

# TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/3 W121 2232565-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.03.2021

## Entscheidungsdatum

03.03.2021

## Norm

AIVG §10

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

## Spruch

W121 2232565-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Erika ENZLBERGER-HEIS als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Sascha ERNSZT (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) und Ing. Robert FODROCZI (aus dem Kreis der Arbeitgeber) als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX gegen die Beschwerdeverentscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) XXXX vom XXXX , GZ: XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am XXXX zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

## Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

Der Beschwerdeführer hat eine XXXX und besitzt langjährige Berufserfahrung als XXXX. Er studiert in Teilzeit seit dem XXXX bis laufend im Studiengang XXXX an der XXXX. Seit XXXX steht er im Leistungsbezug nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, unterbrochen durch Krankengeldbezüge.

Aus den Verfahrensunterlagen geht hervor, dass dem Beschwerdeführer vom Arbeitsmarktservice (in der Folge: belangte Behörde; AMS) am XXXX der Vermittlungsvorschlag für eine Beschäftigung als Sachbearbeiter in der Lagerlogistik bei der XXXX GmbH, XXXX, mit einer Entlohnung laut Kollektivvertrag und möglichem Arbeitsantritt am XXXX zugewiesen wurde. Das gesuchte Arbeitsausmaß wurde mit 40 Wochenstunden angegeben. Die Bewerbungsunterlagen waren online über das Jobportal des potenziellen Dienstgebers oder per E-Mail an diesen zu senden. Dies unter Bekanntgabe der E-Mail-Adresse und Postadresse des potenziellen Dienstgebers.

Der Beschwerdeführer hat sich mit Schreiben vom XXXX um die zugewiesene Stelle beworben.

In einer niederschriftlichen Einvernahme gemäß § 10 AIVG vom XXXX führte der Beschwerdeführer jedoch aus, dass er gegen die zugewiesene Beschäftigung zwar keine grundsätzlichen Einwendungen erhebe, er aber mit dem zuständigen Herrn telefonisch Kontakt gehabt und dabei angemerkt hätte, dass ihm Vollzeit „einfach zu heavy“ sei. Daraufhin hätte dieser angegeben, dass er ihn auf dem Radar behalten würde, falls etwas Passendes einlangen sollte.

Mit Bescheid der belangten Behörde vom XXXX wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG für den Zeitraum XXXX verloren hat. Begründend wurde darauf verwiesen, dass er eine mögliche Arbeitsaufnahme bei der XXXX GmbH vereitelt hätte. Das Vorliegen berücksichtigungswürdiger Nachsichtgründe gemäß § 10 Abs 3 AIVG wurde verneint.

In der gegen den Bescheid fristgerecht erhobenen Beschwerde führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass er seit XXXX ein Studium der XXXX absolviere. Zur zügigen Absolvierung des Studiums, wofür er auch Studiengebühren bezahle, sei für ihn nur eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Stunden pro Woche möglich und zumutbar, was er bei der AMS Vermittlung auch offengelegt habe. Er hätte nie einen Job abgelehnt, sondern nachgefragt, ob es einen Teilzeitjob gebe, da er als Student nicht Vollzeit arbeiten könne. Nunmehr sei er für einen Teilzeitjob aufgenommen worden, was von der XXXX so bestätigt werde. Hierzu übermittle er eine Einstellungsbestätigung der XXXX. Aufgrund der aktuellen Corona-Krise könne kein genaues Datum der Arbeitsaufnahme genannt werden. Zudem würden berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht vorliegen, da er grundsätzlich bereits ab XXXX bei der XXXX beschäftigt worden wäre, sich der Beginn jedoch aufgrund der Corona-Krise nach hinten verschoben hätte.

Mit Bescheid vom XXXX wurde die Beschwerde des Beschwerdeführers gegen den Bescheid der belangten Behörde vom XXXX im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung abgewiesen, wobei Nachsicht nicht erteilt wurde.

Die Entscheidung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass ihm die angebotene Stelle in jeglicher Hinsicht zumutbar gewesen wäre. Unstrittig sei, dass er sich auf die freie Stelle beim potenziellen Dienstgeber beworben habe. Zudem gehe aus dem Vermittlungsvorschlag eindeutig hervor, dass ein Angestellter für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Wochenstunden gesucht worden sei. Sein Verhalten und seine Angaben beim Telefonat, wonach ihm eine Vollzeitbeschäftigung derzeit „einfach zu heavy“ sei, hätten dazu geführt, dass er nicht für die ausgeschriebene Stelle in Betracht kam, weshalb ihm mitgeteilt worden sei, dass man ihn am Radar behalten würde, falls etwas Passendes einlangen sollte. Es werde davon ausgegangen, dass er die zugewiesene Vollzeitstelle aufgrund seines Studiums abgelehnt habe, was er mit seinen Angaben in der niederschriftlichen Einvernahme vom XXXX und in seiner Beschwerde auch ausdrücklich bestätigt hätte. Sein Beschwerdevorbringen, dass ihm die zugewiesene Vollzeitbeschäftigung aufgrund seines Studiums nicht zumutbar gewesen wäre, könne zu keiner anderen Entscheidung führen, da er nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bereit sein müsse, auch während der Ausübung eines Studiums Vollzeitstellen anzunehmen. Aufgrund seines Verhaltens hätte er die Möglichkeit der Aufnahme einer Beschäftigung zunichtegemacht und dies in Kauf genommen. Berücksichtigungswürdige Nachsichtgründe würden nicht vorliegen, da der Umstand der Corona-Krise in keinem zeitlichen oder inhaltlichen Zusammenhang mit dem zu prüfenden Fall stünde, insbesondere im Hinblick auf die am XXXX erfolgte Zuweisung mit möglichem Arbeitsantritt am XXXX. Zwar habe er in weiterer Folge am XXXX eine Teilzeitbeschäftigung beim potenziellen Dienstgeber aufgenommen. Diese sei jedoch bereits am XXXX vom Dienstgeber in der Probezeit aufgelöst worden, wenngleich den Beschwerdeführer daran kein Verschulden getroffen hätte.

Der Beschwerdeführer stellte fristgerecht einen Vorlageantrag an das Bundesverwaltungsgericht und führte im Wesentlichen aus, dass es ausreiche, wenn er im Ausmaß von 20 Stunden vermittelbar sei. Er hätte sich immer im

erforderlichen Ausmaß von zumindest 20 Stunden pro Woche arbeitswillig erklärt. Zudem verwies er erneut auf die seiner Ansicht nach vorliegenden Nachsichtgründe, indem er bereits ab XXXX ein Beschäftigungsverhältnis bei der XXXX beginnen hätte können, dieses jedoch lediglich aufgrund der Corona-Situation auf XXXX nach hinten verschoben worden sei. Dieses Dienstverhältnis sei sodann ohne sein Verschulden am XXXX in der Probezeit aufgelöst worden, da eine schlechte Auftragslage wegen Corona vorgelegen hätte.

Das Bundesverwaltungsgericht führte am XXXX eine Beschwerdeverhandlung durch. Der Beschwerdeführer wurde von der Vorsitzenden RichterIn sowie den Laienrichtern befragt. Die belangte Behörde wurde durch XXXX vertreten. Im Wesentlichen wurden die bisher jeweils dargelegten Ansichten erneut bekräftigt. Der Beschwerdeführer gab erstmals an, dass er dem potenziellen Dienstgeber gegenüber nur mitgeteilt hätte, dass es ihm lieber wäre, wenn er eine Teilzeitbeschäftigung haben könnte. Wenn es keine andere Möglichkeit gäbe, würde er auch 40 Stunden arbeiten. Der Behördenvertreter hielt ihm im Wesentlichen seine eigenen bisherigen Angaben entgegen und verwies auf den Vermittlungsvorschlag, wonach eine 40 Stunden Vollzeitbeschäftigung ausgeschrieben gewesen sei.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

#### 1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer hat eine XXXX und besitzt langjährige Berufserfahrung als XXXX . Er studiert Teilzeit seit dem XXXX bis laufend im Studiengang XXXX an der XXXX . Seit XXXX steht er im Leistungsbezug nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, unterbrochen durch Krankengeldbezüge.

Mit vom Beschwerdeführer mit dem AMS abgeschlossener Betreuungsvereinbarung vom XXXX wurde festgehalten, dass das AMS den Beschwerdeführer bei der Suche nach einer Stelle als XXXX unterstützt. Das Arbeitsausmaß wurde mit Voll-/Teilzeit 20-40 Stunden vereinbart.

Dem Beschwerdeführer wurde vom Arbeitsmarktservice am XXXX der Vermittlungsvorschlag für eine Beschäftigung als Sachbearbeiter in der Lagerlogistik bei der XXXX GmbH, XXXX , mit einer Entlohnung laut Kollektivvertrag und möglichem Arbeitsantritt am XXXX zugewiesen. Das gesuchte Arbeitsausmaß wurde mit 40 Wochenstunden angegeben. Die Bewerbungsunterlagen waren online über das Jobportal des potenziellen Dienstgebers oder per E-Mail an diesen zu senden. Dies unter Bekanntgabe der E-Mail-Adresse und Postadresse des potenziellen Dienstgebers. Als Anforderungen sind eine abgeschlossene Ausbildung im Logistikbereich, erste Berufserfahrung in der Lagerdisposition, entsprechend gute EDV Kenntnisse und hohe Lösungsorientierung genannt.

Der Beschwerdeführer erfüllt die Voraussetzungen der zugewiesenen Stelle allesamt.

Diese Tätigkeit wäre dem Beschwerdeführer in jeglicher Hinsicht zumutbar gewesen.

Der Beschwerdeführer bewarb sich mit Schreiben vom XXXX um die zugewiesene Stelle.

Er gab bei einem darauffolgenden telefonischen Bewerbungsgespräch mit dem potenziellen Dienstgeber im Kontext der Arbeitszeiten von sich aus an, dass ihm eine Vollzeitbeschäftigung derzeit „einfach zu heavy“ sei. Daraufhin teilte ihm der potenzielle Dienstgeber mit, dass er ihn auf dem Radar behalten würde, falls etwas Passendes einlangen sollte.

Festgestellt wird, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten, nämlich durch implizite Mitteilung seines Desinteresses an der ausgeschriebenen (Vollzeit-)Stelle, eine zumutbare Arbeitsmöglichkeit vereitelt hat.

Dieses Verhalten war ursächlich für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses. Er hatte durch sein Verhalten das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zumindest in Kauf genommen.

Der Beschwerdeführer war vom XXXX bis XXXX bei der XXXX vollversichert beschäftigt und steht seit XXXX wiederum im Arbeitslosengeldbezug, da das Dienstverhältnis durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber aufgrund der Auftragslage beendet wurde.

Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen nach § 10 AIVG liegen nicht vor.

#### 2. Beweiswürdigung:

Der Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich aus dem zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakt des AMS sowie insbesondere auch aufgrund des seitens des erkennenden Senates gewonnenen persönlichen Eindruckes vom Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Beschwerdeverhandlung vor dem

Bundesverwaltungsgericht.

Dass die zugewiesene Stelle zumutbar gewesen ist, ergibt sich mangels gegenteiliger substantiierter Behauptungen. So gab der Beschwerdeführer im Verfahren zwar an, dass er immer angegeben habe, dass ihm eine Teilzeitbeschäftigung möglich wäre, nicht jedoch eine Vollzeitbeschäftigung. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass aus der Betreuungsvereinbarung vom XXXX zweifelsfrei hervorgeht, dass er eine Arbeitsbereitschaft im Ausmaß von Voll-/Teilzeit 20-40 Stunden zur Verfügung stellt. Diesbezüglich ist auch festzuhalten, dass der Beschwerdeführer nach ständiger Judikatur des VwGH zudem verpflichtet ist, auch während der Ausübung eines Studiums Vollzeitstellen anzunehmen. Ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung ist dem AIVG nicht zu entnehmen.

Beweiswürdigend wird darüber hinaus ausgeführt, dass den Feststellungen der belangten Behörde im gegenständlichen Fall zu folgen ist. Der erkennende Senat stellt unter Verweis auf die vorliegenden Unterlagen fest, dass der Beschwerdeführer u.a. durch die von sich aus erfolgte Mitteilung im Kontext der Arbeitszeiten beim telefonischen Bewerbungsgespräch, dass ihm eine Vollzeitbeschäftigung derzeit „einfach zu heavy“ sei, implizit Desinteresse für die zugewiesene Vollzeitstelle gezeigt hat, obwohl er sich zunächst beworben hat. Dies gab der Beschwerdeführer bei der niederschriftlichen Einvernahme des AMS am XXXX gegenüber dem AMS selbst an. Dies ergibt sich aus dem im Verfahrensakt aufliegenden niederschriftlichen Einvernahmeprotokoll des AMS. Auch in der Beschwerde räumte er ein, dass er dem potenziellen Dienstgeber gegenüber mitgeteilt hat, dass er derzeit keine Vollzeitstelle annehmen könnte.

Er hat gegenüber dem potenziellen Dienstgeber auch nicht klar zum Ausdruck gebracht, dass er die zugewiesene Vollzeitstelle dennoch annehmen würde. Zwar gab der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung beim BVwG erstmals an, dass er beim Telefonat mit dem potenziellen Dienstgeber mitgeteilt hätte, dass ihm zwar eine Teilzeitbeschäftigung lieber wäre, er jedoch auch bereit wäre, eine Vollzeitstelle anzunehmen. Diese Aussage wird jedoch aufgrund des gewonnenen persönlichen Eindrucks in der mündlichen Verhandlung sowie dem Umstand, dass es den bisherigen Angaben des Beschwerdeführers im Verfahren widerspricht, als Schutzbehauptung gewertet.

Das Verhalten des Beschwerdeführers im telefonischen Bewerbungsgespräch war ursächlich für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses. Der Beschwerdeführer hat hinsichtlich seiner Rechtfertigungsversuche auch den erkennenden Senat nicht überzeugen können.

Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die zugewiesene Stelle für den Beschwerdeführer nicht im Sinne des § 9 AIVG zumutbar gewesen wäre. Es wäre eine Entlohnung nach Kollektivvertrag erfolgt. Die Arbeitszeiten im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung wären ebenfalls zumutbar gewesen. Dennoch verwies der Beschwerdeführer in diesem Kontext beim Bewerbungsgespräch darauf, dass ihm eine Vollzeitbeschäftigung derzeit nicht möglich wäre, wie er in der niederschriftlichen Einvernahme beim AMS noch selbst angab.

Der Beschwerdeführer hat auch in der mündlichen Verhandlung nicht nachvollziehbar dargelegt, dass er ausreichende Anstrengungen für das Erlangen der Stelle unternommen hätte. Vielmehr wäre in der Bewerbungssituation von einem Interessierten zu erwarten, dass er aktiv nach einem möglichen Probetag bzw. der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes fragt, so er tatsächlich Interesse hätte.

Ein Arbeitsloser hat jedes Verhalten zu unterlassen, das geeignet ist, die Aufnahme einer zumutbaren Beschäftigung zu vereiteln. Durch seine soeben dargelegten Angaben im Bewerbungsgespräch hat er es jedenfalls ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden, dass er das zugewiesene Stellenangebot vereitelt.

Den im Zuge des Gesprächs getätigten Aussagen des Beschwerdeführers an den potenziellen Dienstgeber kann nur die Intention entnommen werden, dass er an der vorgeschlagenen Stelle nicht interessiert gewesen ist und er diese durch seine Aussagen vereiteln wollte bzw. zumindest in Kauf nahm und sich damit abfand, dass er eine etwaige Zusage dadurch vereitelt. Auch in der mündlichen Verhandlung entstand der Eindruck, dass der Beschwerdeführer versuchte, sein damaliges Verhalten zu relativieren.

Der erkennende Senat kam daher insbesondere nach Durchsicht des Verwaltungsaktes und nach Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht zu der Einschätzung, dass die ausführlichen Feststellungen in der angefochtenen Beschwerdeentscheidung zu bestätigen sind.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

#### Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts:

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.

§ 56 Abs. 2 AIVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG) entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Die entsprechende Anordnung einer Senatszuständigkeit enthält § 56 Abs. 2 AIVG, wonach das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat entscheidet, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.

Gemäß § 7 BVwGG bestehen die Senate aus einem Mitglied als Vorsitzendem und zwei weiteren Mitgliedern als Beisitzern.

In der gegenständlichen Rechtssache obliegt somit die Entscheidung dem nach der jeweils geltenden Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes zuständigen Senat.

#### Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht:

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF 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.

#### Beschwerdegegenstand:

Gemäß § 14 VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert § 56 Abs. 2 AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (vgl. Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, § 15 VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vgl. RV 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des § 15 Abs. 1 hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3) und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 8 zu § 15 VwGVG unter Hinweis auf AB 2112 BlgNR 24. GP 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert.

#### Prüfungsumfang und Entscheidungsbefugnis des Bundesverwaltungsgerichts:

§ 27 VwGVG legt den Prüfungsumfang fest und beschränkt diesen insoweit, als das Verwaltungsgericht (bei Bescheidbeschwerden) prinzipiell (Ausnahme: Unzuständigkeit der Behörde) an das Beschwerdevorbringen gebunden ist (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 1 zu § 27 VwGVG). Konkret normiert die zitierte Bestimmung: "Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen."

Die zentrale Regelung zur Frage der Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte bildet § 28 VwGVG. Die vorliegende relevanten Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung lauten wie folgt:

„§ 28. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht

selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.“

Gegenständlich steht der maßgebliche Sachverhalt im Sinne von § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat folglich in der Sache selbst zu entscheiden.

Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 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. [...]

§ 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. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder

4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen,

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) Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Mindestdauer des Anspruchsverlustes nach Abs. 1 um weitere zwei Wochen.

(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) Wer, ohne dadurch den Erfolg der Schulungsmaßnahme zu gefährden, tageweise nicht an einer Schulungsmaßnahme teilnimmt, verliert den Anspruch auf Arbeitslosengeld für Tage des Fernbleibens, außer wenn dieses durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist.

#### 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 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweck, 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, 23.2.2005, ZI. 2003/08/0039).

Während § 9 AIVG den Begriff der Arbeitswilligkeit definiert und Kriterien für die Bestimmung der Zumutbarkeit einer durch das Arbeitsmarktservice bzw. eine von diesem beauftragten Arbeitsvermittler vermittelte 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.

Ein Anspruchsverlust nach § 10 Abs. 1 AIVG tritt zunächst ein, wenn sich die arbeitslose Person weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, einem Auftrag zur Nachschulung zu entsprechen, oder an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Auf den gegenständlichen Sachverhalt finden diese allgemeinen Erwägungen Anwendung wie folgt:

Das Zustandekommen eines zumutbaren Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitslose dadurch vereiteln, dass er den Erfolg seiner Bemühungen durch sein Verhalten, das nach allgemeiner Lebenserfahrung geeignet ist, den potentiellen Arbeitgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zu Nichte macht. Zur Erlangung eines Arbeitsplatzes bedarf es einerseits eines aktiven Handelns und andererseits der Unterlassung eines Verhaltens, das objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern (vgl. VwGH 20.9.2000, 2000/08/0056).

Wie oben festgestellt, wurde dem Beschwerdeführer vom Arbeitsmarktservice der Vermittlungsvorschlag für eine Beschäftigung als Sachbearbeiter in der Lagerlogistik bei der XXXX GmbH mit einer Entlohnung laut Kollektivvertrag übermittelt. Der Beschwerdeführer hat sich zwar um die zugewiesene Stelle beworben, jedoch beim telefonischen Bewerbungsgespräch im Kontext der Arbeitszeiten von sich aus angegeben, dass er derzeit nicht Vollzeit arbeiten könne. Dieser Mitteilung kann nur die Intention entnommen werden, dass er die Arbeitsaufnahme vereiteln wollte

zumal zweifelsfrei eine Vollzeitstelle zu besetzen und ausgeschrieben war. Es ist nicht zu erkennen, wie ein Arbeitgeber – bei solchen Angaben – seiner Bewerbung den Vorzug geben sollte. Der Beschwerdeführer war daher seiner Verpflichtung, alles zu tun, um seine Arbeitslosigkeit zu beenden, nicht nachgekommen.

Dieses Verhalten war auch ursächlich für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses. Wie bereits beweiswürdigend dargelegt, hat es der Beschwerdeführer ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden, dass durch eine derartige Bewerbung die Annahme der vom AMS zugewiesenen zumutbaren Beschäftigung vereitelt wird. Auch im Rahmen der Beschwerdeverhandlung kamen keinerlei Anhaltspunkte hervor von den Feststellungen der belangten Behörde im nunmehr angefochtenen Bescheid abzuweichen.

Die belangte Behörde hat daher zu Recht im nunmehr angefochtenen Bescheid festgestellt, dass der Beschwerdeführer eine angebotene zumutbare Beschäftigung vereitelt hat.

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

Berücksichtigungswürdig im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trafe, als dies sonst allgemein der Fall ist (VwGH 26.01.2010, 2008/08/0018; 15.05.2013, 2010/08/0257; 25.06.2013, 2012/08/0236). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. VwGH 02.04.2008, 2007/08/0234, mwN) kann ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potenziellen Schaden ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden und auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an (wie etwa Sorgepflichten, vgl. VwGH 16.05.1995, 94/08/0150; 04.09.2013, 2011/08/0201; 20.10.2010, 2007/08/0231; 12.09.2012, 2009/08/0247).

Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen iSd. § 10 Abs. 3 AIVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (VwGH 07.05.2008, 2007/07/0237; 19.01.2011, 2008/08/0020; 10.04.2013, 2012/08/0135; 25.06.2013, 2011/08/0082; 19.07.2013, 2012/08/0176; 04.09.2013, 2011/08/0201).

Die Erteilung der Nachsicht kann auch durch das Verwaltungsgericht im Rahmen einer Sachentscheidung über die Beschwerde erfolgen. Dabei hat es – wenn die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 VwGVG vorliegen und die Angelegenheit daher nicht gemäß § 28 Abs. 4 VwGVG zurückverwiesen wird – auch das bei der Festlegung des Umfangs der Nachsicht offenstehende Ermessen zu üben. Die Erteilung der Nachsicht durch das Verwaltungsgericht setzt aber nicht die Anhörung des Regionalbeirates iSd § 10 Abs. 3 AIVG voraus (vgl. VwGH 17.12.2015, Ro 2015/08/0026; 27.01.2016, Ro 2015/08/0027).

Der Beschwerdeführer hat bis dato keine dauerhafte neue, die Arbeitslosigkeit ausschließende, Beschäftigung angenommen. Er war zwar vom XXXX der XXXX GmbH vollversichert beschäftigt, steht jedoch seit XXXX wiederum im Arbeitslosengeldbezug, da das Dienstverhältnis durch Lösung in der Probezeit durch den Dienstgeber aufgrund der Auftragslage beendet wurde. Wenngleich dem Beschwerdeführer nicht angelastet werden kann, dass das Dienstverhältnis aufgrund der Auftragslage bereits nach zwei Tagen wieder beendet wurde, so ist dennoch festzuhalten, dass der Umstand der Corona-Krise, wie vom Beschwerdeführer als Grund für die verzögerte Aufnahme der Beschäftigung angeführt, in keinem zeitlichen oder inhaltlichen Zusammenhang mit dem vorliegenden Fall, insbesondere im Hinblick auf die am XXXX erfolgte Zuweisung mit möglichem Arbeitsantritt am XXXX, steht. Der Beschwerdeführer hat das zweitägige Teilzeitdienstverhältnis zudem erst weit nach Beendigung der Ausschlussfrist begonnen und wurde es, wenngleich ohne sein Verschulden, bereits nach zwei Tagen wieder beendet. Im vorliegenden Fall ist insbesondere auch ausschlaggebend, dass der Beschwerdeführer am XXXX eine vollversicherte Beschäftigung bei der XXXX GmbH aufnehmen hätte können, um seine Arbeitslosigkeit zu beenden, er dieses Angebot im Ergebnis jedoch wegen Zeitmangels aufgrund seines Studiums abgelehnt hat.

Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG liegen im gegenständlichen Fall



daher nicht vor, weshalb spruchgemäß zu entscheiden war.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben.

#### **Schlagworte**

Anspruchsverlust Arbeitslosengeld Arbeitszeit Bewerbung Kausalität Vereitelung zumutbare Beschäftigung

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

ECLI:AT:BVWG:2021:W121.2232565.1.00

#### **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](http://www.jusline.at)