jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Beschluss 2020/3/27 L517 2229223-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.03.2020

Entscheidungsdatum

27.03.2020

Norm

AlVG §10
AlVG §38
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §8a

Spruch

L517 2229223-1/7Z

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Einzelrichter über den Antrag von XXXX auf Bewilligung der Verfahrenshilfe zur weiteren Führung des Verfahrens im Rahmen seiner Beschwerde zum Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 12.11.2019, Versicherungsnummer: XXXX , beschlossen:

A) Der Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe wird gemäß § 8a Abs. 1 VwGVG abgewiesen.

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

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:

14.10.2019 - Stellenangebot des Arbeitsmarktservice XXXX (in Folge AMS bzw. belangte Behörde bzw. bB) an die beschwerdeführende Partei (in Folge bP) als Telefonverkäuferin bei der Firma XXXX bzw. XXXX (in Folge Dienstgeber bzw. DG bzw. Fa. XXXX)

23.10.2019 - Rückmeldung des Dienstgebers per E-Mail ans AMS nach Telefonat mit der bP und anschließender E-Mail-Verkehr zwischen der bP und dem potentiellen Dienstgeber

24.10.2019 bis 25.10.2019 - E-Mail-Verkehr zwischen der bP und dem potentiellen Dienstgeber

29.10.2019 - Niederschrift zum Gegenstand der Verhandlung: "Nichtannahme bzw. Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung" und Stellungnahme des Dienstgebers

12.11.2019 - Bescheid des AMS, Verlustigerklärung des Anspruches der bP auf Notstandshilfe vom 28.10.2019 bis 22.12.2019 gemäß §§ 38 in Verbindung mit § 10 AlVG

09.12.2019 - Beschwerde der bP gegen den Bescheid vom 12.11.2019

18.12.2019 - Parteiengehör

02.01.2020 - Stellungnahme der bP

07.01.2020 - Parteiengehör

21.01.2020 - Stellungnahme der bP

03.02.2020 - Parteiengehör

11.02.2020 - Beschwerdevorentscheidung der bB, Abweisung der Beschwerde vom 09.12.2019

27.02.2020 - Antrag auf Vorlage der Beschwerde am Bundesverwaltungsgericht und Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung

04.03.2020 - Beschwerdevorlage am BVwG

06.03.2020 - Antrag der bP auf Akteneinsicht, auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung und auf Bewilligung von Verfahrenshilfe

11.03.2020 - Akteneinsicht der bP

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP bezieht seit dem 24.08.2007 (mit kurzen Unterbrechungen: "geringfügig beschäftigter Angestellter", "Arbeiter", "Krankengeldbezug") Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung in Form von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (vgl. den Auszug aus dem AJ-WEB Auskunftsverfahren vom 12.03.2020).

Im Akt befinden sich Informationen/Gesprächsnotizen/Vermerke des AMS (vgl. AV vom 06.09.2019, 14.10.2019 und 23.10.2019).

Am 14.10.2019 übermittelte das AMS der bP ein Stellenangebot als Telefonverkäuferin und forderte sie zur sofortigen Bewerbung auf.

Das Stellenangebot lautete auszugsweise wie folgt:

"Ihr Profil:

Sie haben Spaß beim Telefonieren und dem Umgang mit Menschen am Telefon.

Sie sind ehrgeizig und teamfähig.

Humor und Schlagfertigkeit sind für Sie kein Fremdwort!

Mögliche Arbeitszeiten:

Mo - Fr 9.00 bis 12.00 und 13.00 bis 17.00

Arbeitsort:

XXXX XXXX oder von zuhause (Homeoffice)

Gehalt:

Teilzeit: EUR 1000.- (Netto)+ Provision / 30h die Woche

Bei uns verdienen die Call Center Agents im Durchschnitt zwischen 1250.- und 1400.- (Netto) im Monat bei 30 Wochenstunden

Falls dies Ihre Neugierde weckt, dann rufen Sie uns zu unseren Bürozeiten an. Wir vereinbaren dann ein Vorstellungsgespräch mit Ihnen.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

[...]

Entgeltangaben des Unternehmens:

Das Mindestentgelt für die Stelle als nette freundliche Telefonverkäufer/innen beträgt 1.500,00 EUR pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung. Bereitschaft zur Überzahlung" (vgl. Schreiben vom 14.10.2019).

In einer Rückmeldung am 23.10.2019 informierte der potentielle Dienstgeber das AMS über einen Vorstellungstermin der bP am 28.10.2019 um 10:00 Uhr, über eine geplante vorrangige Arbeitsaufnahme ab 02.01.2020 sowie darüber, dass die bP am Telefon sehr negativ gewirkt habe und dass die bP es unerträglich finde, welche Jobs sie vom AMS erhalte (vgl. den Erledigungsvermerk der bB vom 23.10.2019 und auch den E - Mail - Verkehr vom 23.10.2019 bis 24.10.2019 zwischen dem potentiellen Dienstgeber und der bP).

Am 23.10.2019 schrieb die bP an den potentiellen Dienstgeber: "[...], wie vergangenen Freitag telefonisch besprochen finden Sie in der Anlage meine Unterlagen. Mit besten Grüßen [...] (vgl. E-Mail vom 23.10.2019, 09:58 Uhr).

Am Mittwoch, 23.10.2019, antwortete der DG der bP: "[...], vielen Dank für die Bewerbung. Ich lade Sie sehr herzlich zu einem Vorstellungsgespräch ein. Ich könnten Ihnen nächste Woche Montag einen Termin um 10.00 Uhr in der XXXX XXXX anbieten. Falls es für Sie nicht möglich ist, diesen Termin wahrzunehmen, würde ich Sie bitten mir einen alternativen Temin zu nennen, der für Sie möglich wäre. Frau XXXX würde Ihnen in einem persönlichen Gespräch Ihren möglichen Tätigkeitsbereich hinsichtlich der ausgeschriebenen Stelle eines Call Center Agents im Detail erklären und Ihnen offenen Fragen ihrerseits beantworten. Aus heutiger Sicht könnten Sie voraussichtlich am 02.01.2020 bei uns mit 30 Stunden die Woche zu arbeiten beginnen. Die Arbeitszeiten wären: 9:00 - 12:00 und 13:00 - 16:00 Uhr. Ihr Verdienst würde sich auf 12x 1000 Euro (Netto) belaufen + Monats Provision je nach Leistung. Das Provisionsmodell würde Ihnen Frau XXXX noch entsprechend im persönlichen Gespräch erläutern. Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung" (vgl. E-Mail vom 23.10.2019, 10:43 Uhr).

Am 24.10.2019 schrieb die bP an den DG: "Termin am nächsten Montag, den 4.11.2019 um 10.00 Uhr bei Ihnen im Haus möglich. Oder haben Sie den kommenden Montag, den 28.10.19 gemeint? Bitte um Klarstellung.

Zum anderen bin ich nach unserem Telefonat und nach Durchsicht meiner Gesprächsnotizen davon ausgegangen, daß Sie mir, wie von Ihnen vorgeschlagen, einen Blanko-Arbeitsvertrag zusenden. Kann ich im Anhang nicht finden. Zudem haben wir das Bruttogehalt angesprochen, und zwar auf Basis monatlich Vollzeit mit VZ-Stundenanzahl, um eine ordnungsgemäße Aliquotierung zu errechnen. Ebenso vermisse ich die Mitteilung zum anzuwendenden Kollektivvertrag. Ich hätte das alles gerne erstens schriftlich und zweitens noch vor einem persönlichen Gespräch" (vgl. E-Mail vom 24.10.2019, 10:00 Uhr).

Der DG führte dazu am 24.10.2019 aus: "Ich hätte Sie am 28.10.2019 zu uns eingeladen, um 10.00 Uhr.

Im Anhang finden Sie den Dienstvertrag.

Aufgrund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zu Fachgruppe Werbung und Marktkommunikation kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung.

Ihr Bruttoverdienst beläuft sich monatlich auf 1178,14 + Provision je nach Monatsleistung.

Weitere Details würde Ihnen Frau XXXX im persönlichen Kennenlernen erläutern" (vgl. E-Mail vom 24.10.2019, 13:02 Uhr).

Darauf gab die bP am 25.10.2019: [...], gerne bestätige ich den Termin am kommenden Montag, den 28.10.19 um 10.00 Uhr bei Ihnen im Hause XXXX , mit besten Grüßen [...] (vgl. E-Mail vom 25.10.2019, 08:55 Uhr).

Der DG erwiderte am 25.10.2019: "Wir freuen uns auf Ihr Kommen. [...]" (vgl. E-Mail vom 25.10.2019, 12:15 Uhr).

Am 29.10.2019 erfolgte eine niederschriftliche Befragung der bP vor dem AMS zum Gegenstand: "Nichtannahme bzw. Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung." Eingangs wurde darin seitens des AMS festgehalten, der bP sei vom AMS am 14.10.2019 eine Beschäftigung als Callcenter Mitarbeiter mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag zuzüglich Unterkunft, Verpflegung etc. zugewiesen worden. Möglicher Arbeitsantritt wäre der 28.10.2019 gewesen. In weiterer Folge wurde - nach Belehrung über die Rechtsfolgen nach § 10 AlVG - protokolliert, dass die bP hinsichtlich der konkret angebotenen Entlohnung, der angebotenen beruflichen Verwendung, der geforderten Arbeitszeit, der körperlichen Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, der täglichen Wegzeit und der Betreuungspflichten keine Einwendungen habe. Zu den sonstigen Gründen gab die bP zu Protokoll, sie wolle derzeit noch keine Stellungnahme abgeben. Die bP warte auf einen Bescheid mit einer ausführlichen Begründung, warum sie sich rechtfertigen müsse. In der Stellungnahme des Dienstgebers wurde wörtlich ausgeführt: "Auf die Frage, ob er

schon mal telefoniert hat, war seine Antwort, ja ich bin 50 Jahre, natürlich telefonier ich, mit meinen Kindern. Er sucht weiter nach einem anderen Job, weil er hat Zahlungen und das was er bei uns verdienen würde, ein Witz ist, er hat Verpflichtungen, aber er muss laut AMS den Job annehmen und vorstellen gehen. Wohl gemerkt, er würde bei uns für 30 Stunden in der Woche 1000 Netto + Provision erhalten. Mitarbeiter-Kollege G. war ebenfalls vor Ort und war über sein Auftreten und seine freche Art sehr verwundert. Ich und meine Mitarbeiterin sind jedenfalls von dem Auftritt von Herrn XXXX tief enttäuscht und werden ihn nicht bei uns aufnehmen" (Protokoll über eine niederschriftliche Befragung der bP vor dem AMS am 29.10.2019).

Anbei befindet sich im Akt eine Stellungnahme des Dienstgebers mit nachfolgendem Inhalt:

"Herr XXXX war heute um 10 Uhr bei uns vorstellen. Ich kann Ihn aus folgenden Gründen nicht bei uns anstellen:

Folgende Informationen hat mir meine Mitarbeiterin Frau XXXX soeben übermittelt:

1. Auf meine Frage ob er schon mal telefoniert hat, war seine Antwort ja ich bin 50 Jahre, natürlich telefonier ich, mit meinen Kindern. --> Subtile Form von aggressiver Kommunikation

2. Dann hat er seinen Block herausgeholt und meine Antworten auf seine Fragen mitgeschrieben, dass er etwas in der Hand hat beim AMS. --> Subtiler Einschüchterungsversuch gegenüber meiner Mitarbeiterin

3. Er wollte sich den Gesprächsleitfaden nicht anschauen, zu dem gibt es laut Herrn XXXX 6 Wochen Einschulung. --> Verweigert sich mit dem Sachverhalt seiner möglichen zukünftigen Arbeit auseinanderzusetzen.

4. Er fand es lustig, dass wir keinen Polizeikalender vor Ort haben, den er sich anschauen kann. Ich hab ihn dann die Mediendatei gezeigt, hat ihn aber nicht wirklich interessiert.

5. Er wollte wissen von wem den Kalender produziert wird, wer die Fotos macht, wo er in bekommt, warum im Fernsehen bei den Seitenblicken nicht darüber gesprochen wird.

6. Warum unser Büro so ist wie es ist.

7. Er sucht weiter, weil er hat Zahlungen und das was er bei uns verdienen würde, ein Witz ist, er hat Verpflichtungen, aber er muss laut AMS den Job annehmen und vorstellen gehen. Wohl gemerkt, er würde bei uns für 30 Stunden in der Woche 1000 Netto + Provision erhalten.

8. Seine Einladung vom AMS wollte er nicht, dass ich bestätige da er ja alles mitgeschrieben hat und das würde reichen.

9. Mitarbeiter-Kollege Herr G. war ebenfalls vor Ort und war über sein Auftreten und seine freche Art sehr verwundert.

10. Er hat mir gar nichts von sich erzählt, weil das nicht wichtig wäre, trotz mehrfachen nachfragen, sondern wollte wie gesagt alles Mögliche über die Firma, Projekte, Mitarbeiter wissen und hat immer nur den Kopf geschüttelt auf meine Antworten und gelacht.

Mein Rückschluss auf diese Form der Bewerbung. Wer längere Zeit arbeitslos ist und auf diese Art und Weise sich vorstellen geht, hat das System eines Sozialstaates in keinster Weise verstanden.

Was hätten wir uns von Herrn XXXX gewünscht? Dass er sich beim Bewerbungsgespräch von seiner besten Seite zeigt und nicht durchgehend auf Angriffsmodus geht und mit seinem gesamten Verhalten uns zu verstehen gibt, ich will hier nicht arbeiten.

Welche Konsequenzen das AMS aus diesem Verhalten zieht, müssen Sie selber wissen. Wesentlich ist, dass man Herrn XXXX denke ich die Grundgesetze, wie ein Sozialstaat funktioniert, nochmals erklären sollte und man nicht nur seine Rechte kennen sollte, sondern auch seine Pflichten.

Ich und meine Mitarbeiterin sind jedenfalls von dem Auftritt von Herrn XXXX tief enttäuscht und werden Ihn nicht bei uns aufnehmen."

Mit Bescheid der bB vom 12.11.2019 wurde die bP des Anspruches auf Notstandshilfe vom 28.10.2019 bis 22.12.2019 gemäß §§ 38 in Verbindung mit § 10 AlVG für verlustig erklärt. Begründend wurde ausgeführt, dass die bP den möglichen Arbeitsantritt mit 28.10.2019 bei der Firma " XXXX " vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. können nicht berücksichtigt werden.

Am 09.12.2019 erhob die bP innerhalb offener Frist Beschwerde gegen den Bescheid vom 12.11.2019 (laut bP zugestellt am 18.11.2019). Es wurde ausgeführt:

"Die Vorwürfe der Firma XXXX sind völliger Unsinn und aus dem Zusammenhang gerissen. Ich wurde gefragt, ob ich schon mal telefoniert hätte. Meine erste Antwort war inkorrekterweise nein, annehmend, Frau XXXX würde Telefonverkauf in einem Callcenter meinen. Auf die ungläubige Nachfrage "Noch nie telefoniert?" habe ich mich korrigiert, auf mein Alter und meine beruflichen Erfahrungen hingewiesen und gesagt, selbstverständlich schon telefoniert zu haben und zwar sowohl beruflich in verschiedenen Positionen im Vertrieb als auch privat. Dass Frau XXXX weniger als die Hälfte des gesagten Inhalts verstanden hat, kann gut sein, sie war damit beschäftigt, den für mich bestimmten Besucherstuhl von ihrer Kleidung, Handtasche und nassem Regenschirm freizuräumen.

Insgesamt hat Frau XXXX alles, aber wirklich alles getan, damit das nur ja kein erfolgreiches Gespräch wird. Nach meinem Verständnis ist ein Vorstellungsgespräch zum Kennenlernen da, jeder erzählt ein bißchen und stellt Fragen. Ich habe gezählte fünfmal fragen müssen, was das oft angesprochene "Projekt Polizeikalender" eigentlich genau ist. Erst beim fünften Nachfragen!! hab ich die inhaltliche Antwort erhalten, XXXX würde die Werbung darauf verkaufen. Ich hab gefragt, ob Fr. XXXX einen dieser Kalender da hätte, um ihn anzusehen. Nein hat sie nicht. Ich hab nach jedem kleinsten Stück Info einzeln fragen müssen, einzeln nach der Auflage, nach den Regionen, nach dem Preis, Vertrieb, wer fotografiert, Druck, Versand, Einzelpreis, wo der Verkauf passiert, Mitarbeiter im Unternehmen, Standorte, Kollegen, andere Projekte als den bis Jahresende abgeschlossenen "Polizeikalender" undundund...Ich hab jede einzelne Antwort mühsam aus ihr herauskitzeln müssen, anstatt dass sie mir etwas übers Unternehmen erzählt. Ich hab dafür mehrfach folgende Antworten bekommen, Zitat: das wäre für mich irrelevant, das geht mich nichts an, haben Sie Internet, dann könnens selber nachsehen, ich würde am ersten Geld bekommen, der Rest hat mich nicht zu interessieren! Originalton!! Geht's noch... Und mir vorwerfen, ich hätte ein Stellenangebot verweigert...

Der Auftrag, den sie von Herrn XXXX hatte und alles was sie wollte, war mit mir ihren Leitfaden Telefonverkauf durchzugehen und ich soll Probetelefonieren. Ich halte das Vorstellungsgespräch für den falschen Zeitpunkt für Einschulungsmaßnahmen und hab auf den ersten Arbeitstag hingewiesen. Sie war nur sauer und schiebt das dann mir in die Schuhe... Ich hab mehrfach angeboten, dass sie mir Fragen stellen kann, wenn sie etwas von mir wissen will. Sie hat gemeint, wenn der Chef meinen Lebenslauf hat, passt das, ihr wär's egal, sie macht die Schulung. Keine Fragen, kein Interesse, patziges Desinteresse und verweigert vernünftige Antworten auf meine Fragen. Und ich soll vereitelt haben...

Was den Verdienst angeht, gibt es zwei Punkte. Auf die Frage, wie viele Stunden ich arbeiten möchte, hab ich gesagt, am liebsten wäre mir eine Vollzeitstelle, weil ich gern lieber mehr verdienen würde als 1000,-- netto. Der Wunsch per se ist völlig legitim und das darf ich auch höflich formulieren. Was direkt zum zweiten Punkt führt.

Herr Mag. XXXX verweigert seinen Mitarbeitern und auch mir eine rechtskonforme Bezahlung und Rahmenbedingungen nach einem Kollektivvertrag. Die Begründung lautet, als Werbeagentur in OÖ gibt es keinen. Siehe Beilage Mails vom 24.10.19, da können Sie auch erkennen, wie mühsam insgesamt die Kommunikation schon im Vorfeld mit XXXX war. Die Novelle zur GewO 2017 räumt den Unternehmen im § 30 zwar vernünftigerweise Nebenrechte ein. Die zwei Grundprinzipien dazu lauten aber, daß

1. die Arbeiten dazu dienen müssen, die erzeugten oder zu vertreibenden Produkte absatzfähig zu machen

2. der wirtschaftliche Schwerpunkt und die Eigenart des Betriebs erhalten bleiben.

XXXX erzeugt den Kalender aber nicht, sondern ein XXXX Verlag in Wien. XXXX setzt sein Callcenter ein, um die Werbung zu verkaufen. Herr Mag. XXXX als Eigentümer der XXXX XXXX betreibt die Webseite XXXX , und er sucht Mitarbeiter beim AMS für sein Callcenter XXXX , die Bezahlung ist lt. AMS Stellenangebot für einen Call Center Agent, im Mailverkehr heisst der Job Call Center Agent, alles heisst Call Center, nur bei Bezahlung und KV heissts, nein, wir sind eine Werbeagentur. Eine der wenigen inhaltlichen Auskünfte von Frau XXXX war die Anzahl der Mitarbeiter in XXXX : Sieben. Wie viele davon telefonieren? Sieben. Sieben von sieben verschiebt den wirtschaftlichen Schwerpunkt und Eigenart über das zulässige Mass (15% resp 30%) und muss somit mit eigenem angemeldetem Gewerbe ausgeübt werden. Und nach Callcenter-KV bezahlt werden. Das alles ist nicht die Ausübung eines Nebenrechts nach § 32 Abs1 GewO, sondern die unbefugte Ausübung eines Gewerbes, die mutwillige und illegale Umgehung von Arbeitnehmerrechten und der massiven Verkürzung von Löhnen und Sozialbeträgen. Massiv verkürzt meint in meinem Fall auf Basis 30 Std./Woche brutto p. a.: angeboten ? 14.137, -- statt KV ? 26.691, --. Das sind satte 47% zu wenig. Jede

Reinigungskraft verdient 15% mehr!! Sehen Sie sich die jeweiligen KVs an. Und das AMS als Empfänger von lohnabhängigen SV-Beiträgen sollte meiner Ansicht nach diesem Mann das Handwerk legen und nicht mir den Bezug sperren.

Die inhaltlichen Vorwürfe von Frau XXXX sind einfach nur gelogen, sie wirft mir die Dinge vor die sie selbst getan und zu verantworten hat. Die Entlohnung entspricht nicht dem geltenden Kollektivvertrag. Das angebotene Dienstverhältnis war somit nicht zumutbar und die Bezugssperre ist aufzuheben."

Mit Parteiengehör vom 18.12.2019 brachte das AMS der bP die gesamte Stellungnahme des Dienstgebers zur Kenntnis und führte aus, zur Abwägung der Glaubwürdigkeit der Aussagen des potentiellen Dienstgebers und der bP bringe das AMS der bP weitere Aktenvermerke zur Kenntnis (vom 06.09.2019, vom 14.10.2019 und vom 23.10.2019):

So habe die bP am 06.09.2019 auf den Hinweis, dass die bP ein Stellenangebot erhalten habe, jedoch noch keine Rückmeldung zu ihrer Bewerbung gegeben habe, nur "flapsig" gemeint, das AMS habe sehr wohl eine Rückmeldung, könne diese bloß nicht finden (AV vom 06.09.2019).

Am 14.10.2019 habe die bP vom AMS vier Vermittlungsvorschläge erhalten und habe die bP daraufhin eine Drohung angedeutet, wonach sich diese sehr gut im Hause auskenne und nachgefragt habe, wo gewisse Kollegen seien, auch in Bezug auf die Landesgeschäftsstelle (AV vom 14.10.2019).

Am 23.10.2019 habe die telefonische Rückmeldung eines anderen Dienstgebers ergeben, dass sich die bP bisher nicht beworben habe und wiederum am 23.10.2019 habe der potentielle Dienstgeber der Firma XXXX gemeldet, dass dieser mit der bP ein Vorstellungsgespräch für 28.10.2019 vereinbart und die bP am Telefon sehr negativ gewirkt habe und die bP es unerträglich finde, welche Jobs sie vom AMS erhalte - wohlgemerkt sei diese Rückmeldung am 23.10.2019, also bereits vor dem Vorstellungstermin erfolgt (AV vom 23.10.2019).

Zur Behauptung der bP, ihr sei keine kollektivvertragliche Entlohnung angeboten worden, ersuche das AMS um Nachreichung jenes Kollektivvertrages bzw. der zugehörigen Gehaltstabelle, welcher bzw. welche ihrer Meinung nach vom potentiellen Dienstgeber anzuwenden gewesen wäre.

Am 02.01.2020 nahm die bP Stellung. Die bP legte unter Beilage des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting gültig ab 1.1.2019, dar:

"[...] die gesamte Stellungnahme des Dienstgebers Fa XXXX hätte mir das AMS schon in erster Instanz vor einer Niederschrift zur Kenntnis bringen müssen. Das ist eine Verhandlung erster Instanz und die RGS XXXX hat mir trotz mehrfacher Aufforderung zur Gegenüberstellung mit dem potentiellen Dienstgeber nicht mehr als die zwei festgehaltenen Vorwürfe gemacht und die Gegenüberstellung verweigert. In der "Bescheidbegründung" verweisen Sie in anderthalb Zeilen auf den § 10. Das ist keine rechtskonforme bescheidmäßige Begründung. Am Ende der 2. Instanz kommen Sie mit dem Rest daher, von dem zwei Drittel schlicht gelogen sind? Was ist das denn für ein Verfahren?

Das was Sie ein Konvolut an Vorwürfen nennen, ist der Versuch, Ihnen ein Bild der Atmosphäre zu vermitteln, die bei diesem Gespräch geherrscht hat. Sie schreiben selbst, daß Herr XXXX sich schon Tage vor dem Vorstellungsgespräch beschwert hätte. Folglich ist ganz einfach nachzuvollziehen, daß das Gespräch von DG-Seite boykottiert wurde. Dafür spricht auch, dass mir die RGS XXXX am 21.10.19 einen zusätzlichen Kontrolltermin für den 29.10. mitgeteilt hat, einen Tag danach. Eine Woche vor dem Vorstellungsgespräch gab's schon einen Termin für die Niederschrift! Das war geplant!

Das Telefonat mit Herrn XXXX war weder unfreundlich noch negativ, sondern ganz im Gegenteil. Schon zu Beginn hat er sich für eine Gesprächspause entschuldigt, weil er im Computer nachsehen wollte, was ihm das AMS zu meiner Person mitzuteilen hat. Hat einfach so drauflos geplappert. Ich hab mich ganz fröhlich und höflich für die Bestätigung einer lang gehegten Vermutung bedankt. Keine Spur von negativ. Herr XXXX ist anscheinend nur ungehalten, weil er einem Arbeitslosen den Hintergrund - Schriftverkehr über das eAMS Konto zwischen dem Service für Unternehmen des AMS und DG bestätigt hat und zusätzlich seine Dienstverhältnisse ohne KV-Grundlage rechtfertigen musste. Ein Arbeitsloser stellt einem Unternehmer Fragen, fordert einen KV und sieht das alles als Verhandlung zwischen DG und DN? Wie unerhört aber auch, war für ein Frevel! Im Telefonverkauf will er schon Leute, die hartnäckig sind, aber nicht, wenn es ihn selbst betrifft, da meldet er dem AMS Verweigerung. Ich versteh, daß er über seine eigene Ungeschicklichkeit um nicht zu sagen Blödheit, sauer ist und das an jemand anderem auslässt, aber das hat absolut nichts mit mir oder dem § 10 AlVG zu tun.

Was den Rest angeht, weiß ich nicht, was das in diesem Verfahren zu suchen hat. Herr XXXX , Fa. XXXX , hat ein Mail bekommen, am 18.10.19, genau so wie ich das gemeldet habe.

Das was Sie flapsige Rückmeldung nennen, ist ausnahmsweise mal korrekt. Frau XXXX war in Urlaub und konnte die Vollzugsmeldung nicht in die EDV eingeben. Ich hab mich nur über die kleine Lücke im System lustig gemacht. Inhaltlich war alles korrekt, ich habe wie immer ordnungsgemäß gemeldet, aber auf den Mail-Account von Frau XXXX hat sonst niemand Zugriff, Folge: Sie konnten meine Meldung buchstäblich nicht finden. Eine riesige öffentlich finanzierte Organisation mokiert sich im Verfahrensschriftverkehr über irrelevantes, drei Monate altes amüsiertes Wording seiner Kunden...:)) Echt jetzt?

Den meiner Meinung nach anzuwendenden KV habe ich auf der Website der WKO gefunden, da finden Sie im Anhang 6 Call Center und XXXX ist selbstbezeichnet ein Call Center. Link untern, Pdf desselben im Anhang. Das Dienstverhältnis ist demnach unzumutbar. Mit besten Grüßen [...]."

Mit Schreiben vom 07.01.2020 gewährte die bB Parteiengehör. Das AMS führte zur Entlohnung aus, dass laut Vermittlungsvorschlag die Mindestentlohnung ? 1.000, -- netto für 30 Stunden pro Woche betrage. Hochgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Stunden pro Woche wären das ? 1.333,33 netto, somit ? 1.676, -- brutto, pro Monat. Die kollektivvertragliche Mindestentlohnung für Call-Center-Mitarbeiter laut dem von der bP vorgelegten Kollektivvertrag beginne bei ? 1.525,28 monatlich. Die tatsächliche Entlohnung bei Vorliegen von anrechenbaren Verwendungsgruppenjahren wäre mit dem potentiellen Dienstgeber zu vereinbaren gewesen. Laut telefonischer Rückmeldung der Fa. XXXX am 07.01.2020 sei die konkrete Entlohnung im Bewerbungsgespräch jedoch kein Verhandlungsthema gewesen, da die bP bereits von Beginn des Bewerbungsgespräches an ein Verhalten an den Tag gelegt habe, welches nicht dazu geeignet gewesen sei, den potentiellen Dienstgeber davon zu überzeugen, dass die bP die angebotene Beschäftigung tatsächlich annehmen habe wollen. Die bP habe vor Beginn von möglichen Gehaltsverhandlungen bereits kundgetan, dass die angebotene Entlohnung ein Witz sei.

Im Übrigen handle es sich bei einem Beschwerdevorverfahren (noch) nicht um ein Verfahren zweiter Instanz, weshalb der Einwand der bP, die Stellungnahme des potentiellen Dienstgebers hätte der bP bereits in einer erstinstanzlichen Verhandlung zur Kenntnis gebracht werden müssen, ins Leere gehe.

In einer weiteren Stellungnahme am 21.01.2020 führte die bP Folgendes aus:

"[...] Ihre Berechnung der möglichen Entlohnung kann ich nicht nachvollziehen. Lt. AK-Rechner ergeben Ihre ? 1333 brutto ? 1115 netto und nicht ? 1000. Bei Vollzeit sind das 1570 mtl brutto mal 12 und nicht ihre 1676,--. Und 1000 netto ist das schriftliche Angebot im VV, in meinen Mails, auf diversen Jobplattformen und auf der Homepage der XXXX Bloß fehlen da KV Urlaubsgeld. Weihnachtsgeld, Einstufung und Anrechnung der Verwendungsgruppenjahre und all die anderen kleinen Goodies aus einem KV. Mein Benehmen war im Gegensatz zu dem von Frau XXXX völlig korrekt. Zudem kann sich ein DG nicht aussuchen und vom Verhalten eines DN abhängig machen, OB er über Einstufung und KV verhandelt. Was bildet sich der Mann ein... Das sind gesetzliche MINDESTentlohnungen!! und da fehlen in meinem Fall ca. ? 15.000, -- pro Jahr und das ist nur das absolute Minimum. Wie unverschämt geht's denn, dass ein DG nach eigenem Gutdünken nach KV zahlt oder nicht?

Darüber hinaus gibt's für Nettolohn-Angebote nur einen Grund: etwaige Änderungen in der Lohnverrechnung oder gesetzliche Lohnerhöhungen kassiert der DG anstatt an die DN weiterzuleiten.

Herr XXXX hat trotz mehrfacher Nachfrage einen anzuwendenden KV verweigert und auf die Fachgruppe Werbung ohne KV verwiesen. Des weiteren habe ich von Herrn XXXX ein Mail mit einer Gehaltsangabe von 1178,14 brutto mtl., in einem weiteren Mail ist von 12x 1000,-- netto die Rede. Das ist das Gleiche, stimmt mit dem Brutto-Netto-Rechner der AK überein und ist nur etwa die Hälfte einer rechtskonformen Bezahlung. Die beiden Mails liegen ihnen vor und dokumentieren das Gegenteil der von Herrn XXXX behaupteten Verhandlungsbereitschaft.

Von Verhandlungsbereitschaft war bisher auch nirgends die Rede, weder in Stellenangebot, noch beim Telefonat das mehr als 14 Minuten dauerte, weder im Mailverkehr noch im persönlichen Gespräch mit Frau XXXX Wir kennen alle die üblichen Floskeln: Mindestgehalt, Überzahlung möglich, marktkonform, Bereitschaft je nach Qualifikation usf. Nichts davon oder vergleichbares bei XXXX / XXXX Nirgends. Ganz im Gegenteil hat mir Frau XXXX wörtlich gesagt, ich hätte am Ersten mein Geld auf dem Konto, der Rest hätte mich nicht zu interessieren. Und die Frau glaubt, sie muss mein Benehmen kritisieren. Mein Verhalten war sowohl während des Telefonates als auch während des persönlichen

Gesprächs, bei dem Herr XXXX gar nicht anwesend war, völlig korrekt. Nachträglich zu lügen und das Gegenteil zu behaupten ist meiner Ansicht nach eine Unverschämtheit. Und beruht auf HörenSagen, der Mann war man nichtmal dabei!

Falls Sie mal auf der Homepage der Fa. XXXX XXXX warn, sehen Sie, dass Herr XXXX mit ? 30,-- all inclusive auf dem Markt auftritt. Mit den derzeit angebotenen Entlohnungen kommt er auf Mitarbeiterkosten pro Stunde von knapp ? 12 plus Provision. Damit kann er gut seine Kosten decken, Miete, Strom Heizung, PC, Telefone, Betriebskosten, Auto, die Dienstgeber Sozialversicherung, weil Einzelunternehmer usw usf bezahlen und ev auch etwas verdienen.

Wenn er nach KV zahlen würde, wären das in meinem Fall Kosten von ca 26,-- pro Stunde (ein klein wenig krank, dann sind's gleich 27) und das kann sich nicht ausgehen, das kann die Firma mit einem ? 30,- Angebot/Stunde weder verdienen noch bezahlen. Deshalb ist die Behauptung, verhandlungsbereit gewesen zu sein, völliger Unsinn. Das hätte einem Gehalt incl der behaupteten Provisionen von 2500,-- brutto mtl für einen 30 Stunden-Job entsprochen. Warum sollte ich so einen spitzenmäßigen Verdienst und Job verweigern? Das wären bei Vollzeit ? 50.000, -- p. a., ein richtig erstklassig bezahlter Job, kein Mensch verweigert so ein Angebot, außer einem, nämlich Herr XXXX selbst, der mit Recht befürchtet hat, dass er mich nach KV zahlen müsste und stattdessen mir schlechtes Benehmen vorwirft. Er kriegt zu seinen Bedingungen keinen Mitarbeiter, der sowohl Deutsch als auch telefonieren kann und ist beleidigt wie ein Fünfjähriger, der kein Eis kriegt. Anders kann ich sein Mail an XXXX nicht interpretieren. Der böse Herr XXXX macht sich Notizen, er setzt seine Mitarbeiterin subtil unter Druck. Mit dem Satz hat sich der Mann umfassend erklärt.

Zusammenfassend: weder hab ich mich schlecht benommen, warum sollte ich auch, noch lag dem Stellenangebot ein Kollektivvertrag zu Grunde, war somit nicht rechtskonform und nicht zumutbar. Vereitelt? Was für ein Schwachsinn! 2500 brutto für einen 30 Stunden-Job, jederzeit gerne, her damit! Mit besten Grüßen [...].

Mit Schreiben vom 03.02.2020 gewährte die bB wiederum Parteiengehör. Das AMS führte aus, es bringe der bP die BVwG-Entscheidung L503 2227643-1 zur Kenntnis, da in diesem Fall ebenfalls vom potentiellen Dienstgeber XXXX bzw. XXXX dem AMS ein vereiteltes Bewerbungsverhalten gemeldet worden sei. Genau wie die bP habe in diesem Verfahren der Beschwerdeführer nicht einsehen wollen, durch sein Verhalten im Bewerbungsgespräch den potentiellen Dienstgeber vom Zustandekommen einer zumutbaren Beschäftigung abgebracht zu haben. Unter anderem sei auch in diesem Gespräch die Entlohnung ein Thema gewesen (wie bei der bP ? 1.000, -- netto plus Provision auf Basis 30 Stunden pro Woche). Der Senat des BVwG habe in ähnlich überzogenen Gehaltsforderungen wie bei der bP sehr wohl eine Vereitelungshandlung, jedoch keine unzumutbare, weil unter kollektivvertragliche, Entlohnung erkannt. Wie die bP habe auch in dem oben zitierten Fall der Beschwerdeführer durch ein Konvolut an Vorwürfen gegen den potentiellen Dienstgeber das AMS bzw. das BVwG davon zu überzeugen, dass an der Eskalation des Bewerbungsgespräches die Fa. XXXX die Schuld trage.

Wie auch in jenem Fall habe jedoch bereits die bP selbst in ihrer Beschwerde auf Aussagen im Bewerbungsgespräch verwiesen, welche dafür ursächlich gewesen seien, dass die Beschäftigung nicht zustande gekommen sei. Die bP habe nämlich auf die Frage, ob sie schon mal telefoniert habe, völlig unzutreffend mit "nein" geantwortet. Anstatt die Firma XXXX von ihrer der Eignung für die angebotene Beschäftigung zu überzeugen, habe die bP fünfmal nachgefragt was das Projekt "Polizeikalender" eigentlich sei. Nach allgemeiner Lebenserfahrung stelle in einem Bewerbungsgespräch der potentielle Dienstgeber die Fragen, auf die man nach bestem Wissen und Gewissen antworte und stelle dann erst selbst Fragen, wenn man dazu aufgefordert werde. Die bP hingegen habe selbst ausgesagt, jedes kleinste Stück Info einzeln erfragt zu haben und dieses mühsam aus der Gesprächspartnerin herausgekitzelt zu haben.

Hinsichtlich des zweifelsfrei nachgewiesenen vereitelten Bewerbungsverhaltens des Beschwerdeführers habe das BVwG auch im Erkenntnis L503 2227643-1 auf dessen unsachliche und provokante Ausführungen in seinen Eingaben verwiesen; dies sei sohin einer weitere Parallele zum Verhalten der bP gegenüber dem AMS, welches die Rückmeldung des potentiellen Dienstgebers zum Bewerbungsverhalten der bP schlüssig erscheinen lasse.

Mit Bescheid vom 11.02.2020 entschied das AMS im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung über die Beschwerde der bP vom 09.12.2019 und wies die Beschwerde ab. Begründend führte die bB - nach Darlegung des Verfahrensganges und der Feststellung des Sachverhaltes - in der Beweiswürdigung aus, dass sich das Verhalten der bP im Bewerbungsgespräch aus der Rückmeldung des potentiellen Dienstgebers ergebe. Die Glaubwürdigkeit dieser Meldung ergebe sich aus dem Verhalten der bP beim AMS entsprechend mehrerer Aktenvermerke im Verwaltungsakt, aus den Eingaben der bP im Verwaltungsverfahren sowie aus der Rechtsprechung des BVwG-Erkenntnisses L503

2227643-1 in einem ähnlich gelagerten Fall. Der Rückschluss auf das Vorliegen von mangelnder Arbeitswilligkeit ergebe sich auch aus dem bisherigen Betreuungsverlauf der bP, aus den Zeiten des Anspruchsverlustes mangels Arbeitswilligkeit und den Beschäftigungszeiten laut Verwaltungsakt bzw. aus der Abfrage der Versicherungszeiten über den Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. In der rechtlichen Beurteilung folgerte die bB, dass das Verhalten der bP im Bewerbungsgespräch nach allgemeiner Lebenserfahrung dazu geeignet gewesen sei, einen potentiellen Dienstgeber von einer Einstellung abzubringen und habe die bP deshalb das Nichtzustandekommen einer zumutbaren Beschäftigung billigend in Kauf genommen. Im Zeitraum vom 28.10.2019 bis 22.12.2019 bestehe daher mangels eines Vorliegens von Arbeitswilligkeit kein Anspruch auf Notstandshilfe.

Am 27.02.2020 beantragte die bP die Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und darüber hinaus die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung.

Am 04.03.2020 erfolgte die Beschwerdevorlage am BVwG.

Am 06.03.2020 ersuchte die bP per E - Mail um Akteneinsicht (auch in den Akt, auf den im Schriftverkehr mit der bB Bezug genommen werde und noch nicht im RIS sei, nämlich L503 2227643-1/7 E), Durchführung einer mündlichen Verhandlung und stellte einen Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe.

Am 11.03.2020 gewährte das BVwG der bP Akteneinsicht.

2.0. Beweiswürdigung:

Der unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang sowie die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes und aus dem eingeholten Auszug aus dem AJ-WEG Auskunftsverfahren vom 12.03.2020.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), BGBl. Nr. 609/1977 idgF

- Bundesverfassungsgesetz (B-VG), BGBl. I Nr. 1/1930 idgF

- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013 idgF

- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idgF

Nachfolgende Bestimmungen beziehen sich auf die im Pkt. 3.1. angeführten Rechtsgrundlagen in der jeweils geltenden Fassung.

3.2. 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.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 7 Abs. 1 BVwGG bestehen die Senate aus einem Mitglied als Vorsitzendem und zwei weiteren Mitgliedern als Beisitzern. Für jeden Senat sind mindestens ein Stellvertreter des Vorsitzenden und mindestens zwei Ersatzmitglieder (Ersatzbeisitzer) zu bestimmen.

Gemäß § 56 Abs. 2 AlVG entscheidet über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung durch die Geschäftsstelle beträgt zehn Wochen.

Gemäß § 9 Abs. 1 BVwGG leitet und führt der Vorsitzende eines Senats das Verfahren bis zur Verhandlung. Die dabei erforderlichen Beschlüsse bedürfen keines Senatsbeschlusses.

Die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichtes und die Entscheidung durch Einzelrichter ergeben sich aus §§ 6, 7 und 9 BVwGG iVm § 56 Abs. 2 AlVG (vgl. VwGH vom 07.09.2017, Ra 2017/08/0081).

3.3. Die für den gegenständlichen Fall maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen lauten:

§ 8a VwGVG lautet:

Verfahrenshilfe

§ 8a. (1) Soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ist einer Partei Verfahrenshilfe zu bewilligen, soweit dies auf Grund des Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, oder des Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 XXXX 389, geboten ist, die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint. Juristischen Personen ist Verfahrenshilfe sinngemäß mit der Maßgabe zu bewilligen, dass an die Stelle des Bestreitens der Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts das Aufbringen der zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel durch die Partei oder die an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten tritt.

(2) Soweit in diesem Paragraphen nicht anderes bestimmt ist, sind die Voraussetzungen und die Wirkungen der Bewilligung der Verfahrenshilfe nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zu beurteilen. Die Bewilligung der Verfahrenshilfe schließt das Recht ein, dass der Partei ohne weiteres Begehren zur Abfassung und Einbringung der Beschwerde, des Vorlageantrags, des Antrags auf Wiederaufnahme des Verfahrens oder des Antrags auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand oder zur Vertretung bei der Verhandlung ein Rechtsanwalt beigegeben wird.

(3) Der Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe ist schriftlich zu stellen. Er ist bis zur Vorlage der Beschwerde bei der Behörde, ab Vorlage der Beschwerde beim Verwaltungsgericht einzubringen. Für Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 2 B VG ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgericht einzubringen.

(4) Der Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe kann ab Erlassung des Bescheides bzw. ab dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene Kenntnis von der Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt erlangt hat, gestellt werden. Wird die Bewilligung der Verfahrenshilfe zur Abfassung und Einbringung einer Säumnisbeschwerde beantragt, kann dieser Antrag erst nach Ablauf der Entscheidungsfrist gestellt werden. Sobald eine Partei Säumnisbeschwerde erhoben hat, kann der Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe auch von den anderen Parteien gestellt werden.

(5) In dem Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe ist die Rechtssache bestimmt zu bezeichnen, für die die Bewilligung der Verfahrenshilfe begehrt wird.

(6) Die Behörde hat dem Verwaltungsgericht den Antrag auf Bewilligung der Verfahrenshilfe und die Akten des Verfahrens unverzüglich vorzulegen. Hat das Verwaltungsgericht die Bewilligung der Verfahrenshilfe beschlossen, so hat es den Ausschuss der zuständigen Rechtsanwaltskammer zu benachrichtigen, damit der Ausschuss einen Rechtsanwalt zum Vertreter bestelle. Dabei hat der Ausschuss Wünschen der Partei zur Auswahl der Person des Vertreters im Einvernehmen mit dem namhaft gemachten Rechtsanwalt nach Möglichkeit zu entsprechen.

(7) Hat die Partei innerhalb der Beschwerdefrist die Bewilligung der Verfahrenshilfe beantragt, so beginnt für sie die Beschwerdefrist mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Beschluss über die Bestellung des Rechtsanwalts zum Vertreter und der anzufechtende Bescheid diesem zugestellt sind. Wird der rechtzeitig gestellte Antrag abgewiesen, so beginnt die Beschwerdefrist mit der Zustellung des abweisenden Beschlusses an die Partei zu laufen. Entsprechendes gilt für die Fristen, die sich auf die sonstigen in Abs. 2 genannten Anträge beziehen.

(8) Die Bestellung des Rechtsanwalts zum Vertreter erlischt mit dem Einschreiten eines Bevollmächtigten.

(9) In Verfahrenshilfesachen ist die Wiederaufnahme des Verfahrens nicht zulässig.

(10) Der Aufwand ist von jenem Rechtsträger zu tragen, in dessen Namen das Verwaltungsgericht in der Angelegenheit handelt.

§ 70 AlVG lautet:

Stempel- und Gebührenfreiheit

§ 70. (1) Die im Verfahren nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Niederschriften, Entscheidungen, Vollmachten und Zeugnisse sind von den Stempel- und Rechtsgebühren befreit.

(BGBl. Nr. 261/1967, Art. I Z. 13)

(2) Die §§ 76, 77 und 78 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 - AVG,BGBl. Nr. 51/1991, und die auf Grund dieser Bestimmungen erlassenen Verordnungen sind im Verfahren nach diesem Bundesgesetz nicht anzuwenden.

Zu A) Nichtbewilligung der Verfahrenshilfe

3.4. In der Regierungsvorlage heißt es in den Erläuterungen zu§ 8a VwGVG (1255 der Beilagen XXV. GP, XXXX 2):

"Die vorgeschlagenen Abs. 1 und 2 sehen die Voraussetzungen vor, unter denen ein Anspruch auf Verfahrenshilfe besteht. Gemäß § 8a Abs. 1 VwGVG ist Verfahrenshilfe einer Partei zu bewilligen, soweit dies auf Grund des Art. 6 Abs. 1 EMRK oder des Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 XXXX 389, geboten ist.

Durch den Verweis auf Art. 6 Abs. 1 EMRK und Art. 47 GRC ist sichergestellt, dass die Verfahrenshilfe im verwaltungsgerichtlichen Verfahren den Anforderungen des Europäischen Menschenrechtsschutzes entspricht (siehe auch VwGH 3.9.2015, Ro 2015/21/0032). Darüber hinaus regelt der vorgeschlagene § 8a die Einbringung des Antrags auf Bewilligung der Verfahrenshilfe näher.

Der vorgeschlagene § 8a Abs. 1 Einleitung sieht vor, dass die Bewilligung der Verfahrenshilfe nach dieser Bestimmung zu erfolgen hat, "[s]soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist". Dadurch wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich bei der Regelung der Verfahrenshilfe im VwGVG um eine sogenannte "subsidiäre Bestimmung" handelt: Sie soll nur dann zur Anwendung gelangen, wenn durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, also dann, wenn das sogenannte "Materiengesetz" keine Regelung enthält, deren Gegenstand der Verfahrenshilfe entspricht.

So sieht etwa § 52 des BFA-Verfahrensgesetzes - BFA-VG,BGBl. I Nr. 87/2012 vor, dass einem Fremden oder Asylwerber in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren in bestimmten Angelegenheiten ein Rechtsberater beigegeben wird; diese Bestimmung entspricht den Vorgaben des Art. 47 GRC. Im Anwendungsbereich des BFA-VG gelangt der vorgeschlagene § 8a daher (überhaupt) nicht zur Anwendung. Die Subsidiarität des vorgeschlagenen § 8a hat auch zur Folge, dass gesetzliche Bestimmungen, die einen entsprechenden Inhalt aufweisen, mit dem Inkrafttreten des vorgeschlagenen Bundesgesetzes nicht außer Kraft treten.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte ist es nicht erforderlich, dass Verfahrenshilfe in allen erdenklichen Verfahren zu gewähren ist. Vielmehr bedarf es einer Prüfung im Einzelfall. Der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Prüfungsbeschluss, der zur Aufhebung des § 40 VwGVG führte, die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte dahingehend zusammengefasst, dass der "Zugang zu einem Gericht nicht bloß theoretisch und illusorisch, sondern effektiv gewährleistet sein müsse"; in jenen Fällen, in denen es "unentbehrlich sei, dass der Partei eines Verfahrens ein unentgeltlicher Verfahrenshelfer beigestellt werde," müsse ein solcher beigestellt werden.

Für diese Beurteilung sind verschiedene Kriterien maßgeblich. Das sind zum einen Kriterien, die sich auf die Person der Parteien beziehen, nämlich ihre Vermögensverhältnisse oder ihre Fähigkeiten im Verkehr mit Behörden; zum anderen auch Kriterien, die in Zusammenhang mit der Rechtssache stehen, nämlich die Erfolgsaussichten, die Komplexität des Falles oder die Bedeutung der Angelegenheit für die Parteien. Nicht maßgeblich ist, durch wen die anderen Parteien des Verfahrens vertreten sind:"

Zunächst ist auszuführen, dass in Verfahren vor dem BVwG eine Anwaltspflicht nicht besteht. Hier bewies die bP ihre Fähigkeiten im Verkehr mit Behörden als Bezieherin von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe - dies seit 24.08.2007 (mit kurzen Unterbrechungen: "geringfügig beschäftigter Angestellter", "Arbeiter", "Krankengeldbezug") - und auch durch die Einbringung ihrer Stellungnahmen und der eigenständigen Beschwerde beim AMS, welche sämtlichen Inhaltserfordernissen einer Beschwerde nach § 9 VwGVG entspricht. Der Bescheid des AMS wurde von der bP in seinem gesamten Umfang angefochten und liegt somit im gegenständlichen Verfahren bereits eine Beschwerde vor,

aus welcher der Wille der bP, dass diese ein für sie vorteilhaftes Verfahrensergebnis erreichen möchte, klar erkennbar ist. Zu vermerken ist in diesem Zusammenhang des Weiteren, dass sich die bP sogar mit dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe auseinandergesetzt hat. Die bP bedarf sohin keiner Unterstützung durch einen berufsmäßigen Parteienvertreter, um vor dem ho. Gericht ihren Willen zu artikulieren.

Verfahrensgegenständlich wurde der bP vom AMS am 14.10.2019 eine Beschäftigung als Telefonverkäuferin bei der Firma XXXX übermittelt und wurde sie zur sofortigen Bewerbung aufgefordert. Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht zustande gekommen. Maßgebliches Kriterium im Zusammenhang mit der ho. Rechtssache stellt der Sachverhalt dar, welcher durch das AMS bereits erhoben worden ist. Von einer Komplexität des Falles, die eine Beistellung eines Anwaltes erfordert, ist daher nicht auszugehen.

Aus den obigen Ausführungen ist zu schließen, dass die bP im gegenständlichen Verfahren keine Notwendigkeit zur Verfolgung ihrer Interessen treffen wird, welche sie ohne die Bereitstellung eines Anwalts überfordern würde.

Aus § 70 AlVG ergibt sich zudem, dass für die antragstellende Partei im Beschwerdeverfahren keine Kosten anfallen. Allfällige, auf eine Ladung durch das ho. Gericht anfallende, Reisekosten werden der bP im gesetzlichen Rahmen abgegolten.

Verfahrenshilfe ist gemäß § 8a Abs. 1 VwGVG nur dann vorgesehen, wenn beide Voraussetzungen, nämlich, dass diese geboten ist und die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, kumulativ vorliegen.

Es ergibt sich ganz klar, dass im vorliegenden Fall Verfahrenshilfe zur Vertretung auf Grund des Art. 6 Abs. 1 EMRK oder des Art. 47 GRC nicht geboten ist. Somit braucht - auch ungeachtet des § 70 AlVG - nicht mehr genauer geprüft werden, ob der Antragsteller außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts bestreiten zu können. Aus demselben Grund war auch nicht mehr zu prüfen, ob die beabsichtigte Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint und liegen somit die Voraussetzungen zur Bewilligung der Verfahrenshilfe nicht vor, weshalb der Antrag abzuweisen 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.

In diesem Sinne ist die Revision nicht zulässig.

Auf Grundlage der obigen Ausführungen war spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Verfahrenshilfe Verfahrenshilfeantrag Verfahrenshilfe-Nichtgewährung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:L517.2229223.1.00

Im RIS seit

28.07.2020

Zuletzt aktualisiert am

28.07.2020

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at