsassistenz erhalten. Nach einer (kurzen) Aufnahme einer Beschäftigung in einem sozioökonomischen Betrieb sei die Arbeitsassistenz beendet worden. Nach diesem Dienstverhältnis (dem erfolglose Vermittlungsversuche folgten) sei dem BF eine Betreuung durch das Informations- und Beratungszentrum angeboten worden, zu dem auch das AMS Kontakt halte. Der BF habe in der Niederschrift vom 8.8.2017 erklärt: "Ich habe mich bei Firma X im März 2017 schriftlich beworben, das erste Arbeitsangebot erhielt ich erst viel später und der Dienstbeginn war mir dann zu kurzfristig." Aus dieser Erklärung sei doloses Verhalten des BF abzuleiten.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der BF hat eine Lehre als Schlosser mit Lehrabschlussprüfung abgeschlossen. In der Folge war er als Siloarbeiter, Mühlenarbeiter und LKW-Fahrer beschäftigt. Der BF verfügt über Staplerpraxis (Gabelstapler und Seitenstapler). Nach einem Freizeitunfall 2013 ist der BF körperlich eingeschränkt und zu 30% erwerbsgemindert.

Der BF hat schweres Heben ab 15 kg, dauerndes Stehen, Gehen, Sitzen; große Lärmentwicklung; Maschinen mit Fußbetrieb; Arbeiten an laufenden Maschinen; Überstundenbelastung; Akkordarbeit und Schichtarbeit zu vermeiden. Der Einsatz im Bereich leichter Lagertätigkeit ist ihm körperlich möglich. Aufgrund einer psychischen Begleiterkrankung ist der BF in Phasen schneller Veränderungen, so auch in der Phase einer kurzfristig angebotenen Arbeitsaufnahme, in einem solchen Maß verunsichert, dass er besondere Anleitung und Begleitung benötigen würde.

Mit E-Mail vom 30.04.2017 hat sich der BF aufgrund einer Stellenanzeige im AMS-Jobroom bei der X GmbH für eine offene Stelle als Helfer im Ort Edelstal, NÖ, beworben. Die X GmbH, ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, nahm den BF daraufhin in Vormerkung.

Am 17.07.2017 bot die X-GmbH dem BF telefonisch eine Beschäftigung als Lagerarbeiter (Lagertätigkeit, Kommissionierung, Verpackung, Etikettierung, Warenannahme und -ausgabe) im Ort XXXX , NÖ, ab 18.07.2017 (Mo bis Fr 07:00 bis 15:00) an. Ein weiteres Gespräch über die genauen Anforderungen der Stelle wurde nicht mehr angeboten.

Der BF lehnte ab. Eine Vertreterin der X GmbH teilte dem AMS daraufhin telefonisch mit, dass sie den Eindruck habe, der BF würde einfach nicht arbeiten wollen, denn ihm seien in den letzten drei Monaten zwei Stellen angeboten worden, die er beide abgelehnt habe.

Vom AMS mit der genannten Ablehnung konfrontiert erklärte der BF niederschriftlich, dass ihm das Angebot zu kurzfristig gekommen sei. Im Zuge des weiteren Verfahrens bringt er im Wesentlichen vor, dass er vor Arbeitsbeginn nicht mehr klären habe können, ob er den Job trotz seiner körperlichen Einschränkungen ohne medizinisches Risiko leisten könne.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den Akt der belangten Behörde, insbesondere das darin enthaltene amtsärztliche Gutachten, Dr. XXXX , Ärztin für Allgemeinmedizin, sowie das vom beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum Österreich BBRZ erstellte berufliche Leistungspotenzial vom 29.01.2018, weiters durch Einholung einer ergänzenden Stellungnahme des AMS im Beschwerdeverfahren.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß § 56 Abs. 2 AlVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall war daher Senatszuständigkeit gegeben.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG,BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Gemäß § 12 Abs. 1 AlVG ist arbeitslos, wer eine (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) beendet hat, nicht mehr der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegt oder dieser ausschließlich auf Grund eines Einheitswertes, der kein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erwarten lässt, unterliegt oder auf

Grund des Weiterbestehens der Pflichtversicherung für den Zeitraum, für den Kündigungsentschädigung gebührt oder eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt oder eine Urlaubsabfindung gewährt wird (§ 16 Abs. 1 lit. k und l), unterliegt und keine neue oder weitere (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) ausübt.

Gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG verliert die die arbeitslose Person, wenn sie 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, 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.

Unter dem Begriff der "Vereitelung" im Sinne des § 10 Abs. 1 AlVG ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein auf das zugewiesene Beschäftigungsverhältnis bezogenes Verhalten des Vermittelten zu verstehen, das - bei gegebener Zumutbarkeit der Beschäftigung - das Nichtzustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses herbeiführt. Das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses muss nicht nur in der Sphäre des Vermittelten, sondern darüber hinaus in einem auf das Nichtzustandekommen gerichteten oder dies zumindest in Kauf nehmenden Tun des Vermittelten seinen Grund haben. Die Vereitelung verlangt daher ein vorsätzliches Handeln des Vermittelten, wobei bedingter Vorsatz (dolus eventualis) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung dieses Tatbestandes hingegen nicht hin. Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung zu qualifizieren ist, kommt es demnach zunächst darauf an, ob dieses Verhalten überhaupt 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 im Sinne der obigen Ausführungen vorsätzlich gehandelt hat (VwGH 92/08/0042 vom 20.10.1992).

Im vorliegenden Fall hat der BF ein ihm von der X GmbH, einem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, bei dem der BF aufgrund einer früheren in Eigeninitiative vorgenommenen Bewerbung in Vormerkung stand, angebotenes Stellenangebot abgelehnt. Das Stellenangebot war ihm telefonisch für den Folgetag mit sofortigem Arbeitsbeginn ohne vorhergehendes Einstellungsgespräch angeboten worden. Ein Angebot dieser Art stellt zwar keine (verpönte) ad hoc Zuweisung im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes dar. Jedoch bedeutete das Stellenangebot für den BF, dass dieser sich von einem Tag auf den anderen auf die Aufnahme einer neuen noch nicht im Detail besprochenen Beschäftigung einzustellen gehabt hätte. Unter Berücksichtigung des oben genannten amtsärztlichen Gutachtens Dr. XXXX ist daher im vorliegenden Gesamtzusammenhang davon auszugehen, dass das verfahrensgegenständliche Stellenangebot den BF psychisch überfordert hat: Der BF kann aufgrund der bei ihm neben seiner unfallbedingten Behinderung diagnostizierten psychischen Begleiterkrankung nicht mehr in einem solchen Maß flexibel reagieren, wie ein psychisch gesunder Mensch. Eine Begleitung bei der Beschäftigungsaufnahme hat der BF nicht erhalten. Die vom BF selbst abgegeben Erklärung, das Beschäftigungsangebot wäre ihm zu kurzfristig gewesen, muss unter Berücksichtigung dieser oben dargelegten Diagnose gewertet werden.

Im vorliegenden Fall war keinesfalls vom Vorliegen eines dolosen Verhaltens auszugehen. Es liegt keine Vereitlung iSd § 10 AlVG vor.

Dem BF gebührt daher auch im Zeitraum von 18.07.2017 bis 28.08.2017 Notstandshilfe im gesetzlichen Ausmaß, sodass die angefochtene Entscheidung des AMS ersatzlos zu beheben war.

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.

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.

Schlagworte

Gutachten, Notstandshilfe, psychische Erkrankung, zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W164.2183992.1.00

Zuletzt aktualisiert am

25.04.2019

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at