jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2020/12/10 W164 2219308-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.12.2020

Entscheidungsdatum

10.12.2020

Norm

AlVG §10
AlVG §38
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §28 Abs1
VwGVG §28 Abs2
VwGVG §28 Abs5

Spruch

W164 2219308-1/13E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Robert POROD (aus dem Kreis der ArbeitgeberInnen) und Mag. Wolfgang SCHIELER (aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen) als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , VSNR. XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas MAJOROS, Wien, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice vom 07.01.2019, VSNR XXXX , AMS 960-Wien XXXX , nach Beschwerdevorentscheidung vom 29.03.2019, Zl. 2019-0566-9-000262, betreffend Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe für den Zeitraum von 07.12.2018 bis 17.01.2019 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung und nichtöffentlichen Beratung vom 02.12.2020 zu Recht erkannt:

A)

Der angefochtene Bescheid wird gemäß § 28 Abs 1, Abs 2 und Abs 5 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) aufgehoben.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

Mit Bescheid des Arbeitsmarktservice vom 07.01.2019, VSNR XXXX , AMS 960-Wien XXXX (im Folgenden AMS) wurde ausgesprochen, dass die Beschwerdeführerin (im Folgenden: BF) gemäß § 38 iVm § 10 AlVG den Anspruch auf Notstandshilfe für den Zeitraum 07.12.2018 bis 17.01.2019 verloren habe. Eine Nachsicht wurde nicht erteilt. Der angeführte Zeitraum verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde. Begründend wurde ausgeführt, dass die BF eine ihr zugewiesene zumutbare Stelle als Rezeptionistin beim Dienstgeber Hotel XXXX , in XXXX , Vorarlberg, nicht angetreten und somit eine Arbeitsaufnahme vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF fristgerecht Beschwerde und führte aus, dass sie keinen Sanktionsgrund gesetzt habe. Sie habe sich sofort nach Erhalt des Vermittlungsvorschlages für die verfahrensgegenständliche Stelle beworben und dies dem AMS entsprechend mitgeteilt. Kurze Zeit später sei sie vom Hotel telefonisch kontaktiert und gefragt worden, ob sie sich vorstellen könne, von Wien nach Vorarlberg zu ziehen. Die BF habe darauf geantwortet, dass sie zwar intensiver in Wien suche, sich aber vorstellen könne, in ein anderes Bundesland zu ziehen, wenn es von beiden Seiten passt. Auf die Frage, ob sie offene Bewerbungen habe, habe sie mit ja geantwortet und gesagt, dass sie in ca. 2-3 Wochen eine Antwort erhalten werde und wenn sich vorher eine Stelle ergeben sollte, sie diese auf jeden Fall antreten würde. Die Anruferin habe daraufhin mitgeteilt, dass sie die Bewerbung noch mit ihrem Mann besprechen wolle. Kurz darauf habe die BF im e-AMS gesehen, dass ihr die Stelle abgesagt worden sei. Die BF habe zu keinem Zeitpunkt versucht, eine Arbeitsaufnahme zu vereiteln.

Mit Beschwerdevorentscheidung vom 29.03.2019 wurde die Beschwerde der BF abgewiesen. Zur Begründung wurde angeführt, die BF habe sich zwar auf die zugewiesene Stelle beworben, jedoch dem potentiellen Dienstgeber mitgeteilt, dass sie eine Stelle in Wien bevorzugen würde. Dieses Verhalten sei als Vereitelung im Sinne des § 10 AlVG zu werten. Die Voraussetzungen für eine Nachsicht würden nicht vorliegen.

Dagegen erhob die BF fristgerecht einen Vorlageantrag. In einem ergänzenden Schriftsatz führte die BF aus, dass sie beim Telefongespräch betreffend die verfahrensgegenständliche Stelle wahrheitsgemäße Angaben gemacht habe. Aus der Beschwerdevorentscheidung gehe nicht hervor, dass die potentielle Dienstgeberin, mit der das Telefonat geführt worden war, unter Wahrheitspflicht als Zeugin befragt wurde. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs, reiche bei widersprechenden Aussagen des Arbeitslosen einerseits und des potentiellen Dienstgebers andererseits eine schriftliche Stellungnahme nicht aus. Die Behörde hätte die Person als Zeugin niederschriftlich zu vernehmen gehabt. In das Beschwerdevorprüfungsverfahren sei zudem eine weitere Bewerbung bei einem anderen Hotel – welches nicht den Gegenstand des beschwerdegegenständlichen Verfahrens bilde – miteinbezogen worden. Die BF habe sich während ihrer Arbeitslosigkeit zusätzlich zu den vom AMS zugewiesenen Stellen pro Woche durchschnittlich bei 4 bis 10 anderen Unternehmen eigeninitiativ beworben. Am 06.03.2019 habe sie ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis angetreten. Bereits im Dezember 2018 habe sie eine geringfügige Beschäftigung in der XXXX aufgenommen und arbeite nun parallel in zwei Betrieben, was ihre Arbeitswilligkeit unter Beweis stelle. Somit sei in eventu unter Berücksichtigung ihres Gesamtverhaltens Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 AlVG vom Anspruchsverlust zu gewähren.

Mit Schreiben vom 24.05.2019 wurde der Beschwerdeakt vom AMS dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Mit Schreiben vom 07.07.2020 langte von der im Spruch genannten Rechtsvertretung der BF ein Antrag auf Anberaumung einer mündlichen Verhandlung ein.

Mit Schreiben vom 20.07.2020 wurde das AMS vom Bundesverwaltungsgericht zu einer Stellungnahme zum Vorbringen der BF laut ergänzendem Schriftsatz zum Vorlageantrag ersucht.

Mit Schreiben vom 24.07.2020 langte eine Stellungnahme des AMS beim Bundesverwaltungsgericht ein, wonach eine niederschriftliche Vernehmung der potentiellen Dienstgeberin im Zuge des Beschwerdeverfahrens unterblieben sei, da sich die ausgesprochene Ausschlussfrist nicht auf eine Widersprüchlichkeit in den Aussagen der potentiellen Dienstgeberin und der BF gründen würde. Ein potentieller Dienstgeber habe nach allgemeiner Erfahrung nur an jenen Bewerbern Interesse, die die angebotene Beschäftigung auch ausüben wollen und ihr diesbezügliches Interesse auch

bekunden. Ein etwaiges Vorbringen über sonst laufende Bewerbungen bzw. eine intensivere Suche in Wien sei jedenfalls dazu geeignet, bei der potentiellen Dienstgeberin den Eindruck zu hinterlassen, die BF zeige kein echtes Interesse an der angebotenen Stelle. Es habe der BF klar sein müssen, dass durch die Nennung eines anderen, bevorzugten Arbeitsortes bzw. dem Verweis auf andere laufende Bewerbungen, die Dienstgeberin geneigt sein werde, anderen Bewerbern den Vorzug zu geben. Die BF habe mit ihrem Verhalten im Zuge des Bewerbungsgespräches in Kauf genommen, dass das vom AMS vermittelte zumutbare Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kommen würde. Damit seien aus Sicht des AMS die Voraussetzungen für die Arbeitsvereitelung erfüllt.

Am 02.12.2020 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung abgehalten, an der einerseits die BF im Beisein ihres Rechtsvertreters und andererseits das AMS als Verfahrensparteien teilnahmen. Die potentielle Dienstgeberin (im Folgenden Z) wurde für die Zeit ihrer Zeugeneinvernahme per Videokonferenz vom Bezirksgericht Bludenz zugeschalten.

Die BF machte zusammengefasst die folgenden Angaben:

Sie habe zur damaligen Zeit (rund um die gegenständliche Bewerbung) einige Bewerbungen laufen gehabt. Bei zwei Hotels in Salzburg habe sie kurz hintereinander ein Vorstellungsgespräch geführt. Zu diesem Zweck sei sie für mehrere Tage nach Salzburg gefahren. Zu dem mit der Z geführten Gespräch habe sie Notizen angefertigt. Dies habe sie sich angewöhnt, da sie schon unangenehme Erfahrungen nach telefonischen Bewerbungsgesprächen gemacht habe. Im vorliegenden Fall sei die BF seitens der Z angerufen worden. Eine der ersten Fragen der Z sei gewesen, ob die BF sich vorstellen könne nach Vorarlberg zu ziehen. Die BF habe geantwortet, dass sie schon grundsätzlich in Wien suche und dort ihren Lebensmittelpunkt habe, dass sie jedoch auch bereit sei, nach Vorarlberg zu ziehen, wenn dies für beide Seiten passen würde. Die BF habe erwähnt, dass sie sich auch in Salzburg beworben habe, dass sie dort noch zwei bis drei Wochen auf eine Rückmeldung zu warten habe und dass sie, wenn sich bereits vorher eine passende Stelle ergeben würde, gleich anfangen würde. Die BF habe mit dieser Antwort auch darlegen wollen, dass sie durchaus bereit wäre, in ein anderes Bundesland zu ziehen. Diese Rückmeldung ihrerseits sei aufrichtig gewesen. Die BF hätte, wenn etwa seitens einer potentiellen Dienstgeberin gesagt worden wäre, dass die Bewerbung gefallen habe, dass die BF ins Team passen würde, dass die Referenzen passen würden und dass gute Chancen auf eine Ausweitung des Dienstverhältnisses auf die Sommersaison bestehen würden, weiters wenn die BF zu einem Vorstellungsgespräch geladen worden wäre, sich für diese Stelle besonders engagiert. Während ihres Studiums habe die BF den Sommer über in Salzburg gearbeitet.

Die Frage der Z danach, ob die BF noch andere offene Bewerbungen habe, habe sich aus der Erwähnung der beiden in Salzburg geführten Vorstellungsgespräche entwickelt. Der BF sei diese Frage im Übrigen öfters während ihrer Vorstellungsgespräche gestellt worden. Die BF habe hier den Grundsatz verfolgt, stets mit offenen Karten zu spielen. Seitens des AMS habe die BF keine Anweisungen bekommen, wie man sich zu verhalten habe, wenn man mehrere offene Bewerbungen gleichzeitig habe. Die Z habe der BF keinerlei Vorstellungsgespräch angeboten, auch keinen möglichen Eintrittstermin. Sie habe nur gesagt, dass sie das noch mit ihrer Familie besprechen müsse und sich wieder melden würde.

Im März 2019 habe die BF begonnen vollversicherungspflichtig zu arbeiten: sie habe zwei Teilzeitanstellungen nebeneinander angenommen, einerseits in den XXXX - hier habe sie eine anfängliche Anstellung von 8 Stunden auf 16 Stunden ausgeweitet und andererseits im XXXX Hotel XXXX . Da die letztgenannte Beschäftigung zeitliche Flexibilität gefordert hat, sei ihr dieses Nebeneinander schließlich zu viel geworden. Die BF habe die Arbeit im Hotel aufgegeben, habe jedoch mit der Dienstgeberin Kontakt gehalten. Als ihr befristeter Vertrag mit den XXXX auslief, habe sie wieder im genannten Hotel gearbeitet. Schließlich habe sie in den XXXX eine Vollzeitanstellung erlangen können, die bis heute aufrecht sei.

Die Z gab nach Wahrheitserinnerung an, sie rufe Bewerberinnen üblicherweise dann an, wenn ihr die Bewerbung interessant erscheine. Sie gehe daher davon aus, dass ihr die BF interessant erschienen sei. An die konkrete Bewerbung der BF könne sie sich aber nicht mehr erinnern, da sie seit Dezember 2018 mit sehr vielen BewerberInnen zu tun gehabt habe, auch nicht an das mit der BF geführte Telefongespräch. Wenn eine Bewerberin aus Wien kommt, stelle sie üblicherweise die Fragen, ob sich diese vorstellen könne nach Vorarlberg zu ziehen. Ansonsten gestalte sich ein Telefongespräch mit Bewerberinnen meist individuell je nach dem Inhalt der Bewerbung. Die Frage, ob eine

Kandidatin noch andere Bewerbungen laufen habe, stelle die Z üblicherweise nicht aus eigenem. Die Z bestätigte, dass sie manchmal zum Ende eines Telefongesprächs zur betreffenden Bewerberin sage, sie wolle die Sache noch mit ihrem Mann besprechen.

Befragt, ob sie noch wisse, warum die Wahl damals nicht auf die BF gefallen sei, gab die BF an, die BF habe abgesagt. Dies schließe sie aus ihrem an das AMS gerichteten Schreiben vom 7.12.2018, welches lautet „Frau XXXX wohnt in Wien und bevorzugt eine Stelle dort." Die BF habe dem AMS ursprünglich immer nur rückgemeldet,, ob ein Beschäftigungsverhältnis zustande kam oder nicht. Seitens des AMS sei dann die Aufforderung gekommen, dass die Z nicht immer nur „X kommt nicht" rückmelden solle sondern mehr schreiben solle, etwa warum jemand nicht kommt. Ab da habe die Z Rückmeldungen in der Art geschrieben wie im Fall der BF. Persönliche Notizen über ihre Gespräche mache sich die Z nicht. Ob sie danach noch mit dem AMS telefoniert habe, wisse sie nicht mehr. Die Z wäre durchaus bereit gewesen, auch eine Rezeptionistin aus Wien zu nehmen.

Das AMS verwies abschließend auf das Erkenntnis VwGH 2010/08/0016, das einschlägig sei, da davon auszugehen sei, dass die BF selbst ihre anderen offenen Bewerbungen zum Thema des strittigen Telefongesprächs gemacht habe. Eine Nachsicht komme nicht in Betracht, da die BF nicht innerhalb der Achtwochenfrist eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen habe.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die BF – sie wohnt in Wien - bezog von 19.06.2018 bis 05.03.2019 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Zuletzt wurde mit der BF am 16.10.2018 eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Darin war unter anderem festgehalten: „Das AMS unterstützt Sie bei der Suche nach einer Stelle als Rezeptionistin bzw. Assistentin der Geschäftsleitung oder im Bereich sämtlicher zumutbarer Stellen lt § 9 AlVG. Gewünschter Arbeitsort: Österreich."

Am 06.12.2018 wurde der BF das verfahrensgegenständliche Stellenangebot als Rezeptionist/in beim XXXX , Vorarlberg, zugewiesen. Eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort wäre von der potentiellen Dienstgeberin zur Verfügung gestellt worden. Die BF bewarb sich entsprechend dieser Stellenzuweisung.

Die potentielle Dienstgeberin - sie fand die Bewerbung ineressant - meldete sich in der Folge telefonisch bei der BF und fragte, ob sie sich vorstellen könne, von Wien nach Vorarlberg zu ziehen. Die BF bejahe diese Frage, räumte ein, dass sie sich aktiv primär in Wien bewerben würde, jedoch auch bereit sei, für eine Arbeitsstelle in ein anderes Bundesland zu ziehen. In der Absicht, ihr Vorbringen zu bestärken, erwähnte die BF daraufhin, dass sie zuletzt Vorstellungsgespräche in zwei Hotels in Salzburg gehabt hätte, deren Ergebnis sie in zwei bis drei Wochen zu erwarten habe. Würde sich ihr schon davor eine Beschäftigungsmöglichkeit bieten, so würde sie diese annehmen. Die Dienstgeberin fragte daraufhin bezüglich Zahl der weiteren offenen Bewerbungen genauer nach. Man verblieb abschließend mit der Mitteilung, dass die potentielle Dienstgeberin die Sache noch mit ihrem Mann besprechen würde.

Ein Dienstverhältnis zwischen der potentiellen Dienstgeberin und der BF kam nicht zustande.

Am 07.12.2018 schrieb die potentielle Dienstgeberin dem AMS –dieses hatte sie kurz davor aufgrund ihrer bisherigen knappen Rückmeldungen ersucht, bei der Rückmeldung an das AMS immer dann, wenn eine Beschäftigung nicht zustande kam, mehr zu schreiben als nur „Herr X kommt nicht zu uns" und das Nichtzustandekommen einer Beschäftigung zu begründen: „Frau XXXX wohnt in Wien und bevorzugt eine Stelle dort."

Ab 06.03.2019 begann die BF durch die Aufnahme von zwei Teilzeitbeschäftigungen vollversicherungspflichtig zu arbeiten. Eine dieser Teilzeitbeschäftigungen konnte sie im Laufe der Zeit zu einer fixen Vollzeitanstellung ausbauen, die aktuell noch aufrecht ist.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den Verwaltungsakt und Abhaltung der mündlichen Verhandlung vom 02.12.2020.

Die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle ist unstrittig gegegben, ebenso ist unstrittig, dass sich die BF ordnungsgemäß für die zugewiesene Stelle beworben hat.

Hinsichtlich des mit der potentiellen Dienstgeberin geführten Telefongesprächs waren in erster Linie die Angaben der

BF der Beurteilung zu Grunde zu legen: Die BF hat glaubhaft und nachvollziehbar dargelegt, dass sie in der fraglichen Zeit laufend aktiv bemüht war, eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung zu erlangen. Sie hat ebenso dargelegt, dass sie zwar eigeninitiativ intensiver nach einem Arbeitsplatz in Wien gesucht habe, sich jedoch im fraglichen Zeitraum auch konkret um zwei zugewiesene Beschäftigungen in anderen Bundesländern bemüht und dort Vorstellungsgespräche geführt hat. Der BF war daher zu glauben, dass sie bereit gewesen wäre, außerhalb Wiens eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung anzutreten. Die BF hat weiters nachvollziehbar dargelegt, dass sie im Zuge des mit der potentiellen Dienstgeberin geführten Gesprächs ihre Bewerbungen und Vorstellungsgespräche in Salzburg mit der Absicht erwähnt hat, auf diesem Weg ihre örtliche Flexibilität untermauern zu können.

Die Angaben der potentiellen Dienstgeberin(Z) haben einerseits gezeigt, dass diese das mit der BF geführte Gespräch nicht im Gedächtnis behalten hat. Ihre Aussagen haben andererseits - in Übereinstimmung mit den Angaben der BF - gezeigt, dass sie Z im Fall einer Bewerbung aus Wien oft aus eigenem nachgefragt hat, ob überhaupt die Bereitschaft gegeben sei, aus Wien wegzuziehen. Somit war der BF zu glauben, die Frage nach ihrer Bereitschaft aus Wien wegzuziehen, von der potentiellen Dienstgeberin kam, ohne dass die BF dazu besonderen Anlass gegeben hätte. Die Aussage der Z bestätigte weiters, dass diese öfters Gespräche mit BewerberInnen mit dem Satz, sie wolle die Sache noch mit ihrem Mann besprechen beende. Der BF war daher auch zu glauben, dass das vorliegende Telefongespräch in dieser Weise geendet hat und die BF danach nichts mehr von der potentiellen Dienstgeberin gehört hat. Soweit die potentielle Dienstgeberin in der mündlichen Verhandlung aussagte, sie gehe davon aus, dass die BF abgesagt habe, und sich dabei auf ihre an das AMS gesendete Notiz : „Frau XXXX wohnt in Wien und bevorzugt eine Stelle dort." bezog, war festzustellen, dass eine wörtliche Absage seitens der BF im vorliegenden Fall weder von der belangten Behörde behauptet wurde noch geben die geben die dargelegten Gesamtumstände des gegenständlichen Telefongesprächs Anhaltspunkte für diese Annahme. Vielmehr spricht die als erwiesen angenommene Feststellung, dass die potentielle Dienstgeberin das genannte Telefongespräch beendet hat, ohne der BF ein Vorstellungsgespräch in Aussicht zu stellen, und sich ihrerseits vorbehalten hat, die Sache noch mit ihrem Mann zu besprechen, dafür, dass die Entscheidung gegen die Aufnahme der BF von der potentiellen Dienstgeberin getroffen wurde. Konkrete Erinnerungen dazu konnte diese nicht mehr abrufen. Dass die BF dem gegenständliche Beschäftigungsverhältnis abgesagt hätte ist daher nicht als erwiesen anzunehmen.

Die Aussage der Z, sie sei vom AMS aufgefordert worden, immer dann wenn eine Beschäftigung nicht zustande kam, dem AMS auch die Gründe zu nennen, dem habe die Z dann entsprochen, führt überdies zu dem Schluss, dass die Z den Satz „Frau XXXX wohnt in Wien und bevorzugt eine Stelle dort." nicht etwa aus Ärger über das mit der BF geführte Telefongespräch verfasst hätte, und dem AMS aus eigenem Antrieb hätte mitteilen wollen, dass die BF gar kein Interesse hätte, Wien zu verlassen, sondern, dass die Z hier der Aufforderung des AMS, mehr in die Rückmeldung zu schreiben als „kommt nicht", entsprechen wollte, ohne dass ihr bewusst war, welche rechtlichen Konsequenzen dies für die BF haben würde. Aus ihrer Rückmeldung „Frau XXXX wohnt in Wien und bevorzugt eine Stelle dort." Ist daher nicht zwingend zu schließen, dass die BF keine Bereitschaft gezeigt hätte, nach Vorarlberg zu ziehen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 9 Abs. 2 Z 1 VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat – vorliegend sohin das AMS Wien XXXX .

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.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Zu A)

Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AlVG) lauten:

Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) - (8) (...)

§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person

1. 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, oder

2. (...)

3. (...)

4. (...)

so verliert sie 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.

(2) (...)

(3) Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

(4) (...)

Allgemeine Bestimmungen

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden.

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AlVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung 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 anzunehmen, d. h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. (vgl. VwGH, 23.02.2005, 2003/08/0039).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung iSd § 10 Abs. 1 AlVG zu qualifizieren ist, kommt nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes 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.

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits 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 Beschäftigungsverhältnisse 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 Vorstellungstermines oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichtemacht (vgl. VwGH 26.10.2010, 2008/08/0017 und 2008/08/0244 sowie VwGH 29.01.2014, 2013/08/0265).

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 (vgl. u.a. VwGH 20.10.1992, 92/08/0042).

Im vorliegenden Fall wurde der in Wien wohnhaften BF eine zumutbare Stelle im Hotel XXXX in XXXX , Vorarlberg, zugewiesen. Die BF hat sich ordnungsgemäß für diese Stelle beworben und wurde, da ihre Bewerbung das Interesse der potentiellen Dienstgeberin weckte, von dieser angerufen.

Im Zuge dieses Telefongesprächs erwähnte die BF dass sie aktivn primär in Wien nach Arbeitsstellen suche, aber auch

bereit sei, in anderen Bundesländern zu arbeiten. Um dieses Vorbringen zu untermauern erwähnte die BF, kürzlich in zwei Salzburger Hotels Vorstellungsgespräche geführt zu haben.

Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass das festgestellte Verhalten der BF die subjektive Bereitschaft der potentiellen Dienstgeberin, sie in die engere Wahl zu ziehen, verringert hat also letztendlich kausal für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung war. Der BF kann aber nicht zur Last gelegt werden, dass sie mit dem von ihr gesetzten Gesprächsverhalten bewusst ihre anderen Bewerbungen in den Vordergrund des Gesprächs gerückt, auf diesem Weg ihr primäres Interesse an einer anderen Beschäftigung kundgetan und das Nichtzustandekommen der vorliegenden Beschäftigung von vorn herein billigend in Kauf genommen hätte. Denn die BF hat sich im Zuge des genannten Telefongesprächs interessiert gezeigt und hat sich an die allgemein üblichen Regeln einer Gesprächsführung gehalten. Die von der BF dargelegte Haltung, bei Bewerbungsgesprächen stets „mit offenen Karten zu spielen" - ein Verhalten dieser Art kann abhängig von den Gesamtumständen auch ein Erfolgsfaktor sein - ist ihr nicht ohne weiteres vorzuwerfen. Dass die BF im Zuge des genannten Telefongesprächs zum Ausdruck gebracht hätte, sie würde eine Arbeit bei der potentiellen Dienstgeberin von vornherein ablehnen – ein Sachverhalt dieser Art liegt dem vom AMS herangezogenen Erkenntnis des VwGH 2010/08/0016 zu Grunde - war im vorliegenden Fall aber nicht festzustellen.

Im vorliegenden Gesamtzusammenhang war somit kein (bedingter) Vorsatz gegeben. Der Tatbestand der Vereitelung iSd § 10 Abs 1 AlVG war nicht erfüllt.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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 (s. die unter 3. zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes); 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

Bewerbung Notstandshilfe Vereitelung Verhalten Voraussetzungen zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W164.2219308.1.00

Im RIS seit

18.02.2021

Zuletzt aktualisiert am

18.02.2021

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at