

TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/3 L501 2228461-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.03.2021

Entscheidungsdatum

03.03.2021

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §7

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

Spruch

L501 2228461-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Irene ALTENDORFER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Markus BRANDNER und Dr. Andreas GATTINGER als Beisitzer über die Beschwerde von Herrn XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Linz vom 18.12.2019, zur Versicherungsnummer: XXXX , wegen Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe für den Zeitraum von 07.11.2019 bis 18.12.2019, nach ergangener Beschwerdeverentscheidung derselben Behörde vom 23.1.2020, GZ: XXXX , zu Recht erkannt:

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

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

Mit dem gegenständlich angefochtenen Bescheid vom 18.12.2019 sprach das Arbeitsmarktservice Linz (im Folgenden

"AMS") aus, dass die beschwerdeführende Partei (im Folgenden "bP") den Anspruch auf Notstandshilfe gemäß § 38 iVm § 10 AIVG für den Zeitraum von 07.11.2019 bis 18.12.2019 verloren habe. Nachsicht sei nicht erteilt worden. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass die bP eine mögliche Arbeitsaufnahme bei der Firma Gasthof XXXX (im Folgenden "Gasthof S.") am 07.11.2019 vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

In ihrer fristgerecht erhobenen Beschwerde vom 03.01.2020 brachte die bP zusammengefasst vor, dass sie am 07.11.2019 ein Vorstellungsgespräch in der Industriezeile beim VAB (gemeint wohl: FAB) gehabt hätte. Dort sei ihr mitgeteilt worden, dass sie eine Arbeit am Europaplatz in Linz bekommen könnte. Bei diesem Gespräch habe sie wahrheitsgemäße Angaben zu ihrem Gesundheitszustand gemacht, welcher aus den beiliegenden Befunden ersichtlich sei. Von einer Vereitelung einer möglichen Arbeitsaufnahme könne daher keine Rede sein. Nachdem sie zu keinem Zeitpunkt eine Vereitelungshandlung betreffend eine mögliche Arbeitsaufnahme bei der Firma Gasthof S. am 07.11.2019 gesetzt habe, sei sie in ihrem subjektiven Recht auf Zuerkennung der Notstandshilfe für den Zeitraum 07.11.2019 bis 18.12.2019 verletzt.

Mit der Beschwerde wurden ein Ambulanzbericht vom 04.11.2019, ein Notfallaufnahme-Ambulanzbericht vom 5.11.2019, ärztliche Atteste vom 11.11.2019 und 12.12.2019, eine Überweisung vom 2.12.2019 und eine Bescheinigung vom 3.12.2019 vorgelegt.

Mit Bescheid der belangten Behörde vom 23.01.2020 wurde die Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 AIVG abgewiesen.

Zur Begründung führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass der bP am 28.10.2019 eine Beschäftigung als Abwäscherin bei der Firma Gasthof S. mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung angeboten worden sei. Die bP habe am 07.11.2019 an der "Gastro-Jobbörse" beim FAB in der Industriezeile teilgenommen. Nach der Infoveranstaltung hätten Vorstellungsgespräche mit den anwesenden Firmen geführt werden sollen. Die bP habe dem anwesenden Mitarbeiter des AMS (Service für Unternehmen) allerdings umgehend mitgeteilt, dass sie aus gesundheitlichen Gründen die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten – eine davon wäre beim Gasthof S. gewesen – nicht annehmen könne. In der noch vor Ort aufgenommenen Niederschrift habe die bP angegeben, dass sie alle 2-3 Tage zum Hausarzt zur Laborkontrolle gehen müsse. Dem vorliegenden Attest von Frau Dr. XXXX (im Folgenden "Dr. H.") vom 12.12.2019 sei allerdings zu entnehmen, dass die bP seit Anfang November sechs Mal ohne Termin (8.11., 11.11., 18.11., 25.11., 2.12., 6.12.) bei ihr in der Ordination gewesen sei, wobei der Blutdruck kontrolliert worden sei. Die bP sei von ihr allerdings angewiesen worden, die Kontrollen zu Hause durchzuführen und nur bei Entgleisungen, ansonsten nur einmal im Quartal die Ordination aufzusuchen. Dr. H. schreibe auch, dass kein Grund vorliege, aufgrund der bestehenden Diagnose eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung auszustellen. Die von der bP behauptete notwendige Laborkontrolle sei dem Ambulanzbericht vom 5.11.2019 zu entnehmen. Darin werde allerdings festgestellt, dass eine anschließende Laborkontrolle der Blutwerte der bP beim Hausarzt "in 2-3 Tagen" erfolgen sollte. Dass eine regelmäßige Untersuchung "alle 2-3 Tage" erforderlich sei, könne dem Bericht nicht entnommen werden. Die Angaben der bP zum Gesundheitszustand (hypertensiver Blutdruck) sei offenbar richtig, ihre Behauptung, dass deshalb ärztliche Untersuchungen "alle 2-3 Tage" stattfinden müssten, sei allerdings nachweislich falsch.

Rechtlich folgte die belangte Behörde, dass die Feststellung der bP, sie müsse alle 2-3 Tage zu einer ärztlichen Untersuchung, nicht den Tatsachen entspreche. Durch diese Aussage sei es nach dem Informationsteil bei der Veranstaltung "Gastro-Jobbörse" verständlicherweise zu keinem konkreten Vorstellungsgespräch bei einer Firma gekommen. Es habe dadurch auch keine Möglichkeit mehr bestanden, dass es zu einem Dienstverhältnis kommen könne. Das Verhalten der bP sei daher kausal dafür gewesen, dass kein Dienstverhältnis zustande gekommen sei. Es habe im gesamten Verfahren nicht festgestellt werden können, dass die bP trotz der behaupteten Notwendigkeit eines Arztbesuches alle 2-3 Tage ein Interesse bekundet hätten, ein Dienstverhältnis einzugehen. Auch im Zuge der Aufnahme der Niederschrift habe die bP dies nicht geäußert, obwohl sie über die in diesem Fall möglichen Rechtsfolgen aufgeklärt worden sei. Die bP habe die gegenständliche Rechtsfolge daher in Kauf genommen, weshalb ein sanktionierbarer Tatbestand vorliege. Die bP habe das Zustandekommen eines möglichen Dienstverhältnisses durch ihr Verhalten zweifellos vereitelt.

Mit Schriftsatz vom 28.1.2020 stellte die bP fristgerecht einen Vorlageantrag. Darin brachte sie ergänzend vor, dass sie im November und Dezember 2019 viele Arzttermine gehabt hätte und gesundheitlich in diesem Zeitraum sehr

angeschlagen gewesen sei. Beim Vorstellungsgespräch habe sie lediglich wahrheitsgemäße Angaben zu ihrem Gesundheitszustand gemacht. Dass sie angeblich versehentlich angeführt hätte, dass sie "alle" 2-3 Tage zu einer ärztlichen Untersuchung müsse, und nicht wie in den Befunden ersichtlich, "in 2-3 Tagen", sei aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse zustande gekommen.

Am 11.2.2020 wurde der Akt dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

II.1. Feststellungen:

Die bP stand zum Zeitpunkt des vorgeworfenen Verhaltens seit 29.11.2018 (mit Unterbrechungen) im Bezug von Notstandhilfe.

Am 28.10.2019 wurde ihr eine Stelle als Abwäscherin beim Dienstgeber Gasthof S. mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung zugewiesen. Sie nahm in der Folge am 07.11.2019 bei der "Gastro-Jobbörse" beim FAB in Linz teil. Dort hätte sich ihr – nach einer Informationsveranstaltung – die Möglichkeit geboten, Vorstellungsgespräche mit den dort anwesenden Unternehmen, unter anderem dem Dienstgeber Gasthof S., zu führen. Die bP erklärte nach der Informationsveranstaltung gegenüber einem anwesenden Mitarbeiter des AMS (Service für Unternehmer) jedoch, dass sie aus gesundheitlichen Gründen die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten nicht annehmen könne.

In einer noch am selben Tag durchgeführten niederschriftlichen Einvernahme vor der belangten Behörde gab die bP hinsichtlich einer Beschäftigung als Abwäscherin beim Dienstgeber Gasthof S. mit einer Bruttoentlohnung laut Kollektivvertrag zuzüglich Unterkunft, Verpflegung etc. an, dass sie keine Einwendungen gegen die angebotene Entlohnung, berufliche Verwendung, geforderten Arbeitszeiten, hinsichtlich körperlicher Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, tägliche Wegzeit und Betreuungspflichten habe. Als sonstige Gründe gab die bP an, dass sie alle 2-3 Tage zum Hausarzt zur Laborkontrolle müsse.

Die bP leidet an Depressionen und hohem Blutdruck.

Die bP suchte am 04.11.2019 die Ambulanz des XXXX auf. Dabei wurde eine rezidivierende depressive Störung, gegenwärtig leichte Episode; Verdacht auf PTSD diagnostiziert. Am 05.11.2019 suchte die bP die Notfallambulanz des XXXX auf. Dabei wurde ein Zustand nach hypertensiver Entgleisung diagnostiziert und (unter anderem) eine Laborkontrolle in 2-3 Tagen beim Hausarzt empfohlen.

Die bP suchte seit Anfang November 2019 sechs Mal (8.11., 11.11., 18.11., 25.11., 2.12., 6.12.) die Ordination der Allgemeinmedizinerin Dr. H. auf. Dabei wurde in erster Linie der Blutdruck regelmäßig kontrolliert. Die Ärztin wies die bP an, dies selbständig zu Hause zu tun, eine Kontrolle in der Ordination sei nur bei Entgleisung, ansonsten nur einmal im Quartal nötig. Die bP forderte ein Attest wegen psychischer Belastung an. Zuletzt äußerte sie Schmerzen im Bereich der rechten Brustwarze, eine weiterführende Untersuchung (Ultraschall) wurde eingeleitet.

Die bP war zum Zeitpunkt der Jobbörse nicht arbeitsunfähig. Die Hausärztin der bP, Allgemeinmedizinerin Dr. H., erkannte keinen Grund für eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung. Die bP bezog in zeitlicher Nähe zur Jobbörse am 07.11.2019 auch kein Krankengeld.

Die bP führte keine Vorstellungsgespräche mit den bei der Jobbörse vertretenen Unternehmen, ein Beschäftigungsverhältnis kam in der Folge nicht zustande.

Die bP nahm am 05.02.2020 eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung als Arbeiterin auf. Dieses Beschäftigungsverhältnis endete am 16.3.2020. Danach stand die bP von 07.5.2020 bis 28.08.2020 wieder in einem vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Seit dem 29.08.2020 bis dato steht die bP wieder im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

II.2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt des AMS Linz. Die getroffenen Feststellungen gehen unmittelbar aus dem Akteninhalt hervor.

Die Feststellungen zur angebotenen Beschäftigung sowie zur Jobbörse am 07.11.2019 sind im Wesentlichen nicht strittig.

Die Feststellungen zum Gesundheitszustand der bP ergeben sich unmittelbar aus den im Verfahren vorgelegten Befunden. In ihrer Stellungnahme vom 15.01.2020 relativierte die bP ihre Angaben im Zuge ihrer niederschriftlichen Einvernahme am 07.11.2020, indem sie (auszugsweise) ausführte: "Auch wenn ich in der Niederschrift angegeben habe, dass ich alle 2-3 Tage zum Hausarzt zur Laborkontrolle gehen muss, so ist aus den beiliegenden ärztlichen Attesten und den Ambulanzberichten ersichtlich, dass ich im November und Dezember 2019 aufgrund meines Gesundheitszustandes mehrmals bei Ärzten in Behandlung war". Im Vorlageantrag vom 28.01.2020 erklärte die bP nunmehr, der Umstand, dass sie versehentlich geäußert habe, sie müsse "alle" 2-3 Tage zu einer ärztlichen Untersuchung und nicht wie in den Befunden (konkret dem Notfallaufnahme-Ambulanzbericht vom 5.11.2019; Anm.) ersichtlich, "in 2-3 Tagen", sei aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse zustande gekommen. Dem ist entgegenzuhalten, dass sich die bP laut einer vom erkennenden Gericht durchgeführten Abfrage in der GVS-Datenbank bereits seit dem Jahr 2011 in Österreich aufhält und am 26.3.2018 auch eine Deutschprüfung auf dem Sprachniveau A2 bestanden hat, sodass nach Ansicht des erkennenden Gerichtes bei der bP jedenfalls hinreichende Deutschkenntnisse vorliegen (nachgewiesen wurden), um den Unterschied zwischen "in 2-3 Tagen" und "alle 2-3 Tage" erkennen zu können. Dass die bP nun tatsächlich davon ausgegangen wäre, alle 2-3 Tage zu einer Laborkontrolle gehen zu müssen, ist aber ohnehin nicht ersichtlich, zumal sie im Vorlageantrag – wie erwähnt – einräumte, dass sie dies nur "versehentlich" angegeben habe.

Unbestritten blieb im Verfahren, dass die bP im Zuge der Jobbörse gegenüber einem Mitarbeiter des AMS (Service für Unternehmer) geäußert hat, die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen zu können.

Dass die Hausärztin der bP, Allgemeinmedizinerin Dr. H., – trotz zahlreicher Besuche der bP in ihrer Ordination – keine Veranlassung für eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung erblickt hat, geht unzweifelhaft aus ihrem Attest vom 12.12.2019 hervor. Eine Abfrage des erkennenden Gerichtes beim Dachverband der Sozialversicherungsträger hat zudem ergeben, dass die bP im zeitlichen Nahebereich der Jobbörse am 7.11.2019 auch niemals Krankengeld bezogen hat. Die bP war daher zum Zeitpunkt der Jobbörse nicht arbeitsunfähig. Es liegen damit aber auch keinerlei Anhaltspunkte dafür vor, dass für die bP ein triftiger Grund zu der Annahme bestanden hätte, dass sie arbeitsunfähig und damit gleichsam berechtigt sei, alle ihr im Rahmen der Jobbörse angebotenen Beschäftigungen – darunter die zugewiesene Stelle beim Gasthof S. als Abwäscherin – rundweg abzulehnen.

Die Feststellungen zur späteren Aufnahme von (die Arbeitslosigkeit ausschließenden) Beschäftigungsverhältnissen gründen sich auf die vom erkennenden Gericht durchgeführte Abfrage beim Dachverband der Sozialversicherungsträger.

Es war daher vom oben festgestellten Sachverhalt auszugehen.

II.3. Rechtliche Beurteilung:

II.3.1. Zuständigkeit, Entscheidung durch einen Senat, anzuwendendes Verfahrensrecht:

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. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 2013/33 idgF, 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) Abweisung der Beschwerde

II.3.2. Maßgebliche gesetzliche Grundlagen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG):

Nach § 7 Abs. 1 Z 1 ALVG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Der Arbeitsvermittlung steht gemäß § 2 leg. cit. zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist.

Gemäß § 9 Abs. 1 ALVG ist arbeitswillig, 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 AMFG 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.

Gemäß § 9 Abs. 2 ALVG ist eine Beschäftigung 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.

Wenn die arbeitslose Person sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so verliert sie gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 ALVG für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist gemäß § 10 Abs. 3 ALVG in berücksichtigungswürdigen Fällen wie z.B. bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

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

II.3.3. Einschlägige Rechtsprechung:

Nach ständiger Rechtsprechung sind die genannten Bestimmungen 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 vom 16.3.2016, Ra 2015/08/0110; vom 1.6.2017, Ra 2016/08/0120, mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen – abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen – somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung

also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (VwGH vom 27.8.2019, Ra 2019/080065).

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 (vgl. VwGH vom 4.7.1995, 95/08/0099; vom 23.3.2015, Ro 2014/08/0023, mwN). Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. VwGH vom 20.10.1992, VwSlg. Nr. 13.722/A, vom 5.9.1995, 94/08/0050; vom 18.11.2009, 2009/08/0228; vom 26.10.2010, 2008/08/0244; vom 15.10.2014, Ro 2014/08/0042).

II.3.4. Zum gegenständlichen Verfahren:

Der bP wurde am 28.10.2019 eine Stelle als Abwäscherin im Gasthof S. zugewiesen. Im Zuge der Jobbörse des FAB am 07.11.2019 erklärte die bP gegenüber einem Mitarbeiter des AMS, dass sie die bei der Jobbörse angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten – darunter die zugewiesene Stelle als Abwäscherin im Gasthof S. – aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen könne. Die bP führte keine Vorstellungsgespräche mit den bei der Jobbörse vertretenen Unternehmen, ein Beschäftigungsverhältnis kam in der Folge nicht zustande.

Im Hinblick auf die Zumutbarkeit der angebotenen Beschäftigungen im Sinne des § 9 AIVG ist Folgendes auszuführen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist (unter anderem) arbeitswillig, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen, 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.

Gemäß § 9 Abs. 2 erster Satz AIVG ist eine Beschäftigung 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.

Ist eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar bzw. hat das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem jedenfalls die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. Es liegt dann an dem Arbeitslosen, die näheren Bedingungen der bekanntgegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern. Der Arbeitslose ist im Allgemeinen – von Fällen offensichtlicher und auch durch entsprechende Vereinbarungen nicht zu beseitigender Unzumutbarkeit – nicht dazu berechtigt, schon die Bewerbung oder das Erscheinen zu einem Vorstellungstermin zu verweigern (vgl. Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 25 zu § 9 AIVG).

Im gegenständlichen Fall liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die zugewiesene Stelle als Abwäscherin im Gasthof S. im Sinne des § 9 AIVG unzumutbar gewesen ist:

Die von der bP für die Ablehnung der Stelle ins Treffen geführten gesundheitlichen Gründe lassen keine Bedenken gegen die Zumutbarkeit der angebotenen Beschäftigung aufkommen. Wie in den Feststellungen ausgeführt, lag zum Zeitpunkt der Jobbörse weder eine (temporäre) Arbeitsunfähigkeit der bP noch ein – diesen Umstand unterstreichender – Krankengeldbezug der bP vor. Nach Ansicht des erkennenden Gerichtes bestand auch für die bP selbst keinerlei Grund zur Annahme, dass sie die genannte Beschäftigung (etwa aus gesundheitlichen Gründen) nicht aufnehmen könnte. Überdies wäre die bP nach der Rechtsprechung verpflichtet gewesen, allenfalls bestehende Bedenken in gesundheitlicher Hinsicht im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs abzuklären; sie war damit nicht berechtigt, bereits eine Bewerbung bzw. ein Vorstellungsgespräch von vornherein abzulehnen. All dies gilt nicht nur

für die konkret zugewiesene Stelle im Gasthof S., sondern auch für die übrigen im Rahmen der Jobbörse am 07.11.2019 angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten, welche die bP ebenfalls rundweg (mit Verweis auf gesundheitliche Gründe) ablehnte, ohne ihre Bedenken in Vorstellungsgesprächen zu erörtern. Da die bP keine stichhaltigen Gründe für eine Unzumutbarkeit der angebotenen Beschäftigungen darlegen konnte, war von deren Zumutbarkeit im Sinne des § 9 AIVG auszugehen.

Es war daher zu prüfen, ob die Ablehnung der Beschäftigungen als Weigerung bzw. Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren war:

Eine Weigerung ist die ausdrückliche oder schlüssige Erklärung des Arbeitslosen, eine ihm zugewiesene zumutbare Beschäftigung nicht anzunehmen bzw. an einer Nach(Um)schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme nicht teilzunehmen. Eine Vereitelung ist ein für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung bzw. des Erfolges einer Nach(Um)schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme ursächliches und auf den Eintritt dieser Wirkung gerichtetes (oder sie zumindest in Kauf nehmendes) Verhalten des Arbeitslosen (dolus eventualis); (vgl. Sdoutz/Zechner, AIVG: Praxiskommentar, Rz 258 zu § 10 AIVG).

In § 10 AIVG ist die sich "sonst bietende Arbeitsmöglichkeit" nicht explizit angeführt. Sie wird nur in § 9 Abs. 1 AIVG genannt. Aus dem systematischen Zusammenhang dieser beiden Bestimmungen ergibt sich jedoch ebenso wie aus dem Zweck dieser Regelungen, Leistungsbezieher zu verhalten, ehestmöglich durch die Aufnahme einer Beschäftigung aus dem Leistungsbezug wieder auszuschneiden, dass die in § 10 AIVG vorgesehenen Sanktionen auch bei der Ausschlagung einer "sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit" in Frage kommen. Daraus folgt andererseits jedoch, dass die Beschäftigung im Rahmen der "sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit" auch den Zumutbarkeitskriterien des § 9 AIVG entsprechen muss.

Eine "sonst sich bietende Arbeitsmöglichkeit" unterscheidet sich nach dem aus dem Gesetzeswortlaut abzuleitenden Konzept des Gesetzgebers von der bloßen Vermittlung durch die regionale Geschäftsstelle dadurch, dass sich eine Arbeitsmöglichkeit in der Regel erst dann "bieten" wird, wenn es entweder nur mehr am Dienstnehmer liegt, dass ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. April 2005, Zl. 2004/08/0037), oder wenn zumindest der potenzielle Dienstgeber (oder ein von diesem Bevollmächtigter) direkt mit der arbeitssuchenden Person in Kontakt tritt (oder sich ein solcher Kontakt z.B. im Zuge einer "Jobbörse" ergibt - vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2000, Zl. 95/08/0018) und ihr (zumindest) ein Vorstellungsgespräch offeriert (VwGH vom 19.9.2007, 2006/08/0252).

Die bP unterließ es, mit den bei der Jobbörse am 17.11.2019 vertretenen Dienstgebern – darunter der Gasthof S. – Vorstellungsgespräche zu führen und erklärte gegenüber einem Mitarbeiter des AMS, die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen zu können.

Kann ein Arbeitsloser, wenn er einer Beschäftigung zugewiesen worden ist, keine Gründe für deren Unzumutbarkeit anführen, ist er nicht berechtigt sich zu weigern, einen Vorstellungstermin zu vereinbaren. Es trifft den Arbeitslosen – so ihm keine Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit der Tätigkeit bekannt sind – die Verpflichtung, sich beim potenziellen Dienstgeber um die freie Stelle zu bewerben (VwGH vom 19.9.2007, 2006/08/0269).

Da wie bereits ausgeführt, keine Anhaltspunkte für eine Unzumutbarkeit der zugewiesenen Stelle vorliegen, wäre die bP verhalten gewesen, sich für die zugewiesene Stelle im Gasthof S. zu bewerben und im Rahmen der Jobbörse ein Vorstellungsgespräch zu führen. Das Unterlassen einer Bewerbung/eines Vorstellungsgesprächs auf die zugewiesene Stelle ist ohne Zweifel als Vereitelungshandlung zu qualifizieren, weil die bP dadurch ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet hat. Für die bP hätte aber auch die Verpflichtung bestanden, von den sich ihr im Rahmen der Jobbörse anderweitig bietenden Arbeitsmöglichkeiten Gebrauch zu machen und mit den (sonstigen) bei der Jobbörse vertretenen Unternehmen Vorstellungsgespräche zu führen. Die noch während der Jobbörse gegenüber einem Mitarbeiter des AMS abgegebene ausdrückliche Erklärung, die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen zu können, unterstreicht die Ablehnung der zugewiesenen und der sich sonst bietenden Beschäftigungen seitens der bP und bringt ihre Weigerung, diese anzunehmen, unmissverständlich zum Ausdruck.

Der bP ist vorzuwerfen, dass sie sich geweigert hat, sich für die zugewiesene Beschäftigung zu bewerben, weshalb die weiteren Stufen des Bewerbungsprozesses gar nicht erreicht werden konnten. Somit besteht am Vorliegen einer – für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung kausalen – Vereitelungshandlung kein Zweifel (vgl. VwGH vom

25.6.2013, 2011/08/0052). Selbiges gilt für die Ablehnung der sich im Rahmen der Jobbörse anderweitig bietenden Arbeitsmöglichkeiten.

Dass die Ablehnung eines Beschäftigungsangebots dazu führt, dass ein solches nicht zu Stande kommt, ist notorisch; es liegt sohin auch der für den Ausspruch des Verlustes erforderliche Vorsatz vor (VwGH vom 4.9.2013, 2011/08/0200). Das Gericht geht davon aus, dass die bP imstande war zu erkennen, dass sie arbeitsfähig ist und kein hinreichender Grund für die Ablehnung der angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten vorliegt. Durch das Unterlassen von Bewerbungen bzw. Vorstellungsgesprächen im Rahmen der Jobbörse und die (tatsachenwidrige) Erklärung gegenüber einem Mitarbeiter des AMS, die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht annehmen zu können, hat die bP das Nichtzustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses daher bewusst in Kauf genommen.

Die Ablehnung der angebotenen Beschäftigungen war damit jedenfalls als Weigerung bzw. Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG zu qualifizieren, sodass die bP für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Notstandshilfe verliert.

Gemäß § 10 Abs. 3 AIVG ist der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 in berücksichtigungswürdigen Fällen, wie z.B. bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG liegen gegenständlich nicht vor:

Das Gericht verkennt nicht, dass die bP mit 05.02.2020 eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen hat. Die Beschäftigungsaufnahme erfolgte jedoch erst zu einem deutlich (sieben Wochen) außerhalb der Sperrfrist (7.11.2019 bis 18.12.2019) liegenden Zeitpunkt. Hinzu kommt die im Vergleich nur kurze Dauer dieses späteren Beschäftigungsverhältnisses von nicht einmal sechs Wochen. Anschließend stand die bP erst ab dem 07.05.2020 bis zum 28.8.2020 wieder in einem vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Seitdem bezieht die bP wieder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, sodass von einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme nicht gesprochen werden kann. Berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG waren damit nicht ersichtlich.

Die Beschwerde war daher 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.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil zu den gegenständlich anzuwendenden Bestimmungen - wie im Erkenntnis angeführt - zahlreiche Judikate des Verwaltungsgerichtshofes vorliegen, die Rechtsfragen in der bisherigen Rechtsprechung einheitlich beantwortet wurden und in der vorliegenden Entscheidung von der höchstrichterlichen Spruchpraxis auch nicht abgewichen wurde.

Absehen von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung

Eine mündliche Verhandlung konnte im gegenständlichen Fall unterbleiben, weil sich Fragen der Beweiswürdigung nicht stellen, der maßgebliche Sachverhalt als durch die Aktenlage geklärt und nicht als ergänzungsbedürftig erachtet werden konnte. Es wurden für die gegenständliche Entscheidung weder noch zu klärende Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen noch Rechtsfragen, deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätten. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier Art 6 Abs. 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Schlagworte

Anspruchsverlust Bewerbung Gesundheitszustand Kausalität Notstandshilfe Vereitelung zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L501.2228461.1.00

Im RIS seit

21.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at