

TE Bvwg Erkenntnis 2021/7/5 L517 2240685-2

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.07.2021

Entscheidungsdatum

05.07.2021

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

Spruch

L517 2240685-2/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Frau PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX nach ergangener Beschwerdevereentscheidung 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)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

01.02.2021 – Betreuungsvereinbarung zwischen AMS XXXX (in der Folge „AMS“ bzw. „bB“) und XXXX (in der Folge „bP“)

22.02.2021 – Stellenangebot durch XXXX an bP

04.03.2021 – niederschriftliche Befragung der bP durch das AMS

11.03.2021 – Entscheidung über die Rechtsfolgen zur Niederschrift § 10

11.03.2021 – Bescheid der bB

12.03.2021 – Beschwerde der bP

18.03.2021 – Parteiengehör

23.03.2021 – Stellungnahme der bP

08.04.2021 – Zusammenfassung Telefonat AMS mit Hr. XXXX (von XXXX geführte Tischlerei)

XXXX – Beschwerdeentscheidung der bB

20.04.2021 – Vorlageantrag der bP

27.04.2021 – Beschwerdevorlage beim BVwG

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

I. Verfahrensgang:

Die bP bezieht seit Februar 2006 mit nur sehr kurzen Unterbrechungen beim Arbeitsmarktservice XXXX Notstandshilfe. Das letzte die Arbeitslosigkeit ausschließende Dienstverhältnis der bP lag vom 14.10.2005 bis 18.10.2005 vor.

Am 01.02.2021 schloss die bP mit dem AMS eine bis 01.08.2021 gültige Betreuungsvereinbarung, als Arbeitsausmaß wurde Vollzeit festgelegt. In der Vereinbarung ist unter anderem angeführt, dass die Arbeitssuche bisher nicht erfolgreich war, weil: die Vermittlungsversuche des AMS bisher gescheitert sind, selbst keine Stellen gefunden wurden.

Am 22.2.2021 wurde der bP von Herrn XXXX (Projektleiter bei XXXX) eine Vollzeitbeschäftigung als Tischler befristet auf drei Monate in einem sozialökonomischen Betrieb am Standort des XXXX XXXX .XXXX mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung nach dem Kollektivvertrag SWÖ (SozialWirtschaft Österreich) verbindlich angeboten. Die bP wurde von Herrn XXXX telefonisch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, zu dem es jedoch in der Folge nicht kam. Die bP gab Herrn XXXX gegenüber an, sich nach Rücksprache mit dem AMS wieder zu melden, was sie jedoch nicht tat. Der in Aussicht gestellte Arbeitsplatz ist vom Wohnsitz der bP aus in rund 20 Minuten und in rund 50 Minuten mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Im Rahmen einer niederschriftlichen Befragung beim AMS gab die bP am 4.3.2021 sinngemäß an: „Ich stehe der Arbeitsvermittlung in der Zeit von 8-12 Uhr von Montag bis Freitag zur Verfügung. Meine Kinder, XXXX und XXXX , sind seit März 2020 im Homeschooling. Am Vormittag könnten sie von einer Nachbarin betreut werden. Die Kinder sind deshalb zu Hause, weil meine Mutter. XXXX , geb. XXXX , eine COVID-19 Hochrisikopatientin ist. Meine Gattin, XXXX , geb. XXXX wird vermutlich bald wieder eine Vollzeitstelle antreten. Dazu benötigt sie unser einziges Fahrzeug (Arbeitsstelle in XXXX).“

Mit Bescheid vom 11.3.2021 wurde der bP die Notstandshilfe gem. § 38 iVm § 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) idGF vom 08.03.2021 bis 2.5.2021 versagt. Begründend führte das AMS aus, dass die bP die angebotene Stelle als Tischlerhelfer beim Dienstgeber XXXX XXXX XXXX nicht angenommen habe.

Dagegen brachte die bP am 12.03.2021 fristgerecht Beschwerde ein, wiederholte im Wesentlichen die o.a. Gründe und betonte nochmals, dass ihre Kinder im Homeschooling seien und ob das daher zumutbar sei, dass sie sich dort (gemeint wohl am Arbeitsort) uU anstecken würde und dann ihre Mutter. Die Gattin der bP habe am 9.3.2021 die Diagnose Brustkrebs im Spital bekommen. Ab April 2021 wäre dann der Beginn der Chemotherapie und anschließend die OP, wo der Knoten operativ entfernt werde. Dh. ihr Immunsystem sei durch die Chemo extrem geschwächt und daher sei sie ebenso der Covid Hochrisikogruppe anzurechnen. Eine Covid Ansteckung könne auch für sie tödlich enden. Ob es daher zumutbar sei, auch sie solch einer Gefahr auszusetzen??

Mit Schreiben vom 18.3.2021 informierte das AMS die bP nachweislich über die Sach- und Rechtslage, insbesondere dazu, dass deren Gattin aktuell noch laufend im Bezug von Arbeitslosengeld sei, sodass zum Zeitpunkt der möglichen

Arbeitsaufnahme am 8.3.2021 die Betreuung der Kinder durch die Gattin sichergestellt sei und auch der PKW der bP zum Erreichen des Arbeitsortes zur Verfügung gestanden sei. Wenn sie daher vorbringe, es wäre Ihnen nicht zumutbar, eine Beschäftigung anzunehmen, damit Sie sich nicht eventuell mit Covid bzw. Sie dann nicht Ihre Familienmitglieder mit Covid anstecken, dann liege Ihre Arbeitswilligkeit und Ihre Verfügbarkeit zu Arbeitsvermittlung nicht vor und Ihr Leistungsbezug sei wegen genereller Arbeitsunwilligkeit einzustellen.

In ihrer Stellungnahme per E-Mail vom 23.3.2021, die vom Bundesverwaltungsgericht (BVwG) nach § 6 AVG iVm § 12 VwGVG an das AMS übermittelt worden war, wiederholte die bP im Wesentlichen ihre bereits vorgebrachten Argumente dahingehend, dass durch eine mögliche Arbeitsaufnahme eine mögliche Covid Ansteckung sehr groß sei, da sowohl ihre Mutter als auch ihre Gattin Risikopatienten und deshalb auch Ihre Kinder im Homeschooling seien. Die Gattin der bP würde sie an den Tagen der Chemotherapie brauchen und ihre 77-jährige Mutter sei nicht in der Lage, auf ihre beiden Kinder aufzupassen. Die von ihr für die Kinderbetreuung angegebene Nachbarin sei nicht immer da, da sie an der FH studiere. Somit sei da auch keine lückenlose Betreuung gewährleistet, somit liege aber, wie vom AMS behauptet, auch KEINE generelle Arbeitsverweigerung vor. Warum müsse eine Maßnahme des AMS in Präsenz stattfinden? Die bP wies überdies darauf hin, dass die Teilnahme an Kursen zurzeit wegen Covid freiwillig sei. Die bP verwies in diesem Zusammenhang auf einen Anhang zu ihrer E-Mail, bei dem es sich offensichtlich um einen aus der homepage des AMS herauskopierten Auszug mit folgendem Inhalt handelt: „Schulungsteile, die nicht Online angeboten werden können, zum Beispiel praxisorientierte Elemente oder Alphabetisierungskurse (auch Teile) werden weiterhin im Präsenzunterricht geschult. Die Teilnahme daran erfolgt freiwillig, sollten Sie sich dagegen entscheiden, werden Sie vom Kurs abgemeldet und bleiben weiterhin arbeitslos vorgemerkt.“

Am 20.04.2021 beantragte die bP die Vorlage ihrer Beschwerde am BVwG.

Die Beschwerdevorlage am BVwG erfolgte am 27.04.2021.

Am 01.06.2021 wurde dem BVwG im Zuge von ergänzenden Erhebungen vom AMS die Betreuungsvereinbarung vom 01.02.2021 übermittelt.

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.

Der dem Verfahren zugrundeliegende Sachverhalt ist unstrittig, sämtliche von der bP vorgebrachte Argumente beziehen sich darauf, die Nichtannahme der ihr angebotenen Beschäftigung zu rechtfertigen.

Die Feststellung zur Erreichbarkeit der potentiellen Arbeitsstelle mit dem PKW bzw. mit öffentlichen Verkehrsmitteln

ergibt sich aufgrund einer vom erkennenden Gericht vorgenommenen Abfrage im Internet.

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 1 VwGVG hat die Beschwerde zu enthalten:

1. die Bezeichnung des angefochtenen Bescheides, der angefochtenen Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder der angefochtenen Weisung,
2. die Bezeichnung der belangten Behörde,
3. die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt,
4. das Begehren und
5. die Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht ist.

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.

Die sonstigen Voraussetzungen, welche § 9 VwGVG seinem Inhalt nach festlegt, liegen vor.

Gemäß § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben ist, den angefochtenen Bescheid 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.

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 ALVG 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.

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)

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

3.5 Im gegenständlichen Fall hat die bP dadurch, dass sie sich trotz telefonischer Ankündigung gegenüber Herrn XXXX am 22.02.2021 nicht mehr bei ihm gemeldet hat, eine Vereitelungshandlung im Sinne der Bestimmung des § 10 Abs 1 Z 1 AIVG begangen.

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 vorliegenden Fall als gegeben anzusehen ist.

Der bP ist jedenfalls bedingter Vorsatz vorzuwerfen, da sie durch die an den Tag gelegte Vorgangsweise jedenfalls in Kauf genommen hat, aufgrund der von ihr unterlassenen Rückmeldung einen weiteren Bewerbungsprozess in Form des angebotenen Vorstellungsgesprächs beim potentiellen Dienstgeber in Gang zu setzen. Dass dies 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).

Das Gesamtverhalten der bP stellt daher sowohl im objektiven als auch im subjektiven Sinn eine Vereitelung im Sinn des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG dar.

Laut ständiger Rechtsprechung des VwGH kann auch die Verweigerung bzw. Vereitelung „sonst sich bietender“ - also nicht durch das AMS zugewiesener zumutbarer Stellen nach § 10 AIVG sanktioniert werden, sofern ein entsprechender Konkretisierungsgrad des Arbeitsoffers vorliegt. Im Erkenntnis des VwGH vom 20.4.2004, 2004/08/0037 wird dazu festgehalten, dass eine „sonst sich bietende Arbeitsmöglichkeit“ sich von der bloßen Vermittlung durch die regionale Geschäftsstelle dadurch unterscheidet, dass sich eine Arbeitsmöglichkeit in der Regel erst dann "bieten" wird, wenn es entweder nur mehr am Dienstnehmer liegt, dass ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt oder wenn zumindest der potenzielle Dienstgeber (oder ein von diesem Bevollmächtigter) direkt mit der arbeitssuchenden Person in Kontakt tritt und ihr (zumindest) ein Vorstellungsgespräch offeriert. Ein entsprechend konkretes Angebot durch den Projektleiter der XXXX an die bP liegt vor. Die bP wurde von Herrn XXXX zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, das sie zunächst unter Hinweis darauf, dass sie sich wieder melden wolle, abgelehnt hatte, was jedoch in der Folge unterblieb.

Insgesamt ergibt sich aus einer Gesamtschau des gegenständlichen Falles, dass die bP offensichtlich versucht, sich mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln einer Arbeitsaufnahme zu entziehen. Die bP bedient sich im Zuge dessen auch der aktuellen Situation anstatt endlich ernsthaft danach zu trachten, sich nach beinahe jahrzehntelanger Arbeitslosigkeit (letztes die Arbeitslosigkeit ausschließendes Dienstverhältnis vom 14.10.2005 bis 18.10.2005!) wieder am Arbeitsmarkt einzugliedern und damit künftig aus selbst erwirtschafteten Mitteln ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, anstatt weiterhin auf Mittel der Versicherungsgemeinschaft angewiesen zu sein. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass es sich bei der angebotenen Stelle um eine auf drei Monate befristete Beschäftigung gehandelt hätte und zwar im Rahmen eines Projektes, das benachteiligten Personen befristete Dienstverhältnisse anbietet, damit diese leichter am freien Arbeitsmarkt eine Stelle bekommen. Der Verein XXXX bemüht sich um eine erfolgreiche dauerhafte berufliche Integration von Arbeitssuchenden. Genau dies sollte aber

eben das erklärte Ziel der bP sein; als wirklich arbeitswillige Person hätte sie daher alles daran setzen müssen, diese Gelegenheit zu nutzen um sich in der Folge auch tatsächlich wieder erfolgreich in den Arbeitsprozess einzugliedern und künftig dauerhaft in einem Arbeitsverhältnis tätig zu sein.

Anstatt jedoch ihren Arbeitswillen zum Ausdruck zu bringen, sucht die bP wie aus sämtlichen schriftlichen Eingaben hervorgeht nach Möglichkeiten, sich einer Arbeitsaufnahme zu entziehen und legt dabei gerade jenes Bemühen an den Tag, das man in Bezug auf eine Arbeitsaufnahme vermisst. So legt die bP beispielsweise in der Annahme, es handle sich bei der ihr angebotenen Beschäftigung um eine Maßnahme/einen Kurs des AMS einen Ausdruck (offensichtlich wurde ein Teil der homepage des AMS ausgedruckt) vor, woraus sich ergibt, dass aufgrund der aktuellen Situation die Teilnahme an AMS-Kursen im Präsenzunterricht freiwillig erfolgt und Arbeitslose, die sich gegen die Teilnahme entscheiden würden, vom Kurs abgemeldet und weiterhin arbeitslos vorgemerkt bleiben würden.

Das erkennende Gericht geht weiters auch davon aus, dass es sich bei der am 04.03.2021 bekundeten angeblichen Arbeitsbereitschaft der bP nur um eine vorgeschützte Bereitschaft handelt, gibt die bP doch hier zunächst gegenüber der Behörde an, dass eine Betreuungsmöglichkeit der Kinder durch eine Nachbarin gegeben sei, während sie bereits in ihrer Stellungnahme vom 23.03.2021 darauf hinweist, dass die Nachbarin nicht immer da sei und daher keine lückenlose Betreuung möglich sei. Bezüglich der Betreuung der beiden am 21.03.2007 bzw. 09.05.2009 geborenen Kinder sei darauf hingewiesen, dass zum Zeitpunkt der in Aussicht gestellten Beschäftigungsaufnahme am 08.03.2021 und auch in der Zeit danach den Erhebungen der Erstbehörde zufolge die Gattin der bP zuhause war und somit eine Betreuung der Kinder sichergestellt gewesen wäre, damit wäre der bP auch ein PKW zur Verfügung gestanden. Auch geht aus der von der bP mit dem AMS am 01.02.2021 geschlossenen Betreuungsvereinbarung hervor, dass die bP bereit war, eine Vollzeitstelle anzunehmen.

Es wird überdies darauf hingewiesen, dass aufgrund der aus dem gesamten Vorbringen und Verhalten der bP sich ergebenden Weigerung eine wie immer geartete Beschäftigung anzunehmen künftig zu prüfen sein wird, ob bei der bP eine generelle Arbeitsunwilligkeit vorliegt, die zur gänzlichen Einstellung des Leistungsbezugs zu führen hat.

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).

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, die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit in einem Vorstellungsgespräch zu erörtern (vgl. VwGH vom 15.05.2013, Zl. 2010/08/0257). Hinweise, die eine Zumutbarkeit der Beschäftigung ausschließen würden, liegen nicht vor.

Die Zumutbarkeit hinsichtlich der Wegzeit zur Arbeitsstelle wurde vom erkennenden Gericht geprüft und ist zu bejahen.

Die angebotene Beschäftigung hätte nicht die Gesundheit der bP gefährdet und wäre demnach auch in dieser Hinsicht zumutbar gewesen. Die bP führte keine in ihrer Sphäre liegenden gesundheitlichen Einschränkungen an, die mehrfach seitens der bP geäußerte Sorge der Ansteckung gefährdeter Familienmitglieder kann durch Einhaltung der COVID-19-Schutzmaßnahmen sowie durch entsprechend laufende Testungen hintangehalten 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. Weiters wurde eine solche auch nicht beantragt.

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 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 Bewerbung Kausalität Notstandshilfe Vereitelung zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:L517.2240685.2.00

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