

# TE Bvwg Erkenntnis 2021/9/16 I407 2239765-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.09.2021

## Entscheidungsdatum

16.09.2021

## Norm

AIVG §10

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

## Spruch

I407 2239765-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Stefan MUMELTER als Vorsitzender und die fachkundigen Laienrichter Florian TAUBER und Mag. Stefan WANNER als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Schwaz, Regionale Geschäftsstelle, vom 25.11.2020 in der Fassung der Beschwerdevorentscheidung vom 05.02.2021 wegen Verlusts des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum 11.11.2020 bis 22.12.2020 gemäß § 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) in nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) als unbegründet abgewiesen.

B)

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

## Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Herr XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführer) bezog zuletzt aufgrund eines Antrags vom 28.09.2020 Arbeitslosengeld.
2. In der Betreuungsvereinbarung vom 04.11.2020 (gültig bis 05.02.2021) wurde vereinbart, dass das Arbeitsmarktservice Schwaz, Regionale Geschäftsstelle (im Folgenden: belangte Behörde) den Beschwerdeführer bei der Suche nach einer Stelle als Immobilienvermittler oder Produktionsarbeiter unterstützen werde. Das Arbeitsausmaß sei Vollzeit und die gewünschten Arbeitsorte seien die Orte XXXX. Zur Erreichung des Arbeitsplatzes stehe ein eigener Pkw oder eine sonstige Möglichkeit zur Verfügung.
3. Am 09.11.2020 wies die belangte Behörde dem Beschwerdeführer ein Stellenangebot als Produktionsmitarbeiter bei der Dienstgeberin XXXX (im Folgenden: Dienstgeberin S) zu.
4. In der Folge wurde der Beschwerdeführer am 16.11.2020 wegen der Nichtannahme bzw. des Nichtzustandekommens einer zugewiesenen Beschäftigung von der belangten Behörde niederschriftlich einvernommen. Im Zuge der Einvernahme erklärte der Beschwerdeführer, dass er hinsichtlich der konkret angebotenen Entlohnung, der angebotenen beruflichen Verwendung, der vom Unternehmen geforderten Arbeitszeit, der körperlichen Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg sowie Betreuungspflichten keine Einwendungen habe. Zudem gab er als sonstigen Grund an, dass er eine E-Mail an die Dienstgeberin geschickt habe und auf eine Rückmeldung warte.
5. Mit Bescheid vom 25.11.2020 sprach die belangte Behörde aus, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 38 iVm § 10 AIVG für den Zeitraum 11.11.2020 bis 22.12.2020 verloren hat und dass ihm keine Nachsicht erteilt wird. Begründend hielt die belangte Behörde fest, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsaufnahme bei der ihm von der belangten Behörde zugewiesenen Stelle bei der Dienstgeberin S vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.
6. Die gegen diesen Bescheid rechtzeitig und zulässig erhobene Beschwerde vom 30.11.2020 begründete der Beschwerdeführer im Wesentlichen wie folgt: Es handle sich seiner Ansicht nach um ein Missverständnis, da er sich wie besprochen bei der Dienstgeberin S beworben habe. Er habe aber einen Fehler gemacht und der Bewerbung statt seinem Lebenslauf den Ergebnisbogen des AMS beigelegt und keine Telefonnummer angegeben. Es sei aber keine Absicht gewesen und er bitte daher um entsprechende Nachzahlung.
7. Mit Bescheid vom 05.02.2021 wurde im Rahmen einer Beschwerdeentscheidung die Beschwerde des Beschwerdeführers abgewiesen. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass die Stelle als Produktionsmitarbeiter bei der Dienstgeberin S dem Beschwerdeführer durchaus zuzumuten gewesen sei. Er habe dies auch nie bestritten. Das Beschäftigungsverhältnis sei nicht zustande gekommen, da der Beschwerdeführer im Zuge seiner Bewerbung nicht arbeitswillig erschienen sei. So habe er in der Bewerbung um einen Rückruf gebeten, seine Handynummer jedoch nicht angegeben. Ihm habe bewusst sein müssen, dass die Nichtbekanntgabe seiner Telefonnummer seine Chancen verringere. Zudem habe er der Bewerbung keinen Lebenslauf beigelegt. Dieses Verhalten habe von der Dienstgeberin als mangelndes Interesse gewertet werden müssen.
8. Mit Eingabe vom 15.02.2021 beantragte der Beschwerdeführer die Vorlage seiner Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und führte zusätzlich aus, er habe seit ca. zwei Jahren keinen eigenen Pkw mehr und er sei seit 25.01.2021 aufgrund einer psychischen Erkrankung in Behandlung. Zudem habe er lediglich vergessen, seine Telefonnummer anzugeben. Dies sei keine Absicht gewesen.
9. Mit Stellungnahme vom 22.02.2020 wurde die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Ergänzend wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer dem AMS gegenüber den fehlenden Pkw nie erwähnt habe. Vielmehr habe er in der Betreuungsvereinbarung angegeben, dass er über einen Privat-Pkw zur Erreichung des Arbeitsortes verfüge. Auch seine gesundheitlichen Einschränkungen habe er vor dem Vorlageantrag nie erwähnt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der Beschwerdeführer hat zuletzt aufgrund seines Antrages vom 28.09.2020 Arbeitslosengeld bezogen.

1.2. Am 09.11.2020 wurde ihm von der belangten Behörde das folgende Stellenangebot bei der Dienstgeberin S zugewiesen (Anonymisierungen und Kürzung durch das Bundesverwaltungsgericht):

„[...]

An unserem Standort in Innsbruck, suchen wir ab sofort Verstärkung in der Produktion:

2 PRODUKTIONSMITARBEITER (m/w/d)

Vollzeitbeschäftigung im Ausmaß von 38 Stunden pro Woche in Daueranstellung

SPANNENDE AUFGABEN

- \* Einstellung, Bedienung und Überwachung des Produktionsprozesses
- \* Behebung von allfälligen Störungen
- \* Rüsten der Maschinen
- \* Laufende Qualitätskontrolle in der Produktion
- \* Gewährleisten eines reibungslosen Produktionsablaufes

IHR KÖNNEN IST GEFRAGT

- \* Abgeschlossene Ausbildung
- \* Bereitschaft zur Schichtarbeit (3- und 4-Schichtbetrieb)
- \* Der Tätigkeit entsprechende Deutschkenntnisse
- \* Genauigkeit, Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit
- \* Gültiger Staplerschein von Vorteil

UNSERE CHEMIE WIRD SIE BEGEISTERN!

- \* Langfristige Beschäftigung im Angestelltenverhältnis
- \* Kollegiales Betriebsklima
- \* Gute Sozialleistungen

Das kollektivvertragliche monatliche Mindestgehalt beträgt € 2.178,- brutto. Je nach Ausbildung und Berufserfahrung sind wir bereit zur Überzahlung.

[...]“

1.3. Die angebotene Stelle entspricht den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers und gefährdet nicht dessen Gesundheit und Sittlichkeit. Arbeitsort der zugewiesenen Beschäftigung wäre in Innsbruck. Der Beschwerdeführer ist in XXXX wohnhaft und somit ca. 35 Kilometer vom Beschäftigungsort entfernt. Der Beschäftigungsort wäre für ihn mit dem Auto in ca. 30 Minuten erreichbar. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln beträgt die Wegzeit je nach Verbindung und Reisezeit zwischen 50 Minuten und 80 Minuten pro Strecke.

1.4. Der Beschwerdeführer verfügte zumindest zum Zeitpunkt der Zuweisung über einen Privat-Pkw oder eine sonstige Möglichkeit zur Erreichung der Arbeitsstelle.

1.5. Der Beschwerdeführer hat sich am 11.11.2020 für die ihm zugewiesene Stelle bei der Dienstgeberin S wie folgt beworben:

„Sehr geehrter Herr XXXX ,

Ich habe die Bewerbung vom Ams bekommen das Ihr zwei Produktionsmitarbeiter sucht!

Wäre über ein Rückruf sehr erfreut..BITTE den mitgeschickten PDF ausfüllen und mir Retournieren!

Beste Grüße

XXXX “

Diesem E-Mail war der Bewerbungsergebnisbogen des AMS beigelegt. Seine Kontaktdaten, insbesondere seine Telefonnummer, teilte der Beschwerdeführer der Dienstgeberin nicht mit. Ein Lebenslauf war der Bewerbung nicht

beigefügt. Ein Beschäftigungsverhältnis kam in weiterer Folge nicht zustande.

Dem Beschwerdeführer musste bewusst sein, dass sich die Chancen auf eine Anstellung zumindest verringern, wenn er dem potentiellen Dienstgeber weder seinen Lebenslauf zur Verfügung stellt, noch seine vollständigen Kontaktdaten mitteilt. Dies insbesondere, da er in seiner Nachricht um einen Rückruf gebeten hat.

1.6. Am 14.01.2021 wurde behördenintern die Information, dass der Beschwerdeführer kein Auto mehr habe, verarbeitet.

1.7. Am 25.01.2020 meldete der Beschwerdeführer sich krank. Diesbezüglich teilte er am 04.02.2021 mit, dass er Antidepressiva und Schlaftabletten benötige.

1.8. Der Beschwerdeführer geht derzeit keiner die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung nach. Allerdings hatte er im Zeitraum 01.04.2021 bis 30.04.2021 eine solche Beschäftigungen aufgenommen.

## 2. Beweiswürdigung:

2.1. Der Umstand, dass der Beschwerdeführer Arbeitslosengeld bezogen hat, wird durch den unbedenklichen Akteninhalt bescheinigt.

2.2. Die Feststellungen zum Inhalt des zugewiesenen Inserates wurden dem im Akt einliegenden Stellenangebot entnommen.

2.3. Dass die Beschäftigung den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers entspricht und nicht dessen Gesundheit und Sittlichkeit gefährdet, geht aus dem Akteninhalt hervor und wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten.

Die Feststellungen zur Entfernung des Arbeitsortes und dessen Erreichbarkeit basiert auf einer Abfrage in „Google-Maps“.

2.4. Die Feststellungen zur Bewerbung und die näheren Umstände (Inhalt der Bewerbung etc.) ergeben sich aus dem Akteninhalt. Dass dem Beschwerdeführer bewusst war, dass sein Verhalten geeignet war, das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses zu vereiteln, ergibt sich aus dem im Akt belegten Verhalten des Beschwerdeführers. Die Bewerbung des Beschwerdeführers umfasste lediglich ein kurzes E-Mail und den Ergebnisbogen des AMS im Anhang. Das äußerst knappe „Anschreiben“ enthielt mehrere Rechtschreib-, Tipp und Grammatikfehler. Dass solche Fehler in einer Bewerbung die Chancen auf ein Bewerbungsgespräch oder gar eine Anstellung verschlechtern und zwar auch bei Stellen, die an sich keine guten Deutsch- oder Rechtschreibkenntnisse erfordern, gehört zur allgemeinen Lebenserfahrung. Zudem sticht ins Auge, dass die schriftliche Kommunikation mit der belangten Behörde und auch mit anderen Dienstgebern im Zuge diverser Bewerbungen zwar nicht immer fehlerfrei, jedoch zumeist auf einem deutlich höheren sprachlichen Niveau stattfand. Es ist daher anzunehmen, dass der Beschwerdeführer sich der Mangelhaftigkeit der Bewerbung bewusst war und einen negativen Ausgang derselben in Kauf genommen hat. Auch dass die Bekanntgabe der Telefonnummer und die Übersendung seines Lebenslaufes lediglich versehentlich unterblieben sind, konnte der Beschwerdeführer nicht glaubhaft machen. So führte er in seiner Beschwerde selbst an, er habe den Ergebnisbogen angehängt, da er von keinem Unternehmen das Bewerbungsergebnis erhalten hätte. Bezüglich der Telefonnummer erklärte der Beschwerdeführer gegenüber der Behörde in einer Mitteilung vom 20.11.2020: „Hab erst Kontakt mit Email aufgenommen, bekam keine Rückmeldung! Notiz: Es wurde mit gesagt das ich telefonisch nicht erreichbar war, wo ich nicht einmal meine Nr. Angegeben habe?!?“ Dies spricht dafür, dass dem Beschwerdeführer der Inhalt seiner E-Mail durchaus bewusst war. Dass die Angabe der vollständigen Kontaktdaten und die Übersendung eines Lebenslaufes zu den Mindestanforderungen einer ernsthaften Bewerbung gehören, ist allgemein bekannt und musste auch dem Beschwerdeführer bewusst sein. Das dargestellte Verhalten nimmt damit den negativen Ausgang einer Bewerbung in Kauf und ist absolut ungeeignet, ein persönliches Vorstellungsgespräch zu erreichen.

2.5. Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Bewerbung über einen eigenen Pkw verfügte, ergibt sich aus dem Akteninhalt. Mit dem Beschwerdeführer wurde in der Betreuungsvereinbarung vom 04.11.2020 unter anderem Innsbruck als gewünschter Arbeitsort vereinbart. Zudem wurde festgehalten, dass er über einen Privat-Pkw oder eine sonstige Möglichkeit seinen Arbeitsplatz zu erreichen verfüge. Es ist also unglaublich, dass er, wie im Vorlageantrag angegeben, seit ca. 2 Jahren (also seit ca. 2019) über keinen eigenen Pkw mehr verfügt. Zudem erfolgte von Seiten des Beschwerdeführers weder bei Zuweisung der Stelle noch im Zuge der Beschwerde eine entsprechende

Meldung an die belangte Behörde.

2.6. Die Feststellung zur Krankmeldung und der weiteren diesbezüglichen Kommunikation ist ebenfalls dem Akteninhalt zu entnehmen. Vor der Krankmeldung am 25.01.2021 und der Mitteilung am 04.02.2021 finden sich im Akt keine Hinweise auf eine Erkrankung des Beschwerdeführers.

2.7. Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum 01.04.2021 bis 30.04.2021 eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen hatte und derzeit keiner solchen Beschäftigung nachgeht, ergibt sich aus einem Auszug des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger vom 18.05.2021.

2.8. Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 3 leg. cit. hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Gemäß Abs. 4 leg. cit. kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages 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, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. Es wurden für die gegenständliche Entscheidung keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH 31.07.2007, GZ 2005/05/0080).

Der tatsächlich entscheidungsrelevante Sachverhalt ist unstrittig. In der gegenständlichen Entscheidung war nur über eine Rechtsfrage abzusprechen. Es hat sich daher aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts keine Notwendigkeit ergeben, den als geklärt erscheinenden Sachverhalt näher zu erörtern (vgl. VwGH 23.01.2003, 2002/20/0533, VwGH 01.04.2004, 2001/20/0291).

### 3. Rechtliche Beurteilung:

#### 3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

§ 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG) lautet wie folgt:

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

§ 56 Abs. 2 AIVG in der geltenden Fassung lautet wie folgt:

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

Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Die §§ 1, 14 Abs. 1, 15 Abs. 1, 17, 28 Abs. 1 und Abs. 2 sowie 58 Abs. 1 und 2 VwGVG lauten wie folgt:

§ 1. Dieses Bundesgesetz regelt das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes.

§ 14. (1) Im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG steht es der Behörde frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 15. (1) Jede Partei kann binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Wird der Vorlageantrag von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt, hat er 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.

§ 17. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, sind 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.

§ 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.

3.2. Zu A) Abweisung der Beschwerde:

3.2.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des AIVG lauten wie folgt:

Arbeitswilligkeit

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

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

(3) In den ersten 100 Tagen des Bezuges von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft ist eine Vermittlung in eine nicht dem bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechende Tätigkeit nicht zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf wesentlich erschwert wird. In den ersten 120 Tagen des Bezuges von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft ist eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens 80 vH des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts beträgt. In der restlichen Zeit des Bezuges von Arbeitslosengeld ist eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens 75 vH des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts beträgt. Entfällt im maßgeblichen Bemessungszeitraum mindestens die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 75 vH der Normalarbeitszeit, so ist während des Bezuges von Arbeitslosengeld eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens die Höhe des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts erreicht. Der besondere Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen gilt jedoch nur, wenn die arbeitslose Person dem Arbeitsmarktservice Umfang und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigungen durch Vorlage von Bestätigungen ehemaliger Arbeitgeber nachgewiesen hat. Ist die Erbringung eines solchen Nachweises mit zumutbaren Bemühungen nicht möglich, so genügt die Glaubhaftmachung.

....

#### § 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.

...

3.2.2. Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der im angefochtenen Bescheid verhängten Sanktion nach § 10 Abs. 1 Z 1 ALVG ist, dass die zugewiesene Beschäftigung als zumutbar und auch sonst als geeignet in Betracht kommt, dass der Arbeitslose ein Verhalten gesetzt hat, das geeignet war, das Zustandekommen der Beschäftigung zu vereiteln, und dass dieses Verhalten kausal für das Nichtzustandekommen sowie vorsätzlich darauf gerichtet war.

Grundvoraussetzung für die Zuweisungstauglichkeit einer Beschäftigung an einen Arbeitslosen ist, dass dessen Kenntnisse und Fähigkeiten jenen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden. Wenn die arbeitslose Person dem vom Dienstgeber bekannt gegebenen Anforderungsprofil nicht entspricht, ist daher eine Zuweisung unzulässig (VwGH 30.09.1997, 97/08/0414; 04.09.2013, 2012/08/0076; mHa Krapf/Keul, ALVG, Praxiskommentar, Rz 209 zu § 9 ALVG; VwGH 04.09.2013, 2011/08/0092).

Der Arbeitslose ist verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung abzuklären (vgl. VwGH 22.02.2012, 2009/08/0112; 04.09.2013, 2011/08/0092) bzw. im Zuge der Kontaktaufnahme mit einem potentiellen Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter in einer geeigneten (d.h. nicht unqualifizierten und im Ergebnis als Vereitelungshandlung anzusehenden) Weise jene Informationen zu erfragen, die zur Beurteilung von persönlicher Eignung und Zumutbarkeit unerlässlich sind (vgl. VwGH 15.05.2013, 2010/08/0257; 24.07.2013, 2011/08/0209).

Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder, die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann), hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung seines Bescheides auseinanderzusetzen. Das Arbeitsmarktservice hat dann - erforderlichenfalls - darzutun, welche Anforderungen mit der zugewiesenen Beschäftigung verbunden sind und ob der Arbeitslose nach seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten diesen Anforderungen genügt (vgl. VwGH 04.07.2007, 2006/08/0097, 11.07.2012, 2012/08/0070; 15.05.2013, 2010/08/0257; 25.06.2013, 2012/07/0215).

3.2.3. Vorauszuschicken ist, dass der Beschwerdeführer keine körperlichen Einschränkungen gegenüber der belangten Behörde bekannt gegeben hat und solche auch im Rahmen des Ermittlungsverfahrens nicht hervorgekommen sind. Die zugewiesene Beschäftigung entspricht somit den körperlichen Fähigkeiten des

Beschwerdeführers und gefährdet weder dessen Gesundheit noch Sittlichkeit.

Zur Frage der angemessenen Entlohnung wird angemerkt, dass gemäß § 9 Abs. 2 AIVG eine Beschäftigung nur dann als zumutbar gilt, wenn sie angemessen entlohnt wird. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung (vgl. Krapf/ Keul: Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar zu § 9 AIVG, Rz 241). Die in der gegenständlichen Stellenausschreibung angebotene Entlohnung ab € 2.178- brutto pro Monat als Produktionsmitarbeiter mit Bereitschaft zur Überzahlung entspricht dem Lohnschema des Kollektivvertrages und wäre daher angemessen und wurde diesbezüglich seitens des Beschwerdeführers auch nichts beanstandet.

Die zumutbare tägliche Wegzeit für den Hin- und Rückweg beträgt gemäß § 9 Abs. 2 AIVG jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Mit dem Auto ist die Fahrtstrecke von je ca. 35 Kilometer für den Hin- und Rückweg selbst unter Berücksichtigung üblicher Verzögerungen, etwa durch Stau, jedenfalls in unter zwei Stunden zu bewältigen. Gegenteiliges wurde von dem Beschwerdeführer auch nicht behauptet. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln hätte der Arbeitsweg aller Wahrscheinlichkeit nach nicht innerhalb von zwei Stunden bewältigt werden können. Aus den Feststellungen geht allerdings hervor, dass der Beschwerdeführer nicht auf öffentliche Verkehrsmittel zur Erreichung des potentiellen Arbeitsplatzes angewiesen gewesen wäre.

Auch dafür, dass die zugewiesene Tätigkeit nicht der Qualifikation des Beschwerdeführers entspricht, ergeben sich keine Anhaltspunkte.

In einer Gesamtschau ist somit davon auszugehen, dass die dem Beschwerdeführer ordnungsgemäß zugewiesene Beschäftigung seinen Fähigkeiten entsprochen hat, kollektivvertraglich entlohnt und dem Beschwerdeführer auch sonst zumutbar gewesen wäre.

Der Beschwerdeführer hat die Zumutbarkeit der ihm zugewiesenen Beschäftigung auch nicht substantiiert bestritten.

3.2.4. Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte bzw. eine sonst sich bietende 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, zunichtemacht.

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. das Erkenntnis vom 13.11.2013, Zl. 2013/08/0020, uva).

Für die Kausalität ist es nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vgl. VwGH 18.01.2012, 2008/08/0243; 25.06.2013, 2011/08/0052).

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 vom 15.10.2014, Zl. 2013/08/0248).

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer sich zwar bei der Dienstgeberin S beworben, durch seine mangelhafte Bewerbung und sein desinteressiertes Verhalten jedoch das Zustandekommen einer Beschäftigungsaufnahme vereitelt.

Das Gesamtverhalten des Beschwerdeführers lässt keinen anderen Schluss zu, als dass ihm sein Verhalten zumindest bewusst sein hat müssen und er sich damit abgefunden hat, dass das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommen könnte.

Der Beschwerdeführer hat somit das Zustandekommen einer sich bietenden Arbeitsmöglichkeit vereitelt. Er hat in Kauf genommen, dass das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt und hat damit ein Verhalten im Sinne von § 10 Abs. 1 AIVG gesetzt, welches zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld geführt hat.

3.2.5. Die in § 10 Abs. 1 AIVG vorgesehene Sanktion besteht in einem Verlust des Arbeitslosengeldes für die Dauer von „mindestens der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen“. Aufgrund der Ausführungen waren die Voraussetzungen für den Ausspruch des Verlustes erfüllt. Der Ausschluss beginnt mit dem ersten Tag der vorgesehenen Beschäftigung. Die belangte Behörde hat daher zu Recht den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ab 11.11.2020 ausgesprochen.

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

Berücksichtigt man den Zweck des § 10 AIVG, den zeitlich befristeten Ausschluss vom Leistungsbezug als Sanktion für jene Arbeitslosen vorzusehen, die es zumindest in Kauf nehmen, dass die Versichertengemeinschaft durch eine Verletzung der ihnen bei der Arbeitssuche durch das Gesetz auferlegten Pflichten über Gebühr belastet wird, dann 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 potentiellen 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; ebenso wenig können aufgrund der Systematik des Gesetzes jene Umstände zur Annahme eines berücksichtigungswürdigen Falles im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG führen, die schon im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit der Beschäftigung im Sinne des § 9 Abs. 2 und 3 AIVG von Bedeutung sind und deren Prüfung ergeben hat, dass sie diese nicht ausschließen.

Die Behörde hat daher in rechtlicher Gebundenheit zu entscheiden, ob ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG vorliegt, und sodann unter Abwägung aller für die Nachsichtsentscheidung maßgebenden Umstände des Einzelfalles eine Ermessensentscheidung dahin zu treffen, in welchem Ausmaß eine Nachsicht von der Sperrfrist (ganz oder teilweise) zu gewähren ist. Diese letztgenannte Entscheidung unterliegt der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nur insoweit, als die Behörde von ihrem Ermessen grob unrichtigen oder dieses Ermessen überschreitenden Gebrauch gemacht hat (vgl. VwGH vom 24.02.2016, Zl. Ra 2016/08/0001).

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 (vgl. 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).

Der Beschwerdeführer hat zwischen 01.04.2021 und 30.04.2021 eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen. Insbesondere aufgrund der zeitlichen Distanz zu der gegenständlichen Vereitelungshandlung vermag diese Beschäftigungsaufnahme keinen Nachsichtsgrund darzustellen. Ebenso wenig haben sich im Verfahren besondere Gründe ergeben, aus denen dem Beschwerdeführer sein Verhalten nicht vorgeworfen werden konnte. Insofern gab es keinen Grund, eine Nachsicht von der Rechtsfolge des § 10 AIVG zu erteilen und erweist sich die Beschwerde daher als unbegründet.

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 (siehe insbesondere die zur Zuweisungsfähigkeit und Vereitelungshandlung zitierte Rechtsprechung); weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich anzusehen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

#### **Schlagworte**

Anspruchsverlust Arbeitslosengeld Bewerbung Kausalität Sperrfrist Vereitelung zumutbare Beschäftigung

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

ECLI:AT:BVWG:2021:I407.2239765.1.01

#### **Im RIS seit**

28.10.2021

#### **Zuletzt aktualisiert am**

28.10.2021

**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)