

TE Bvwg Erkenntnis 2021/9/9 L517 2242050-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 09.09.2021

Entscheidungsdatum

09.09.2021

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

VwGVG §28 Abs1

Spruch

L517 2242050-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Mag. LEIDLMEYER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom XXXX nach ergangener Beschwerdeverentscheidung XXXX , GZ: XXXX , in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idgF iVm §§ 38 und 10 Abs 1 Z 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF, als unbegründet abgewiesen.

B) Der Antrag auf Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung wird zurückgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

09.12.2020 – Stellenangebot des AMS XXXX an XXXX (in der Folge „bP“) als Dachdecker über die Firma XXXX (in der Folge Firma „C“)

06.01.2021 – Bewerbung der bP an Firma C mit dem Hinweis, dass sie zurzeit keinen Führerschein besitze

07.01.2021 – Aufforderung an bP per E-Mail sich bei Firma C telefonisch zu melden, da veralteter Lebenslauf übermittelt wurde und die Telefonnummer nicht mehr aktuell war

04.02.2021 – Aufforderung der bB an bP zur Stellungnahme über eAMS-Konto

04.02.2021 – Nachricht der bP über eAMS-Konto

05.02.2021 – Übermittlung eines aktuellen Lebenslaufes der bP an Firma C per E-Mail

05.02.2021 – Mitteilung Firma C an bP bezüglich Absage seitens des Kunden per E-Mail

18.02.2021 – Telefonat der bP mit Betreuer des AMS

XXXX – Bescheid des AMS XXXX (in der Folge „AMS“ bzw. „bB“)

26.02.2021 - Beschwerde der bP

05.03.2021 – Aktenvermerk der bB über Telefonat mit Mitarbeiterin der Firma C

05.03.2021 – Parteiengehör

19.03.2021 – Nachricht der bP über eAMS-Konto und Übermittlung eines Screenshots

24.03.2021 – Beschwerdevorentscheidung der bB

30.04.2021 – Beschwerdevorlage am BVwG

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP bezieht seit 20.12.2019 mit kurzen Unterbrechungen Notstandshilfe, sie ist gelernter Dachdecker.

Mit Schreiben vom 09.12.2020 wurde der bP vom AMS XXXX eine Beschäftigung als Dachdecker bei der Firma XXXX XXXX , über Vermittlung der Firma C in XXXX angeboten. Das Stellenangebot enthält unter anderem folgenden Hinweis: „Führerschein B + eigener PKW von Vorteil“

Am 06.01.2021 übermittelte die bP eine E-Mail mit folgendem Inhalt an die Firma C: „Sehr geehrte Damen und Herren anbei sende ich Ihnen meinen Lebenslauf. Zur Info: habe zurzeit kein Führerschein, erst ab August 2021 habe ich es wieder“ Gleichzeitig übermittelte die bP der Firma C einen Lebenslauf mit Daten nur bis 2016.

Am 07.01.2021 ging folgende E-Mail von einer Mitarbeiterin der Firma C an die bP: „Hallo Herr XXXX , vielen Dank für Ihre Bewerbungsunterlagen! Ich hätte heute schon mehrmals versucht Sie zu erreichen, leider komme ich bei der im Lebenslauf angegebenen Nummer nicht durch. Könnten Sie mich bitte kontaktieren? Meine Telefonnummer: XXXX “

Das AMS forderte die bP am 04.02.2021 über das eAMS-Konto auf, schriftlich dazu Stellung zu nehmen, dass das AMS von der Firma C die Meldung erhalten habe, dass sich die bP mit einem alten Lebenslauf (letztes Dienstverhältnis 2016) beworben habe. Weiters habe die Firma die bP mehrmals schriftlich sowie telefonisch kontaktiert, jedoch habe sich die bP nie gemeldet.

Am 04.02.2021 gab die bP über ihr eAMS-Konto der bB die Rückmeldung, dass sie sich auf das verfahrensgegenständliche Stellenangebot beworben habe und verfasste folgende Nachricht: „Ich habe schon mit ihr gesprochen. Da ich kein Führerschein habe wissen die alle.“

Die bP schrieb am 05.02.2021 eine weitere E-Mail an die Firma C, übermittelte einen aktuellen Lebenslauf und fragte nach, ob die Mitarbeiterin der Firma C die Info schon an AMS weitergegeben habe, dass „wir schon gesprochen haben“. Weiters ersuchte die bP um Information an Herrn XXXX , dass „wir die Sache geklärt haben“.

Daraufhin wies die Mitarbeiterin der Firma C die bP mit Mailnachricht vom selben Tag darauf hin, dass sie Herrn XXXX informiert habe, dass sie mit der Frau der bP gesprochen habe, mit der bP aber keinerlei Kontakt hatte. Außerdem wurde die bP über die Absage ihrer Bewerbung seitens des Kunden der Firma C informiert.

Laut Mitteilung der Firma C an das AMS per E-Mail vom 27.01.2021 reagierte die bP bis zu diesem Zeitpunkt nicht auf

die Bitte um Rückruf vom 07.01.2021.

Am 18.02.2021 erfolgte ein Rückruf des AMS-Betreuers bei der bP. In der Folge wurde vom Betreuer folgender Erledigungsvermerk gemacht: „RR erledigt: Kd. Sagt mir ich muss schulungen machen;ich muss mit meinem Hirn denken;gespräch beendet;“

Mit Bescheid vom XXXX sprach die bB den Verlust der Notstandshilfe der bP für den Zeitraum von 07.01.2021 – 17.02.2021 gem. § 38 iVm § 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) idgF aus. Das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass die bP eine mögliche Arbeitsaufnahme bei der Firma XXXX am 07.01.2021 vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Die bP erhob gegen diesen Bescheid am 26.02.2021 fristgerecht Beschwerde und gab sinngemäß an, das AMS habe ihr Anfang Jänner einen Vermittlungsvorschlag für die Firma XXXX gesendet. Am 06.01.2021 habe sie sich bei dieser Firma schriftlich mit ihrem Lebenslauf im Anhang beworben. Sie habe dann nach ein paar Tagen einen Anruf von dieser Firma bekommen und da sie zurzeit keinen Führerschein habe, sei eine Arbeitsaufnahme nicht zustande gekommen. Am 28.01.2021 habe ihr Berater ihr geschrieben, dass sie sich bei dieser Firma melden solle. Sie habe 2 Wochen lang versucht, den Berater telefonisch zu erreichen, er habe aber mit Absicht ihre Anrufe nicht entgegengenommen und auch keinen Rückruf getätigt. Am 05.02.2021 habe sie noch einmal mit der Firma XXXX telefoniert und eine E-Mail geschrieben, auch ihre Ehefrau habe mit Frau XXXX telefoniert. Sie habe eine Absage bekommen, da sie keinen Führerschein habe und die Sache habe sich geklärt. Sie habe das alles auch über ihr eAMS-Konto an ihren Berater geschickt, es sei alles schriftlich dokumentiert. Frau XXXX von XXXX habe ihr bestätigt, dass sie die Info an das AMS weitergeben wird, dass die Sache geklärt sei. Außerdem habe sie seit Jänner schon eine Abmachung mit der Firma XXXX . Sie habe da eine Einstellbestätigung, dass sie Ende März dort zu arbeiten anfangen, das habe sie im eAMS-Konto bekanntgegeben.

Am 05.03.2021 wurde von einer Mitarbeiterin des AMS ein Aktenvermerk über ein Telefonat mit der zuständigen Mitarbeiterin der Firma XXXX erstellt. Demzufolge habe sich die bP rechtzeitig auf die offene Stelle beworben, die Bewerbung sei am 06.01.2021 eingelangt und am 07.01.2021 bearbeitet worden, indem die Mitarbeiterin den Kunden per E-Mail aufgefordert habe, sich telefonisch zu melden. Er habe einen alten Lebenslauf (Daten nur bis 2016) übermittelt. Die bP sei telefonisch nicht erreichbar gewesen, da die Telefonnummer nicht mehr aktuell gewesen sei. Die erste Kontaktaufnahme durch die bP sei erfolgt, nachdem diese vom AMS einen Bescheid erhalten habe. Die bP habe der Mitarbeiterin einreden wollen, dass sie diese Angelegenheit mit ihr bereits im Jänner geklärt hätte, weil sie für die Stelle ohne Führerschein nicht in Frage kommen würde. Das stimme aber so nicht. Aufgrund der E-Mail vom 07.01.2021 habe sich die Frau der bP bei ihr telefonisch gemeldet, mit der bP habe sie keinen Kontakt gehabt. Auch beim AMS habe die bP angegeben, dass sie für die Stelle nicht in Frage komme, da sie keinen Führerschein habe. Sie habe Herrn XXXX nicht abgesagt, weil er keinen Führerschein habe. Im Inserat werde angeführt, Führerschein und Auto von Vorteil, da die Erreichbarkeit der Arbeitsstelle vom Wohnort abhängig sei. Da die bP in XXXX wohne, könne sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsort kommen. Die Baustellen würden vom Arbeitsort aus mit Firmenautos angefahren werden. Die Arbeitszeiten seien Mo-Do 8,5 Stunden ab 7 Uhr und Fr 5 Stunden ab 7 Uhr. Sie habe den Eindruck gehabt, dass die bP nicht arbeiten wollte, weil sie einen alten Lebenslauf ohne aktuelle Handynummer geschickt habe und nicht die bP, sondern ihre Frau sich auf das Mail von ihr gemeldet habe. Der fehlende Führerschein wäre kein Hindernis gewesen. Die Unterlagen seien nicht an den Kunden (Beschäftigterbetrieb) weitergeleitet worden, weil die bP keinen zuverlässigen und arbeitswilligen Eindruck hinterlassen habe.

Der Inhalt des Aktenvermerks vom 05.03.2021 wurde der bP im Rahmen eines Parteiengehörs am selben Tag zugänglich gemacht.

Die bP übermittelte am 19.03.2021 über ihr eAMS-Konto einen Screenshot ihres Handys und gab dazu an, dass dieser Screenshot zeige, dass sie im Jänner mit der Firma XXXX gesprochen habe, da sie sie danach auf Facebook als Freund zugefügt habe. Dieser Screenshot weist unter anderem folgende eingekreiste Eintragung auf: „ 14 Ocak 2021 XXXX , XXXX – es folgen einige Worte in offenbar türkischer Sprache.“

Am 24.03.2021 erging die Beschwerdevorentscheidung der bB gem.§ 14 VwGVG iVm. § 56 AIVG, die Beschwerde der bP wurde abgewiesen. Nach Wiedergabe des Verfahrensganges stellte die bB fest, dass das der bP vom AMS am 09.12.2020 verbindlich angebotene Beschäftigungsverhältnis als Dachdecker zur Firma XXXX nicht zustande gekommen sei, weil die bP nach erfolgter Bewerbung für die Firma XXXX nicht mehr erreichbar gewesen sei. Die bP

habe sich am 06.01.2021 per Mail auf die angebotene Stelle mit einem alten Lebenslauf und einer nicht mehr aktuellen Handynummer beworben. Auf das Mail der Firma XXXX mit der Bitte um Rückruf habe sie am 05.02.2021 reagiert, indem sie per Mail einen neuen Lebenslauf mit aktuellen Daten übermittelt habe. Laut Fahrplanauskunft der XXXX sei der Beschäftigterbetrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, wobei die Busse regelmäßig im 15 Minuten-Takt verkehren würden.

Rechtlich beurteilte die bB das Verhalten der bP als Vereitelung und führte aus, dass diese am 06.01.2021 einen alten Lebenslauf (Daten bis 2016) mit einer nicht mehr aktuellen Telefonnummer an die Firma XXXX übermittelt habe. Werde im Bewerbungsschreiben eine nicht mehr aktuelle Telefonnummer angegeben, werde das Zustandekommen einer möglichen Bewerbung vereitelt (VwGH 18.1.2012, 2011/08/0129). Arbeitswillig gem. § 9 Abs. 1 AIVG sei, wer von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung unternehme. Das beschriebene Bewerbungsverhalten der bP lasse kein Bemühen erkennen, das dazu geeignet wäre, einen potentiellen Dienstgeber von sich zu überzeugen.

Die Beschwerdeentscheidung wurde der bP am 01.04.2021 durch Hinterlegung zugestellt. Am 13.04.2021 stellte die bP einen fristgerechten Vorlageantrag. Gleichzeitig beantragte sie die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung.

Die Beschwerde wurde dem BVwG am 30.04.2021 vorgelegt.

2.0. Beweiswürdigung:

2.1. Zum Verfahrensgang:

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der bB und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

Der oben unter Punkt II.1. festgestellte Sachverhalt beruht auf den Ergebnissen des vom erkennenden Gericht auf Grund der vorliegenden Akten durchgeführten Ermittlungsverfahrens.

2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

Im gegenständlichen Fall liegen vor allem in bezug auf den Kontakt zwischen der bP und der Firma C widersprüchliche Angaben vor. Wenn die bP in ihrer Beschwerde behauptet, sie habe ein paar Tage nach ihrer Bewerbung vom 06.01.2021 einen Anruf von dieser Firma bekommen und da sie zurzeit keinen Führerschein besitze, sei eine Arbeitsaufnahme nicht zustande gekommen, so entsprechen diese Behauptungen nicht der Wahrheit. Die Firma C hätte die bP gar nicht anrufen können, da in der veralteten Bewerbung offenbar eine nicht mehr gültige Handynummer der bP angegeben war. Dies ergibt sich eindeutig aus der E-Mail der Firma C vom 07.01.2021 und den darin geschilderten vergeblichen mehrmaligen Versuchen, die bP telefonisch zu kontaktieren. Dass es auch in der Folge keinen telefonischen Kontakt zwischen der bP und der Firma C gegeben hat, belegt eine weitere E-Mail der Firma C vom 05.02.2021, wo die zuständige Mitarbeiterin der Firma C die bP darüber informiert, dass sie dem AMS-Berater mitgeteilt habe, dass sie mit der Frau der bP gesprochen habe, mit der bP jedoch keinerlei Kontakt hatte. Damit ist auch die Behauptung der bP in ihrer Nachricht an das AMS vom 04.02.2021 widerlegt, wonach sie schon mit der Firma

C gesprochen habe. Für das erkennende Gericht besteht kein Grund, an den logisch nachvollziehbaren und durch E-Mails und einen Aktenvermerk belegten Angaben der zuständigen Mitarbeiterin der Firma C zu zweifeln. Der in diesem Zusammenhang von der bP vorgelegte Screenshot vermag hingegen keinerlei Beweiskraft im Hinblick auf einen von der bP behaupteten telefonischen Kontakt mit der Mitarbeiterin der Firma C zu entfalten, überdies handelt es sich hier um einen Eintrag in türkischer Sprache.

Berechtigte Zweifel am Wahrheitsgehalt der Angaben der bP ergeben sich überdies aus dem Umstand, dass die bP im Rahmen ihrer Beschwerde behauptet, eine Einstellbestätigung der Firma XXXX zu haben und Ende März dort arbeiten zu können, sich aber aufgrund einer Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger durch das erkennende Gericht für den Zeitraum 01.01.2018 bis 01.06.2021 ergibt, dass die bP Anfang Juni 2021 nach wie vor Notstandshilfe bezogen hat und damit die behauptete Beschäftigung gar nicht aufgenommen hat.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Bundesverfassungsgesetz B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idgF
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF
- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013 idgF
- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idgF
- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl. Nr. 10/1985 idgF

Nachfolgende Bestimmungen beziehen sich auf die im Pkt. 3.1. angeführten Rechtsgrundlagen in der jeweils geltenden Fassung.

3.2. 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.

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 über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.

Gemäß § 56 Abs. 4 AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu. Die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BGBl. I Nr. 10/2013).

Gegenständlich liegt Senatszuständigkeit vor.

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 § 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 AVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdeentscheidung von zehn Wochen.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdeentscheidung 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.

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

3.3. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes lauten:

Gemäß § 7 Abs. 1 hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Gemäß § 7 Abs. 2 steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist.

Arbeitswilligkeit

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

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

(3) – (8) [...]

§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

Z 2 – Z 4 [...]

so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht

sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.

(2) [...]

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

(4) [...]

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

3.4 Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine 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, dh bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. (vgl. zB VwGH 19.09.2007, 2006/08/0157, mwN und jüngst VwGH 08.09.2014, Zl. 2013/08/0005)

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. 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. Es ist dabei 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, Zl. 2008/08/0243 und jüngst VwGH: 08.09.2014, Zl. 2013/08/0005 sowie 15.10.2015, Zl. Ro 2014/08/0042)

Während § 9 AIVG den Begriff der Arbeitswilligkeit definiert und Kriterien für die Bestimmung der Zumutbarkeit einer durch das Arbeitsmarktservice bzw. einen von diesem beauftragten Arbeitsvermittler vermittelten Beschäftigung bzw. Nach(Um)schulung oder Wiedereingliederungsmaßnahme enthält, sanktioniert § 10 AIVG durch befristeten Leistungsausschluss das Verhalten desjenigen, der die Beendigung des Zustandes der Arbeitslosigkeit schuldhaft zu vereiteln sucht. Wenn ein Arbeitsloser somit eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 9 AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß § 10 AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe.

Bereits ein zu langes Zuwarten oder eine fehlende bzw. zweifelhafte Art der Kontaktaufnahme kann für sich genommen schon zur Annahme einer Vereitelungshandlung führen (vgl. Pfeil (Hrsg), Alv-Kommentar, 58 Iffg.; § 10 Rz 22).

Die belangte Behörde geht im angefochtenen Bescheid davon aus, dass die bP das Zustandekommen einer ihr zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung vereitelt hat.

Für das ho. Gericht stellte sich der Sachverhalt basierend auf den durchgeführten Beweisverfahren so wie oben ausgeführt dar.

3.5 Nachdem das mit 09.12.2020 datierte Stellenangebot der bP offenbar postalisch und ohne Zustellnachweis übermittelt wurde (und nicht auch über das eAMS-Konto, wo ersichtlich wäre, zu welchem Zeitpunkt ein Arbeitssuchender die jeweilige Nachricht gelesen hat), kann eine Beurteilung der Rechtzeitigkeit der Bewerbung der bP am 06.01.2020 nicht vorgenommen werden. Es wird jedoch in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass sich der Arbeitslose nach der Rechtsprechung des VwGH - zur Vermeidung einer Sanktion gemäß § 10 AIVG - unverzüglich nach Erhalt von Stellenangeboten zu bemühen hat, sich um die insoweit offerierten Stellen zu bewerben. Zur Frage einer relativ spät nach erstmaliger Möglichkeit erfolgenden Bewerbung hat der VwGH zu ZI 2008/08/0244 ausgeführt: „Nach dem eigenen Vorbringen des Beschwerdeführers hat er sich mit den am 14. April 2008 erhaltenen Stellenangeboten erst am Nachmittag des Folgetages beschäftigt und dadurch den Termin bei der Firma S am Vormittag jenes Tages versäumt. Da er keinerlei Vorbringen dazu erstattet hat, weshalb es ihm nicht möglich gewesen wäre, die Stellenangebote unmittelbar nach Erhalt entsprechend einzusehen und sein Verhalten demgemäß auszurichten, stellt bereits die Nichtwahrnehmung des (Vormittags)Termins bei der Firma S. am 15. April 2008 eine Vereitelungshandlung im Sinne des § 10 AIVG dar.“

Im gegenständlichen Fall, wo ein veralteter Lebenslauf mit einer nicht mehr gültigen Telefonnummer übermittelt wurde, kann zum einen gar nicht von einer ursprünglich abgegebenen ordnungsgemäßen Bewerbung gesprochen werden. Darüber hinaus zeigt auch das Folgeverhalten der bP in Form eines Nichtreagierens auf die Aufforderung zur Rückmeldung durch die Firma C vom 07.01.2021 per E-Mail sehr deutlich, dass die bP an einer Beschäftigungsaufnahme bzw. an einem weiteren Bewerbungsprozess gar nicht interessiert war. Eine sorgfältig agierende arbeitssuchende Person hätte sich sofort nach Erhalt der Rückmeldung bei der Firma C gemeldet und nicht mit der Übermittlung eines neuen Lebenslaufes fast einen Monat lang zugewartet – der 2. Lebenslauf wurde erst am 05.02.2021 übermittelt, ohne dass es vorher einen telefonischen Kontakt zwischen der bP und der Firma C gegeben hätte!

Die bP versucht, die Absage seitens der Firma C damit zu rechtfertigen, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung ohne Führerschein gewesen sei. Aus den Angaben der Firma C geht jedoch klar hervor, dass ein Führerschein nicht Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme beim Beschäftigterbetrieb gewesen wäre und sich die Absage an die bP auf die mangelnden Bemühungen der bP im Hinblick auf die Bewerbung gründet. Auch wäre der Beschäftigterbetrieb für die bP den Erhebungen der bB zufolge mit öffentlichen Verkehrsmitteln problemlos erreichbar gewesen. Für die Fahrt zu den einzelnen Baustellen wären Firmenautos zur Verfügung gestanden. Die zuständige Mitarbeiterin der Firma C gab zudem dem AMS gegenüber an, dass die erste Kontaktaufnahme durch die bP erfolgte, nachdem diese einen Bescheid vom AMS erhalten habe, die bP habe ihr einreden wollen, dass sie diese Angelegenheit bereits im Jänner geklärt hätten, weil sie für die Stelle ohne Führerschein nicht in Frage kommen würde. Das stimme aber so nicht.

Die bP versucht hier nachträglich einen Sachverhalt zu konstruieren, der nicht den Tatsachen entspricht um die Konsequenzen des von ihr im Zusammenhang mit der Bewerbung an den Tag gelegten Verhaltens nicht tragen zu müssen.

Wie bereits die bB in der Beschwerdeentscheidung unter Hinweis auf eine entsprechende Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zutreffend ausführte, wird das Zustandekommen einer möglichen Beschäftigung vereitelt, wenn im Bewerbungsschreiben eine nicht mehr aktuelle Telefonnummer angegeben wird. Die Vereitelungshandlung besteht nach Ansicht des ho. Gerichts jedoch nicht nur darin sondern ist eine solche auch in der Übermittlung des veralteten Lebenslaufes zu sehen, da somit im Ergebnis bis zur Übermittlung des 2. Lebenslaufes am 05.02.2021 gar keine gültige Bewerbung vorliegt. Eine Fortsetzung der Vereitelung erblickt das Gericht in dem Umstand, dass sich die bP selbst trotz Aufforderung durch die Firma C vor Erlassung des Bescheides durch das AMS am XXXX niemals bei dieser gemeldet hat. Das gesamte Bestreben der bP war sohin eindeutig darauf ausgerichtet, die angebotene Beschäftigung unter dem Vorwand, derzeit keinen Führerschein zu besitzen nicht aufzunehmen. Die bP wäre verpflichtet gewesen, sich ehestmöglich um einen Vorstellungstermin zu bemühen, um die näheren Bedingungen der angebotenen Beschäftigung mit dem potentiellen Dienstgeber abzuklären, dazu hätte auch die Abklärung bezüglich des vorübergehend nicht vorhandenen Führerscheins gehört. Aus dem der bP übermittelten Stellenangebot geht überdies in keiner Weise hervor, dass ein eigener PKW als Bedingung vorausgesetzt wird, in der Stellenbeschreibung findet sich lediglich der Passus: „Führerschein B + eigener PKW von Vorteil“.

Es sei in diesem Zusammenhang nochmals auf die bereits oben angeführten Ausführungen verwiesen, wonach bezüglich einer Bewerbung bereits ein zu langes Zuwarten oder eine fehlende bzw. zweifelhafte Art der Kontaktaufnahme für sich genommen schon zur Annahme einer Vereitelungshandlung führen kann.

Der bP ist bedingter Vorsatz vorzuwerfen, da sie durch die an den Tag gelegte Vorgangsweise jedenfalls in Kauf genommen hat, aufgrund der von ihr unterlassenen weiteren Schritte einen weiteren Bewerbungsprozess beim potentiellen Dienstgeber in Gang zu setzen. Dass die unterlassene weitere Kontaktaufnahme bzw. die Unerreichbarkeit der bP dazu führte, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kam, ist notorisch, es liegt daher der für den Ausspruch des Verlustes der Notstandshilfe erforderliche Vorsatz vor (vgl. VwGH vom 21.12.2011, Zl. 2009/08/0264).

Wenn die belangte Behörde daher bei Würdigung des Gesamtverhaltens der bP von einer Vereitelung im Sinn des § 10 Abs. 1 AIVG ausgegangen ist, ist dem nicht entgegenzutreten. Die bB hat daher auch zu Recht die verfahrensgegenständliche Sanktion im Ausmaß von 6 Wochen verhängt.

3.6 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 vom 19.07.2013, Zl. 2012/08/0176). Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG liegen nicht vor und sind auch sonst nicht bekannt geworden, sodass die dem BVwG vorgelegte Beschwerde gemäß § 28 Abs 2 VwGVG abzuweisen war. Die in diesem Zusammenhang von der bP behauptete Beschäftigung aufgrund einer Einstellbestätigung bei der Firma XXXX wurde von der bP nicht nachgewiesen und es scheint auch kein derartiger Arbeitgeber im Rahmen der Abfrage beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger auf.

Die bP wäre, um sich arbeitswillig zu zeigen und nicht das Zustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses verschuldet zu vereiteln, angehalten gewesen, sich auf die ihr zugewiesene Stelle ordnungsgemäß zu bewerben und die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit in einem Vorstellungsgespräch zu erörtern (vgl. VwGH vom 15.05.2013, Zl. 2010/08/0257).

Voraussetzung für die Kausalität ist nicht, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre (vgl. VwGH 20.9.2006, Zl. 2005/08/0106). Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vgl. VwGH 15.10.2014, Zl. Ro 2014/08/0042), was im gegenständlichen Fall als gegeben anzusehen ist.

Die bP wäre im Sinne der oben zitierten Judikatur jedenfalls dazu verpflichtet gewesen, ohne alle Einzelheiten, die für die Zumutbarkeit einer Beschäftigung von Bedeutung sein können, zu kennen, entsprechende Bewerbungsschritte zu setzen. Das von der bB vorgeschlagene Stellenprofil weist keine Anhaltspunkte der Unzumutbarkeit für die bP auf. Die angebotene Beschäftigung war der bP sowohl in gesundheitlicher, sittlicher, beruflicher, familiärer und Hinsicht tauglich. Auch wäre der angebotene Arbeitsplatz für die bP den Erhebungen der bB zufolge in angemessener Zeit – knapp 30 Minuten Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln – erreichbar gewesen. Weiters liegen keine Hinweise vor, dass der Dienstgeber für die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses von der bP die Annahme vertraglicher Bedingungen verlangen würde, die in wesentlichen Punkten zwingenden Rechtsnormen widersprechen würden. Der erkennende Senat geht davon aus, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der bP jenen entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden (Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil; vgl. VwGH vom 17.10.2007, Zl. 2006/08/0016).

Die bB hat daher aufgrund der Sachlage zu Recht die Erfüllung des Tatbestandes des § 10 AIVG sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht bejaht. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht iSd § 10 Abs. 3 AIVG konnten nicht festgestellt werden.

3.7 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 § 24 Abs 2 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die

angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist oder

2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs 3 VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

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

Gemäß § 24 Abs 5 VwGVG kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden.

Gegenständlich stellt sich der relevante Sachverhalt nicht als ergänzungsbedürftig dar, insbesondere liegt auch kein Rechtsschutzdefizit der bP vor und ließe eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten. Die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung erwies sich daher als nicht erforderlich.

Das Bundesverwaltungsgericht konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG von einer Verhandlung absehen, weil die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dies ist eben dann der Fall, wenn von vornherein absehbar ist, dass die mündliche Erörterung nichts zur Ermittlung der materiellen Wahrheit beitragen kann und auch keine Rechtsfragen aufgeworfen werden, deren Erörterung in einer mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht erforderlich wäre.

Schlussfolgernd hat das erkennende Gericht von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung Abstand genommen.

3.8 Zu Spruchteil B):

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag zurückzuweisen, da diese Wirkung ex lege eingetreten ist und von der bB nicht mit Bescheid aberkannt wurde.

3.9 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 (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030).

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.

Die Abweisung der Beschwerde ergeht in Anlehnung an die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum AIVG. 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. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar. Die gegenständliche Entscheidung weicht daher weder von

der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung; sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen nicht vor.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Anspruchsverlust aufschiebende Wirkung Bewerbung Kausalität Notstandshilfe Vereitelung zumutbare Beschäftigung Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L517.2242050.1.00

Im RIS seit

28.10.2021

Zuletzt aktualisiert am

28.10.2021

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at