

# TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/24 L503 2237046-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.03.2021

## Entscheidungsdatum

24.03.2021

## Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

## Spruch

L503 2237046-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. DIEHSBACHER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. ENZLBERGER und Mag. SIGHARTNER über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des AMS Salzburg vom 12.10.2020 zur Versicherungsnummer XXXX , nach ergangener Beschwerdevereentscheidung vom 16.11.2020, GZ: XXXX , zu Recht erkannt:

A.) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

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

## Text

Entscheidungsgründe:

### I. Verfahrensgang

1. Mit Bescheid vom 12.10.2020 sprach das AMS aus, dass die nunmehrige Beschwerdeführerin (im Folgenden kurz: „BF“) den Anspruch auf Notstandshilfe gemäß § 38 in Verbindung mit § 10 AIVG im Zeitraum vom 6.10.2020 bis zum 16.11.2020 verloren habe; Nachsicht werde nicht erteilt. Begründend führte das AMS aus, die BF habe das Arbeitsangebot bei der Firma O. Tankstelle I. Z. vereitelt. Die von der BF geltend gemachten Nachsichtsgründe könnten nicht berücksichtigt werden.

2.1. Im Akt befindet sich unter anderem ein Stellenangebot des AMS für die BF vom 5.10.2020 als Tankstellenkassiererin in Salzburg (Mindestentgelt 9,50 EUR brutto pro Stunde mit Bereitschaft zur Überzahlung) samt Zuweisungsschreiben des AMS (Personalvorauswahl durch das AMS; die BF möge diesbezüglich eine näher genannte Mitarbeiterin des AMS [Frau P.] telefonisch kontaktieren).

2.2. Im Akt befindet sich unter anderem ein Aktenvermerk des AMS (Frau P.) vom 7.10.2020 über ein mit der BF am 5.10.2020 geführtes Telefonat. Demnach sei mit der BF vorab das Anforderungsprofil der verfahrensgegenständlichen Stelle besprochen worden; die BF habe nach den Arbeitszeiten gefragt und sei ihr diesbezüglich mitgeteilt worden, dass diese mit dem Dienstgeber zu vereinbaren seien, es aber keine Nachtdienste gebe. Der BF seien die Kontaktdaten des Dienstgebers weitergegeben worden.

2.3. Im Akt befindet sich unter anderem ein Aktenvermerk des AMS vom 6.10.2020 über eine Rückmeldung des Dienstgebers Herrn I. von der O. Tankstelle. Demnach teilte Herr I. mit, dass die BF heute bei ihm vorstellen gewesen sei. Sie hätte jedes zweite Wochenende arbeiten müssen. Die BF habe gemeint, dass sie nicht am Wochenende arbeiten wolle und dass dies dem AMS auch bekannt sei. Sie wolle auch nur von 8 bis 12 Uhr arbeiten, am Nachmittag auch nicht. Die BF habe auch keine Unterlagen dabei gehabt und sei nicht vorbereitet gewesen. Den Lebenslauf habe sich der Dienstgeber dann am Handy angesehen, da die BF ihn nicht ausgedruckt gehabt habe. Da die BF nicht zu den Zeiten arbeiten möchte, habe er sie nicht einstellen können. Ansonsten wäre der Arbeitsantritt ab sofort (heute, dem 6.10.) möglich gewesen.

2.4. Im Akt befindet sich unter anderem ein Schreiben des AMS an die BF zur Wahrung des Parteigehörs vom 6.10.2020. Darin führte das AMS aus, laut Auskunft des Dienstgebers habe die BF kein Interesse an der verfahrensgegenständlichen Beschäftigung. Sie habe sich heute persönlich vorgestellt und habe keinen Lebenslauf mitgebracht, der Lebenslauf sei von Herrn I. auf dem Handy angesehen worden. Die BF habe angegeben, dass sie nicht am Wochenende arbeiten wolle, das AMS wisse das. Es wären aber alle zwei Wochen auch Wochenenddienste vorgesehen. Die BF habe dem Dienstgeber auch gesagt, dass sie nur von 08:00 bis 12:00 Uhr arbeiten wolle und nicht am Wochenende. Der Dienstgeber habe sie daraufhin nicht eingestellt; ein Dienstverhältnis wäre ab heute (06.10.2020) möglich gewesen. Ihr Leistungsbezug habe daher eingestellt werden müssen. Es werde der BF die Gelegenheit gegeben, zum vorliegenden Sachverhalt (eventuelle Geltendmachung von berücksichtigungswürdigen Umständen) bis zum 19.10.2020 schriftlich Stellung zu nehmen.

2.5. Im Akt befindet sich unter anderem eine diesbezügliche Stellungnahme der BF vom 7.10.2020. Darin führte die BF zunächst auszugsweise wie folgt aus: „... mir wurde am Telefon von der Beraterin gesagt ob ich Interesse an der Stelle habe ich habe gesagt eher nicht wegen Nachtschicht aber mir wurde versichert dass ich das mit dem dort zuständigen Herren ausmachen kann dass ich auch nur am Tag arbeiten kann also müsste ich auch nicht das annehmen!!! Mein Lebensgefährte war bei dem Telefonat auch dabei aber er möchte das auch nicht dass ich an Sonntagen und an Feiertagen bzw. allgemein nicht bei einer Tankstelle arbeite.“ Der Dienstgeber habe ihr telefonisch noch vor dem Vorstellungsgespräch zugesagt, dass auch ein Dienst (nur) zwischen 8 und 15 Uhr möglich sei und habe dies ihr Lebensgefährte mitgehört. Es sei ihr auch versichert worden, dass sie nicht nachts arbeiten müsste. Beim Vorstellungsgespräch habe sich der Dienstgeber im Übrigen mit dem Lebenslauf (nur) am Handy zufriedengegeben. Im Übrigen sei es falsch, dass sie an der Stelle nicht interessiert gewesen sei; vielmehr habe die BF gesagt „ich kann samstags auch arbeiten“ und sei der Dienstgeber uninteressiert gewesen und sei das Gespräch kurz und unangenehm gewesen.

2.6. Im Akt befindet sich unter anderem ein Aktenvermerk des AMS vom 7.10.2020 über ein weiteres telefonisches Nachfragen beim Dienstgeber, zumal laut Stellungnahme das Thema Nachtschicht aufgekommen sei. Laut Stellungnahme des Dienstgebers hätte die BF nicht in der Nacht arbeiten müssen. Es habe sich nur um die Tagschicht gehandelt. Diese sei im Rahmen von 06:00-19:00 Uhr. Die BF habe dies drei- bis viermal während des Gespräches gefragt. Er habe immer gesagt, es sei die Tagschicht. Die BF habe jedoch nur am Vormittag arbeiten wollen und nicht am Wochenende. Zum Thema Lebenslauf habe die BF angeboten, dass er diesen am Handy anschauen könne, weil sie keinen mitgebracht habe.

2.7. Im Akt befindet sich schließlich unter anderem ein Aktenvermerk des AMS vom 9.10.2020 über ein mit der BF geführtes Telefonat. Protokolliert wurde wie folgt: „... sie sagt selbst, dass sie sonntags und feiertags eher nicht arbeiten will. Sie will auch nicht in der Nacht arbeiten. Das sei in ihrer Kultur so, sie will keine Probleme in ihrem

Privatleben bekommen. Wir besprechen, dass auch das Arbeiten sonntags zumutbar ist.“

3. Mit Schreiben vom 14.10.2020 erhob die BF fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid des AMS vom 12.10.2020.

Darin führte die BF aus, ihr zukünftiger Ehemann sei beim Telefonat dabei gewesen, als sie wegen der Stelle angerufen habe und es sei ihr durch die Beraterin am Telefon versichert worden, dass man über die Arbeitstage reden könne; beim Vorstellungsgespräch sei es auf einmal anders gewesen. Weiter führte die BF wörtlich aus: „Mein zukünftiger Ehemann will es nicht, dass ich an Abenden, Sonntagen bzw. Feiertagen arbeite auch in unsere Kultur passt das nicht rein dass eine Frau am Abend in einer Tankstelle vielleicht auch noch alleine ist, das ist nicht zumutbar für mich und fühle mich selber dann auch nicht wohl.“ Dies habe sie auch zu ihrem Berater am Telefon gesagt. Dieser habe ihr auch gesagt, 8 bis 15 Uhr würde passen, dann habe man ihr aber unterstellt, sie hätte gesagt 8 bis 12 Uhr, was nicht der Fall sei; auch habe sie gesagt, dass sie an Samstagen sehr wohl arbeiten könne. Im Übrigen habe der Dienstgeber ihren Lebenslauf am Handy akzeptiert. Der Dienstgeber habe ihr auch nicht gesagt, sie könne mit 6.10. anfangen, sondern sei das Gespräch „nach kurzer Zeit schon wieder vorbei“ gewesen.

Es gehe nicht an, dass ihr mit der Streichung des Geldes gedroht wird, wenn sie sonntags nicht arbeiten will.

Beigefügt wurde von der BF zudem ein E-Mail des künftigen Gatten der BF an das AMS vom 13.10.2020. Dieser wiederholte im Wesentlichen die Angaben der BF in ihrer Beschwerde. So sei ihr beim Telefonat noch versichert worden, dass darüber (gemeint: über die Arbeitszeit) noch gesprochen werden könne, beim Vorstellungsgespräch sei dann alles anders gewesen. Weiter führte er wörtlich aus: „Ich will es selber nicht, dass sie am Abend arbeitet an Tankstellen und an Sonntagen bzw. Feiertagen denken sie hier bitte auch an unsere Kultur.“ Zudem habe sich der Dienstgeber mit dem Lebenslauf der BF am Handy zufriedengegeben und es sei ihr auch nicht versichert worden, dass sie am 6.10. anfangen könne, sondern nur, dass sich der Dienstgeber melden werde. Abschließend führte der künftige Gatte der BF wörtlich wie folgt aus:

„An Abenden finde ich es nicht zumutbar dass sie dann vl sogar alleine da drinnen steht was alles passiert bzw. passieren kann und sie selber dann unsicher wird. Und dieses drohen dass ihr das Geld gestrichen wird wenn sie nicht an Sonntagen arbeiten will das geht schon garnicht was manche Berater bei ihnen sagen. Ich habe mich auch bei der Arbeiterkammer über diese Sachen erkundigt. Diesbezüglich nochmal diese Beschwerde.“

4. Mit Bescheid vom 16.11.2020 wies das AMS die Beschwerde der BF gegen den Bescheid vom 12.10.2020 im Rahmen einer Beschwerdeverentscheidung ab.

Nach Darstellung des Beschwerdevorbringens der BF stellte das AMS fest, die BF sei zuletzt länger vom 05.08.2019 bis zum 29.11.2019 beschäftigt gewesen. Seit 05.12.2019 beziehe die BF mit einer Unterbrechung Arbeitslosengeld und seit dem 21.09.2020 Notstandshilfe. Die BF verfüge über keine Ausbildung und habe Erfahrung im Verkaufsbereich und als Kassiererin.

In der Betreuungsvereinbarung vom 29.09.2020 sei (unter anderem) dokumentiert, dass das AMS die BF auf der Suche nach einer Stelle als Kassa- und Regalbetreuerin im Supermarkt bzw. Textilverkäuferin oder im Bereich Einzelhandel, Verkauf, Feinkost sowie in Hilfs- und Anlernertätigkeiten aufgrund der Notstandshilfeverordnung für Vollzeitbeschäftigungen unterstützt.

Die BF sei am 05.10.2020 durch eine Mitarbeiterin des AMS telefonisch über das Stellenangebot bei der Firma O. Tankstelle I. Z. als Tankstellenkassiererin informiert worden, da der Dienstgeber eine Vorauswahl über das AMS gewünscht habe. Telefonisch sei das Anforderungsprofil besprochen worden. Ihre Frage nach den Arbeitszeiten sei damit beantwortet worden, dass diese mit dem Dienstgeber zu vereinbaren seien, es sich aber um keine Nachtdienste handle. Da die BF Interesse für diese Stelle bekundet habe, seien die Kontaktdaten des Dienstgebers weitergegeben worden. Die BF habe mit dem Dienstgeber unverzüglich für den kommenden Tag, den 06.10.2020, einen Vorstellungstermin vereinbart.

Unstrittig sei, dass der Vorstellungstermin am 06.10.2020 stattfand. Die BF selbst teile in ihrer Beschwerde mit, dass das Vorstellungsgespräch nur kurze Zeit gedauert habe. Der Dienstgeber habe auf Nachfrage mitgeteilt, dass die BF jedes zweite Wochenende hätte arbeiten müssen. Die Arbeitszeit sei in der Tagschicht in den Rahmenzeiten von 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr angeboten worden. Die BF habe keine Beschäftigung am Wochenende gewollt, und nach Möglichkeit von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr. Die Tatsache, dass die BF keinen Lebenslauf in schriftlicher Form vorlegen habe können, sei hingegen kein Problem für den Dienstgeber gewesen; er habe sich diesen auf dem Handy der BF angesehen. Da die

BF nicht innerhalb der Rahmenzeit von 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr und jedes zweite Wochenende arbeiten möchte, sei die Einstellung, welche ab sofort möglich gewesen wäre, nicht zustande gekommen. Eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigungsaufnahme liege bis zum Zeitpunkt der Beschwerdeentscheidung nicht vor.

Im Rahmen der Beweiswürdigung wies das AMS darauf hin, die BF führe in ihrer Beschwerde selbst aus, dass es ihr nicht möglich sei, an Sonn- und Feiertagen oder auch alleine am Abend zu arbeiten, da es nicht ihrer Kultur entspreche. Dem sei zu entgegnen, dass eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag in der Zeit von 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr und jedes zweite Wochenende auch am Samstag und Sonntag nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen widerspreche. Es würden österreichische Rechtsvorschriften gelten, welche keine Sonderbestimmungen für andere Kulturen in Österreich arbeitsrechtlich festlegen würden.

Die unterschiedlichen Angaben der BF in Bezug auf die Arbeitszeit von 08:00 Uhr bis 15:00 Uhr laut ihrer Beschwerde und den Aussagen des Dienstgebers, wonach die BF eine Arbeitszeit von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr gewünscht hätte, seien nicht beschwerdeentscheidend, da das Dienstverhältnis aufgrund der grundsätzlichen Arbeitszeiten, insbesondere Sonntagstätigkeiten jedes zweite Wochenende, nicht zustande gekommen sei. Diese Tatsache, dass die BF nicht am Sonntag arbeiten möchte, bestätige die BF in ihrer Beschwerde.

Im Rahmen der rechtlichen Beurteilung betonte das AMS nach Darstellung der §§ 9 und 10 AIVG und diesbezüglich ergangener, ständiger Rechtsprechung des VwGH zum Tatbestand der Vereitelung, die verfahrensgegenständliche Stelle wäre kollektivvertraglich entlohnt worden und entspreche der bisherigen Berufserfahrung der BF als Kassiererin oder im Verkaufsbereich. Die BF habe als Einwendung gegen diese Stelle vorgebracht, dass sie nicht am Sonntag arbeiten möchte. Dessen ungeachtet sei insgesamt eine zumutbare Beschäftigung vorgelegen. Da die BF selbst in der Beschwerde ausgeführt habe, nicht am Sonntag arbeiten zu können, dies aber den gesetzlichen Bestimmungen entspreche, habe sie damit in Kauf genommen, dass eine Beschäftigung bei der Firma O. Tankstelle I. Z. nicht zustande kommen wird. Es liege daher ein Tatbestand der Arbeitsvereitelung vor.

Umstände, wie z. B. eine nachträgliche (vollversicherte) Arbeitsaufnahme innerhalb angemessener Frist, die geeignet gewesen wären, eine Nachsicht vom Ausschluss vom Bezug des Arbeitslosengeldes wegen Vorliegens eines berücksichtigungswürdigen Falles zu rechtfertigen, würden nicht vorliegen.

5. Mit Schreiben vom 18.11.2020 stellte die BF fristgerecht einen (nicht weiter begründeten) Vorlageantrag.

6. Am 19.11.2020 legte das AMS den Akt dem BVwG vor.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Das AMS hat der BF - einer Bezieherin von Notstandshilfe - am 5.10.2020 ein Stellenangebot als Tankstellenkassiererin in Salzburg zugewiesen (Personalvorauswahl durch das AMS; die BF möge diesbezüglich eine näher genannte Mitarbeiterin des AMS telefonisch kontaktieren). Noch am selben Tag wurde mit der BF seitens des AMS vorab das Anforderungsprofil der verfahrensgegenständlichen Stelle besprochen; die BF fragte nach den Arbeitszeiten und wurde ihr diesbezüglich mitgeteilt, dass diese mit dem Dienstgeber zu vereinbaren seien, es aber keine Nachtdienste gebe.

1.2. Bei der angebotenen Beschäftigung hätte es sich um die Tagschicht gehandelt, wobei die Arbeitszeit in den Rahmenzeiten zwischen 06:00 Uhr und 19:00 Uhr gelegen wäre. Ein Wochenenddienst wäre jedes zweite Wochenende zu leisten gewesen.

Diese Umstände wurden mit der BF anlässlich des von ihr am 6.10.2020 beim Dienstgeber absolvierten Vorstellungsgesprächs erörtert. Die BF brachte dem Dienstgeber dabei jedenfalls zur Kenntnis, dass ein Dienst an Sonn- und Feiertagen für sie nicht in Betracht komme. Zudem brachte die BF dem Dienstgeber zur Kenntnis, dass für sie auch generell ein Dienst „abends“ nicht in Betracht komme, wobei eine für sie angemessene Rahmenzeit zwischen 08:00 und 15:00 Uhr liegen würde.

Die Beschäftigung kam nicht zustande.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Beweis wurde erhoben durch den Inhalt des vorliegenden Verwaltungsaktes des AMS. Die getroffenen Feststellungen ergeben sich unmittelbar und unbestritten aus dem Akteninhalt.

2.2. So ist unbestritten, dass die verfahrensgegenständliche Stelle zunächst seitens des AMS mit der BF telefonisch erörtert worden war, wobei die BF auf ihre Frage nach den Dienstzeiten auf das Vorstellungsgespräch mit dem Dienstgeber verwiesen und ihr mitgeteilt wurde, dass jedenfalls kein Nachtdienst zu erwarten sei.

2.3. Die getroffenen Feststellungen zur konkreten Ausgestaltung der Dienstzeit der verfahrensgegenständlichen Stelle ergeben sich aus den diesbezüglich mehrfachen, seitens der BF unbestritten gebliebenen Angaben des Dienstgebers.

Dass die Dienstzeiten im Rahmen des Vorstellungsgesprächs vom 6.10.2020 erörtert wurden, folgt sowohl aus den Angaben des Dienstgebers, als auch aus den eigenen Angaben der BF. Dass die BF dem Dienstgeber dabei jedenfalls zur Kenntnis brachte, dass ein Dienst an Sonn- und Feiertagen für sie nicht in Betracht kommt, folgt nicht nur aus den diesbezüglichen, unmissverständlichen Angaben des Dienstgebers, sondern letztlich insbesondere auch aus den – damit im Einklang stehenden – mehrfachen, eigenen Angaben der BF, in denen sie dies klar darlegt, vgl. etwa die BF in ihrer Beschwerde: „Mein zukünftiger Ehemann will es nicht, dass ich an Abenden, Sonntagen bzw. Feiertagen arbeite ... Und dieses Drohen dass mir das Geld gestrichen wird, wenn ich an Sonntagen nicht arbeiten will das geht nicht und da haben wir uns auch erkundigt was das betrifft“ oder die mit Aktenvermerk des AMS vom 9.10.2020 festgehaltenen Angaben der BF „... sie sagt selbst, dass sie sonntags und feiertags eher nicht arbeiten will. ... Das sei in ihrer Kultur so, sie will keine Probleme in ihrem Privatleben bekommen.“

Was die getroffene Feststellung anbelangt, dass die BF dem potentiellen Dienstgeber zur Kenntnis brachte, dass für sie auch generell ein Dienst „abends“ nicht in Betracht komme, wobei eine für sie angemessene Rahmenzeit zwischen 08:00 und 15:00 Uhr liegen würde, so ist auch in diesem Sinne auf die Rückmeldung des Dienstgebers und vor allem die mehrfachen eigenen Angaben der BF (z. B. in ihrer Beschwerde) zu verweisen, dass sie bzw. ihr künftiger Gatte nicht will, dass sie „am Abend“ arbeitet. Strittig ist der Sachverhalt hier nur insofern, als der Dienstgeber in seiner Rückmeldung an das AMS angab, die BF wolle überhaupt nur von 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr arbeiten, während hingegen die BF den Zeitraum zwischen 08:00 und 15:00 Uhr ins Treffen führte. Insofern kann gegenständlich nur von den Angaben der BF ausgegangen werden.

Dass die Beschäftigung nicht zustande kam, ist unbestritten.

2.4. Schließlich sei darauf hingewiesen, dass laut Beschwerdevorentscheidung der Umstand, dass die BF beim Vorstellungsgespräch ihren Lebenslauf nicht in ausgedruckter Form mitbrachte, sondern diesen lediglich auf ihrem Mobiltelefon vorzeigen konnte, gegenständlich keine Relevanz zukommt, zumal dies für den Dienstgeber kein Problem gewesen sei. Entsprechende Feststellungen dazu erübrigen sich folglich und stützt sich auch die nachfolgende rechtliche Beurteilung nicht auf diese Thematik.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

#### Zu A) Abweisung der Beschwerde

##### 3.1. Allgemeine rechtliche Grundlagen

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

Gemäß § 56 Abs 2 AIVG 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 aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter steht gemäß § 56 Abs 4 AIVG für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu; die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen.

Gegenständlich liegt somit die Zuständigkeit eines Senats vor.

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

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, 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.

3.2. Das AMS hat gegenständlich eine Beschwerdeentscheidung gemäß § 14 VwGVG erlassen und die BF hat fristgerecht einen Vorlageantrag gemäß § 15 VwGVG gestellt; gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird. Anders als in § 64a AVG tritt mit der Vorlage der Beschwerde die Beschwerdeentscheidung nicht außer Kraft; Beschwerdegegenstand im Beschwerdeverfahren vor dem Verwaltungsgericht soll die Beschwerdeentscheidung sein (EB zur RV 2009 dB XXIV.GP, S. 5).

3.3. Zum Ausspruch des Verlusts des Anspruchs auf Notstandshilfe für die Zeit vom 6.10.2020 bis zum 16.11.2020 gemäß § 38 iVm § 10 AIVG:

3.3.1. Die hier einschlägigen Bestimmungen des AIVG lauten:

§ 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, ...

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 Minstdauer 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) (...)

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

### 3.3.2. Einschlägige Rechtsprechung:

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, existentiell abzusichern und ihn durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. VwGH, 23.2.2005, 2003/08/0039; 4.9.2013, 2011/08/0200, mwN).

Während § 9 AIVG den Begriff der Arbeitswilligkeit definiert und Kriterien für die Bestimmung der Zumutbarkeit einer durch das Arbeitsmarktservice bzw. einen von diesem beauftragten Arbeitsvermittler vermittelten Beschäftigung bzw. Nach(Um)schulung oder Wiedereingliederungsmaßnahme enthält, sanktioniert § 10 AIVG durch befristeten Leistungsausschluss das Verhalten desjenigen, der die Beendigung des Zustandes der Arbeitslosigkeit schuldhaft zu vereiteln sucht.

Um sich in den 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 Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wege verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wege, vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassung der Vereinbarung eines 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 jüngst VwGH 29.01.2014, 2013/08/0265).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (dolus eventualis) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. VwGH 18.11.2009, 2009/08/0228; 26.10.2010, 2008/08/0244).

### 3.3.3. Im gegenständlichen Fall bedeutet dies:

3.3.3.1. Wenn ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 9 Abs 2 AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß § 10 Abs 1 Z 1 AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe.

Konkret wurde der BF den getroffenen Feststellungen zufolge seitens des AMS am 5.10.2020 ein Stellenangebot als Tankstellenkassiererin in Salzburg zugewiesen. Bei der angebotenen Beschäftigung hätte es sich – wie der BF im Rahmen des Vorstellungsgesprächs am 6.10.2020 seitens des potentiellen Dienstgebers kommuniziert wurde - um die Tagschicht gehandelt, wobei die Arbeitszeit in den Rahmenzeiten zwischen 06:00 Uhr und 19:00 Uhr gelegen wäre; ein Wochenenddienst wäre jedes zweite Wochenende zu leisten gewesen.

Was die Frage der Zumutbarkeit der Stelle anbelangt, so monierte die BF im Verfahren, sie wolle einerseits nicht an Sonntagen bzw. Feiertagen arbeiten und andererseits auch nicht abends, zumal dies nicht in ihre „Kultur“ passe, außerdem gehe es auch nicht an, dass sich eine Frau „vielleicht auch noch alleine“ „am Abend“ in der Tankstelle aufhalten müssen. Dem ist zunächst entgegen zu halten, dass das gegenständliche Stellenangebot gerade nicht die Nachtschicht umfasste und dass der Dienst der BF spätestens um 19:00 Uhr geendet hätte. Schon vor diesem Hintergrund kann den entsprechenden (Sicherheits-)Bedenken der BF nicht gefolgt werden. Darüber hinaus ist ein allfälliger Dienst an Sonn- und Feiertagen arbeitsrechtlich keinesfalls ausgeschlossen, sodass es sich auch insofern sehr wohl um eine zumutbare Beschäftigung handelte, woran das Vorbringen der BF, dass solche Dienste nicht in ihre „Kultur“ passen würden, nichts zu ändern vermag. Zudem sind auch in objektiver Hinsicht keine sonstigen Umstände ersichtlich, die gegen die Zumutbarkeit der Stelle sprechen würden. Die der BF angebotene Stelle als Tankstellenkassiererin war somit zumutbar im Sinne von § 9 Abs 2 AIVG.

3.3.3.2. Anlässlich des Vorstellungsgesprächs beim Dienstgeber am 6.10.2020 brachte die BF zum Ausdruck, dass ein Dienst an Sonn- und Feiertagen für sie nicht in Betracht komme; zudem brachte die BF zum Ausdruck, dass für sie auch generell ein Dienst „abends“ nicht in Betracht komme, wobei eine für sie angemessene Rahmenzeit zwischen 08:00 und 15:00 Uhr liegen würde.

Bei diesem Verhalten handelt es sich um eine geradezu idealtypische Vereitelungshandlung im Sinne von § 10 AIVG: Die BF hat dem potentiellen Dienstgeber gegenüber damit nämlich klar zum Ausdruck gebracht, dass sie tatsächlich kein Interesse an der Erlangung der Stelle hat. Aus der Sicht des Dienstgebers haben sich damit weitere Schritte zur Einstellung der BF erübrigt. Es steht auch außer Zweifel, dass der BF subjektiv klar sein musste, dass sie mit ihrer ablehnenden Haltung im Hinblick auf die ihr angebotenen Arbeitszeiten eine Einstellung verhindert, sodass jedenfalls bedingter Vorsatz im Hinblick auf die Vereitelung zu bejahen ist.

3.3.3.3. Die BF hat durch ihr Verhalten somit eine Vereitelungshandlung im Sinne von § 10 Abs 1 AIVG im Hinblick auf die ihr vom AMS angebotene, zumutbare Stelle als Tankstellenkassiererin bei der O. Tankstelle i. Z. gesetzt.

3.3.3.4. Somit wurde im gegenständlichen Fall der Verlust der Notstandshilfe für die Zeit vom 6.10.2020 bis zum 16.11.2020 gemäß § 10 AIVG (in der Dauer von sechs Wochen) dem Grunde nach zu Recht ausgesprochen.

3.3.3.5. Anhaltspunkte für das Vorliegen von berücksichtigungswürdigen Umständen iSd § 10 Abs 3 AIVG sind im Übrigen nicht erkennbar. Seitens des BVwG wurde ergänzend eine Abfrage beim Dachverband dahingehend vorgenommen, ob die BF mittlerweile allenfalls eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hat; das Ergebnis lautete dahingehend, dass die BF jedenfalls bis zum 22.3.2021 (dem Zeitpunkt der Abfrage, somit weit über die Sperrfrist hinaus) keine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hat. Insofern liegt folglich kein berücksichtigungswürdiger Grund vor.

3.3.4. Somit ist die Beschwerde spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

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.

Gemäß Art 133 Abs 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig, da die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung zum Verlust der Notstandshilfe für einen bestimmten Zeitraum wegen der Vereitelung der Annahme einer zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung gemäß § 10 Abs 1 Z 1 AIVG von der bisherigen Rechtsprechung des VwGH ab, noch fehlt es zu Fällen wie



dem gegenständlichen an einer Rechtsprechung, wobei diesbezüglich auch auf die oben dargestellte, umfangreiche Judikatur (Punkt 3.3.2.) verwiesen sei; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des VwGH auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Zudem liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Absehen von einer Beschwerdeverhandlung:

Gemäß § 24 Abs 2 Z 1 VwGVG kann eine Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist, oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist.

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und einem Entfall der Verhandlung weder Art 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, [EMRK] noch Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 [GRC] entgegenstehen.

Die Zulässigkeit des Unterbleibens einer mündlichen Verhandlung ist am Maßstab des Art 6 EMRK zu beurteilen. Dessen Garantien werden zum Teil absolut gewährleistet, zum Teil stehen sie unter einem ausdrücklichen (so etwa zur Öffentlichkeit einer Verhandlung) oder einem ungeschriebenen Vorbehalt verhältnismäßiger Beschränkungen (wie etwa das Recht auf Zugang zu Gericht). Dem entspricht es, wenn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung für gerechtfertigt ansieht, etwa wenn der Fall auf der Grundlage der Akten und der schriftlichen Stellungnahmen der Parteien angemessen entschieden werden kann (vgl. EGMR 12.11.2002, Döry / S, RN 37). Der Verfassungsgerichtshof hat im Hinblick auf Art 6 EMRK für Art 47 GRC festgestellt, dass eine mündliche Verhandlung vor dem Asylgerichtshof im Hinblick auf die Mitwirkungsmöglichkeiten der Parteien im vorangegangenen Verwaltungsverfahren regelmäßig dann unterbleiben könne, wenn durch das Vorbringen vor der Gerichtsinstanz erkennbar werde, dass die Durchführung einer Verhandlung eine weitere Klärung der Entscheidungsgrundlagen nicht erwarten lasse (vgl. VfGH 21.02.2014, B1446/2012; 27.06.2013, B823/2012; 14.03.2012, U466/11; VwGH 24.01.2013, 2012/21/0224; 23.01.2013, 2010/15/0196).

Im gegenständlichen Fall ergab sich aus der Aktenlage, dass von einer mündlichen Erörterung keine weitere Klärung des Sachverhalts zu erwarten war. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt erweist sich aufgrund der Aktenlage – insbesondere auch aufgrund der von der BF selbst getätigten Eingaben – als geklärt.

#### **Schlagworte**

Anspruchsverlust Arbeitszeit Bewerbung Notstandshilfe Vereitelung zumutbare Beschäftigung

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2021:L503.2237046.1.00

#### **Im RIS seit**

21.05.2021

#### **Zuletzt aktualisiert am**

21.05.2021

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