

TE Bvwg Erkenntnis 2021/12/9 L517 2242793-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 09.12.2021

Entscheidungsdatum

09.12.2021

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §31 Abs1

Spruch

L517 2242793-1/10E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Frau NEULINGER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 02.02.2021 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom 30.04.2021, 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 der aufschiebenden Wirkung wird zurückgewiesen.

C)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

18.12.2020 –Vermittlungsvorschlag Haushaltshilfe

02.02.2021—Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX (in Folge belangte Behörde bzw. bB); Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe für den Zeitraum 12.01.2021 bis 22.02.2021

01.03.2021—Beschwerde der beschwerdeführenden Partei (in Folge bP)

11.03.2021—Ergänzende Ermittlungen; Parteiengehör

18.03.2021 –Vermittlungsvorschlag: Beschäftigung als gewerbliche Hilfskraft

25.03.2021—Stellungnahme der bP

16.04.2021—Ergänzende Ermittlungen; Parteiengehör

21.04.2021 –E-Mail der bP, Stellungnahme und Übermittlung medizinischer Befunde und eines Gerichtsurteils

30.04.2021—Beschwerdevorentscheidung der bB; Abweisung der Beschwerde

18.05.2021—Vorlageantrag der bP

27.05.2021—Beschwerdevorlage am BVwG

15.06.2021—Unterlagenvorlage

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP bezieht seit 19.12.2015(mit kurzen Unterbrechungen) Notstandshilfe.

Die bB hat der bP am 18.12.2020 eine Teilzeitbeschäftigung als Haushaltshilfe bei der XXXX mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung sowie möglicher Arbeitsaufnahme am 12.01.2021 verbindlich angeboten. (Auftragsnummer: XXXX)

Am 02.02.2021 wurde der Bescheid der bB erlassen. Es wurde der Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe für den Zeitraum 12.01.2021 - 22.02.2021 ausgesprochen. Nachsicht wurde nicht erteilt. Rechtsgrundlage waren § 38 in Verbindung mit § 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977 in geltender Fassung. Begründend wurde unter anderem ausgeführt: Das Ermittlungsverfahren habe ergeben: Die bP habe nach Ansicht der bB die Annahme einer zumutbaren Beschäftigung (XXXX) verweigert bzw. durch ihr Verhalten vereitelt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. Es sei daher spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

Am 01.03.2021 erhob die bP Beschwerde gegen den Bescheid vom 02.02.2021. Sie führte darin aus: Aufgrund eines Defekts ihres Notebooks, mit dem sie ihr eAMS Konto regelmäßig abrufe, habe die bP erst am 18.12.21 die Mitteilung erhalten, dass sie sich bei der XXXX für eine offene Stelle bewerben solle. In weiterer Folge sei ihr Notebook immer wieder abgestürzt und sei nicht verwendbar gewesen, weshalb sie die Bewerbung nicht sofort verfassen und abschicken können habe. In einem Telefonat mit Frau XXXX von der XXXX in XXXX am 23.12 habe die bP ihr dies auch so mitgeteilt und versprochen, die Bewerbung so rasch wie möglich zu übermitteln. Etwas später am 23.12.21 sei es der bP dann auch gelungen, die Bewerbung an die XXXX abzuschicken. Einen Ausdruck des Bewerbungsmails übermittle die bP beiliegend. Von Seiten der bP sei weder die Beschäftigung verweigert worden, noch eine Vereitelungshandlung gesetzt worden. Sie sei in ihrem subjektiven Recht auf Zuerkennung der Notstandshilfe verletzt. Die Annahme der Verweigerung bzw. Vereitelung der Beschäftigung sei unzutreffend. Sie stelle den Antrag, das Bundesverwaltungsgericht möge den angefochtenen Bescheid aufheben und dahingehend abändern, dass ihr vom 12.1. bis 22.2.21 Notstandshilfe zuerkannt werde.

Am 11.03.2021 wurden von der bB ergänzende Ermittlungen vorgenommen und Parteiengehör gewährt. Darin wurde ausgeführt: Die bP beziehe bei der bB seit 19.12.2015 (mit Unterbrechungen) Notstandshilfe. Am 18.12.2020 habe die bB der bP bei der XXXX eine Teilzeitbeschäftigung als Haushaltshilfe verbindlich angeboten. Da die Beschäftigung aufgrund des Bewerbungsverhaltens der bP nicht zustande gekommen sei, habe die bB mit Bescheid vom 02.02.2021 ausgesprochen, dass die bP vom 12.01.2021 bis 22.02.2021 keine Notstandshilfe erhalte.

Die bP habe gegen den Bescheid vom 02.02.2021 fristgerecht am 01.03.2021 Beschwerde eingebracht

Die bB habe im Beschwerdeverfahren folgenden Sachverhalt festgestellt:

Frau XXXX von der XXXX XXXX habe der bB am 12.01.2021 die Bewerberinnenliste und folgende Stellungnahme übermittelt:

Zu Frau XXXX möchte ich noch anmerken: Sie hat mich am 23.12. angerufen (ich hatte noch keine Bewerbung von ihr, die hat sie dann am Nachmittag gesendet) und mich gebeten sie NICHT einzustellen, da ich sicher genug Bewerberinnen haben werde und sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hat und daher nicht arbeiten kann. Ich soll ihr doch bitte gleich eine Absage senden. Und natürlich ihnen nichts davon erzählen... Ich habe ihr gesagt, dass sie ganz normal eine Bewerbung senden muss und es ein ganz normales Auswahlverfahren geben wird.... daraufhin hat sie dann die Bewerbung am Nachmittag gesendet.

Das AMS habe der bP diesen Sachverhalt mit Schreiben vom 14.01.2021 mitgeteilt und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme geboten.

Am 15.01.2021 um 00:08 Uhr habe die bP der bB per E-Mail folgende Nachricht übermittelt:

Ich bitte Sie um sofortige Aufhebung der Leistungs-Einstellung, da ich mich auf alle Vermittlungsvorschläge ordnungsgemäß beworben habe und keinen Job vereitelt habe. Bewerbungsgespräche werden aufgrund der Covid-19-Maßnahmen und dem Lockdown später, nach Mitte/Ende Jänner odgl: geführt!

Am selben Tag um 10:40 sowie um 13:00 Uhr habe Frau XXXX der bB per E-Mail im Wesentlichen folgende Stellungnahme übermittelt: Frau XXXX hat mich am 23.12. angerufen (ich hatte noch keine Bewerbung von ihr, die hat sie dann am Nachmittag gesendet) und mich gebeten sie NICHT einzustellen, da ich sicher genug Bewerberinnen haben werde und sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hat und daher nicht arbeiten kann. Ich soll ihr doch bitte gleich eine Absage senden. Und natürlich ihnen nichts davon erzählen...Ich habe sie darauf hingewiesen, dass sie das mit dem AMS direkt klären muss, wenn sie für den Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht - ich hier die falsche Anlaufstelle bin. Wenn sie sich für den Haushaltsservice bewerben will, dann soll sie ganz normal eine Bewerbung schicken und das normale Auswahlverfahren läuft dann. Sie hat dann eine Bewerbung gesendet. Seit gestern haben wir insgesamt 13 Anrufe von Frau XXXX bekommen. Ich habe sie heute am 15. 01. zurückgerufen. Daraufhin hat sie mir erklärt, dass ihr die Bezüge gestrichen worden sind, ich das jetzt beim AMS richtig stellen muss, da sie das alles ja gar nicht so gesagt hat und ich ja ein Bewerbung bekommen hätte. Ich habe sie wieder daraufhin gewiesen, dass sie das mit dem AMS bitte direkt klären muss - weil ich nicht zuständig bin. Daraufhin hat sie gesagt, dass sie sich umbringen wird, weil sie das alles nicht mehr aushält und sie hat im Internet meine Privatadresse und meine Ausbildungen recherchiert. Ich hab ihr nochmal erklärt, dass ich nicht die richtige Ansprechperson bin und dann aufgelegt. Frau XXXX hat auf meinem privaten Handy zweimal versucht, mich anzurufen. Ich habe dies auch meiner direkten Vorgesetzten gemeldet, da dies eine massive Grenzüberschreitung darstellt. Falls Fr XXXX versucht, mich persönlich zu Hause anzutreffen, werde ich die Polizei miteinbeziehen.

Am 18.01.2021 habe die bP dem AMS per E-Mail folgende Stellungnahme übermittelt:

Es liegen hier gravierende Missverständnisse vor. Mein Laptop ist dauernd abgestürzt, teilweise gleich nach dem Einschalten und es gelang mir nicht, meine Bewerbung zu mailen (Lüfter des Laptops war angeblich verstopft, wurde ausgeblasen, ein neuer Lüfter bestellt..). Ich hatte Angst meine Bewerbung nicht mehr zeitgerecht innerhalb der AMS-Frist mailen zu können, die Weihnachtsfeiertage standen bevor und ich wollte sicherstellen, dass das AMS oder die XXXX , Frau XXXX über mein EDV-Problem Bescheid weiß. Im schlimmsten Fall wollte ich zumindest auf ein Telefonat innerhalb der AMS- Bewerbungsfrist verweisen können. Am 23.12.2020 vormittags gelang es mir endlich in meiner verzweifelten Lage Frau XXXX von der XXXX telefonisch zu erreichen (nach x-maligen vergeblichen Anrufversuchen bei der XXXX als auch bei der AMS-Hotline). Ich teilte Frau XXXX mit, dass ich einen AMS-Vermittlungsvorschlag als Haushaltshilfe erhalten habe, ich die Bewerbung bis dato nicht mailen kann, weil mein Laptop dauernd abstürzt und ich nicht weiß, wann ich das schaffe. Auf meine Frage, wie lange sie noch im Büro sei, teilte sie mir mit, dass sie nur mehr bis 11.30 h im Büro sei und dann Urlaub habe. Frau XXXX fragte mich für welchen Gebietsbereich der Vermittlungsvorschlag sei. Ich sagte, dass dazu nichts angegeben ist und ich im Bezirk XXXX wohne. In dem Gespräch wurde nach der vorherigen Tätigkeit gefragt. Ich erzählte, dass ich lange Zeit beim XXXX im Büro tätig war und ich derzeit meine pflegebedürftige Mutter daheim habe. Am Ende des Telefonates sagte Frau XXXX : "Ich brauche Ihre

Bewerbung, dann reden wir weiter." Ich antwortete, dass mir dies klar sei und ich meine Bewerbung mailen werde, sobald ich es irgendwie schaffe. - Mit viel Glück ist meine Bewerbung per E-Mail an die XXXX später Gott sei Dank durchgegangen. Ich bitte Sie um Aufhebung der Leistungs-Einstellung ab 12.01.2021.

Die bB habe der bP am 18.12.2020 eine weitere Beschäftigung - und zwar ebenfalls als Haushaltshilfe - beim XXXX XXXX angeboten. Das XXXX habe gegenüber der bB zum Bewerbungsverhalten der bP folgende Erklärung abgegeben: Frau XXXX hat am 12.01.2021 mitgeteilt, dass sie nicht anfangen könne, da sie zu Hause jemanden pflegen müsse. Bei Ihrem Anruf am 14.01.2021 hat sie eine Mitarbeiterin angeschrien und gefragt, warum sie vom XXXX beim AMS "verpetzt" worden sei. Seitdem ruft sie nun ständig bei uns an.

Hinsichtlich des Gesundheitszustandes der bP liege der bB der von der bP am 11.11.2020 per E-Mail übermittelte Befund des Instituts für CT- und MRT-Diagnostik am XXXX vom 15.10.2020 vor. Die bB gehe aufgrund dieses Befundes davon aus, dass die Ausübung der Beschäftigung als Haushaltshilfe möglich gewesen wäre. Sollte die bP bestehende Gutachten oder Befunde mit einem aktuelleren Datum besitzen, so ersuche die bB um Übermittlung.

Im Anschluss gab die bP am 25.03.2021 folgende Stellungnahme ab: Sie hatte am 18.12.2020 nachmittags eine Sonographie-Untersuchung bei der Radiologie XXXX (nur Bild wurde ihr persönl. ausgehändigt) wegen einer zufällig festgestellten Formation im kleinen Becken (ständiger Harndrang, Blasenprobleme, Schmerzen Leistenbereich,). Aufgrund zu viel Luft im Bauch sei zu wenig gesehen und die bP zu einem MRT überwiesen worden. Das MRT vom Abdomen sollte ursprünglich nüchtern mit Dauer 1 Std. stattfinden. Es sei geändert worden und diese Woche am 23.03.2021 sei vorerst ein MRT Bauchraum kl. Becken gemacht worden. Die MRT-Befunde übermittle die bP ehestens nach einer Befund-Besprechung.

Die Darstellung von Frau XXXX von der XXXX XXXX , XXXX sei unrichtig. Die bP habe Frau XXXX ausdrücklich nicht gebeten, sie nicht einzustellen. In dem Telefonat am 23.12. sei es ausschließlich darum gegangen, dass die bP aufgrund ihrer EDV- Probleme möglicherweise ihre Bewerbung nicht rechtzeitig abschicken könnte, dies aber so rasch wie möglich lösen möchte. (Tatsächlich sei es der bP dann am Nachmittag auch gelungen.) Die bP habe zu Frau XXXX auch nicht gesagt, sie könnte wegen ihrer pflegebedürftigen Mutter nicht arbeiten. Tatsächlich habe sie ihr nur erzählt, dass ihre Situation zuhause derzeit nicht einfach sei. Das habe aber keinerlei Einfluss auf ihre Bereitschaft, eine ihr angebotene Beschäftigung anzunehmen. Dazu verweise sie auch auf ihre tatsächlich am 23.12.2020 übermittelte professionelle Bewerbung und ihr Mail an die bB vom 18.01.2021. Die Darstellung des XXXX XXXX zum Telefonat am 12.01.2021 sei ebenfalls nicht korrekt. Die bP habe keinesfalls mitgeteilt, sie könnte nicht arbeiten. Sie habe sich lediglich betreffend der angebotenen Stelle und der näheren Umstände der Beschäftigung erkundigt. Auch dort habe sie eine kurze Äußerung zu ihrer pflegerischen Tätigkeit gemacht. Damit habe sie aber keinesfalls zum Ausdruck gebracht, dass sie nicht an der Stelle interessiert gewesen sei, sondern habe lediglich ihre eigene persönliche Situation schildern wollen, was ja auch zu den näheren Umständen der Beschäftigung gehöre. Sie beantrage daher nochmals die Nachzahlung der Notstandshilfe vom 12.01. bis 22.02.2021.

Am 18.03.2021 wurde der bP von der bB eine Beschäftigung als Gewerbliche Hilfskraft bei der Firma XXXX angeboten. Frau XXXX (Geschäftsführende Gesellschafterin) übermittelte der bB am 30.03.2021 zum Bewerbungsverhalten der bP folgende Stellungnahme: Nach einem Telefonat mit Fr. XXXX , in dem sie mir sagte, dass sie eigentlich diese Arbeit gar nicht annehmen kann, weil sie private Probleme mit sich und ihrer Mutter hat und hatte und mir alles Mögliche erzählt hatte, musste ich sie darauf hinweisen, dass ich an ihrer Lebensgeschichte nicht interessiert bin. Daraufhin wurde sie fast ungehalten und fragte mich, ob man denn mit mir nicht normal reden könnte. Ich überließ ihr die Entscheidung sich zu bewerben oder auch nicht. Sie hat sich vorbildlich beworben und mich sehr nett angerufen um einen anderen Termin zu bekommen. Dieser ist am Dienstag den 6. April.

Auf Nachfrage der bB vom 06.04.2021 hat die bP der bB eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung für den Zeitraum vom 06.04.2019 bis 09.04.2019 übermittelt.

In einem Telefonat vom 15.04.2021 teilte Frau XXXX der bB mit, dass die bP sich bis dato weder telefonisch noch persönlich oder schriftlich bei ihr gemeldet hätte. Für Frau XXXX wäre es klar gewesen, da die bP auch schon am Telefon kein Interesse an einer Arbeit gezeigt hätte.

Am 16.04.2021 wurden erneut ergänzende Ermittlungen von der bB vorgenommen und Parteigehör gewährt. Es wurde unter anderem ausgeführt:

Gemäß § 9 Abs 2 ALVG ist eine Beschäftigung u.a. dann zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der

arbeitslosen Person angemessen ist und ihre Gesundheit nicht gefährdet. Da bis dato bei der bB jedoch keine Befunde eingelangt seien, könne die bB keine Beurteilung vornehmen, ob die angebotene Beschäftigung als Haushaltshilfe bei der XXXX den körperlichen Fähigkeiten der bP angemessen sei oder ihre Gesundheit gefährde.

Gemäß § 8 Abs 2 AIVG sind Arbeitslose, wenn sich Zweifel über ihre Arbeitsfähigkeit ergeben oder zu klären ist, ob bestimmte Tätigkeiten ihre Gesundheit gefährden können, verpflichtet, sich ärztlich untersuchen zu lassen. Die Untersuchung der Arbeitsfähigkeit hat an einer vom Kompetenzzentrum Begutachtung der Pensionsversicherungsanstalt festgelegten Stelle stattzufinden. Die Untersuchung, ob bestimmte Tätigkeiten die Gesundheit einer bestimmten Person gefährden können, hat durch einen geeigneten Arzt oder eine geeignete ärztliche Einrichtung zu erfolgen.

Die bP werde daher aufgefordert, sich am Mittwoch den 28. April 2021 um 9.00 Uhr und 10.00 Uhr, durch die Berufsdiagnostik Austria XXXX im XXXX, untersuchen zu lassen.

Die Einladung (mit weiteren Unterlagen) werde der bP vom XXXX per Post zugestellt und liege auch diesem Schreiben bei.

Wenn die bP diesen Untersuchungsterminen ohne Angabe von triftigen Gründen nicht Folge leiste und der bB auch keine bestehenden fachärztlichen Gutachten vorlege, aus denen hervorgehe, dass sie Einschränkungen (z.B. beim Heben, Tragen Gehen, ...) habe, müsse die bB davon ausgehen, dass keine gesundheitlichen Einschränkungen vorliegen und die zugewiesene Beschäftigung als Haushaltshilfe zumutbar gewesen sei.

Am 21.04.2021 um 22:58 Uhr übermittelte die bP der bB per E-Mail folgende Nachricht samt 14 Anhängen: Es tue ihr leid, sie habe leider die Info zur Abholung des Briefes erst heute, am 21.04.2021, um ca. 17.40 h im Postkästchen vorgefunden (normalerweise bei ihr Post in der Zeitungsrolle) und sich den Brief kurz vor 18.00 h bei der Poststelle XXXX geholt.

Sie übermittle im Anhang: einen MRT-Befund des kl. Becken vom 23.03.2021, das nunmehr erhaltene Urteil des XXXX, XXXX, mit angeführten gesundheitlichen Einschränkungen. Das Urteil des XXXX sei gestern an die bB gemailt worden, einen Blutabnahme-Termin und zwei Überweisungen vom 19.04.2021.

Am selben Tag dem 21.04.2021 um 22:59 Uhr übermittelte die bP der bB per E-Mail folgende Nachricht samt einem Anhang: Es tue ihr leid, sie habe leider die Info zur Abholung des Briefes bei der Post mit dem Vermerk "abholbar ab 20.04.2021" lt. Anhang sowie die XXXX -Einladung erst heute, am 21.04.2021 um ca. 17.40 h im Postkästchen vorgefunden (normalerweise gesamte Post in der Zeitungsrolle darunter) und sich den Brief kurz vor 18.00 h bei der Poststelle XXXX geholt.

Das Urteil des XXXX mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen habe sie gestern an die bB gemailt, den MRT-Befund vom 23.03.2021 ebenfalls heute nachmittags. Den MRT-Befund, das Urteil des XXXX und zwei Überweisungen übermittle sie gesondert in einem weiteren E-Mail. Die bB habe gedacht die bP hätte diese Infos. Die bP wiederum wusste nicht, wovon die bB geredet habe. (Brief von Herrn XXXX, XXXX, sei ihr nicht bekannt gewesen bis sie heute abends zur Post gefahren sei.) Es tue ihr leid, dass deswegen Missverständnisse entstanden seien und sie bitte die bB, dies zu entschuldigen.

Am 22.04.2021 erklärte die bP gegenüber der bB in einem Anruf, dass sie heute das Schreiben der bB vom 16.04.2021 von der Post abgeholt hätte und daher nachfragen würde, ob sie den Untersuchungstermin am 28.04.2021 noch wahrnehmen müsse, nachdem sie gestern das Urteil des XXXX sowie unzählige Befunde übermittelt habe.

Am nächsten Tag, dem 23.04.2021 informierte die bB die bP darüber, dass aufgrund des übermittelten Urteils des XXXX vom 25.02.2021 weitere Untersuchungen beim XXXX nicht mehr notwendig wären, da in diesem Urteil das aktuelle Leistungskalkül äußerst detailliert beschrieben und daher für die Beurteilung der Zumutbarkeit mehr als ausreichend sei.

Auf Nachfrage der bB hat Frau XXXX am 23.04.2021 zum Anforderungsprofil des Stellenangebotes vom 18.12.2020 folgende Erklärung abgegeben: Die Tätigkeiten als Haushaltshilfe bei der XXXX umfassen all jene Aufgaben, die eine Mitarbeiterin auch in ihrem eigenen Haushalt zu verrichten hätte. Hinzu kommt aber auch eine soziale Komponente, da 90-95% unserer Klienten und Klientinnen ältere Personen sind und diesen auch der persönliche Dialog mit unseren Mitarbeiterinnen sehr wichtig ist. Wir nehmen jedoch auf gesundheitliche Einschränkungen unserer Mitarbeiterinnen Rücksicht. So habe ich z.B. Mitarbeiterinnen, die aufgrund von Problemen mit den Knien oder erlittener Bandscheibenvorfälle verschiedene Tätigkeiten, die im Stellenangebot angeführt sind, einfach nicht mehr ausüben

können. Das ist aber weder für uns noch für unsere Klienten und Klientinnen ein Problem, da wir diese im Vorfeld darüber informieren und sie auch sehr verständnisvoll darauf reagieren. Wenn eine Mitarbeiterin aus gesundheitlichen Gründen z.B. nicht auf eine Leiter steigen und die Vorhänge nicht abnehmen kann, erledigt das eine andere Mitarbeiterin, die ich an einem vereinbarten Tag zu diesem Haushalt schicke. Wenn eine Mitarbeiterin nur max. 10 kg heben darf, dann wird mit ihr vereinbart, dass sie für Reinigungsarbeiten den Kübel nicht zur Gänze, sondern beispielsweise nur zur Hälfte (5 Liter) anfüllen soll, damit sie hinsichtlich ihres Gesundheitszustandes kein Risiko eingeht. Zusammenfassend darf ich Ihnen sagen, dass für die Tätigkeiten als Haushaltshilfe eine Hebeleistung von mehr als 5 kg keinesfalls erforderlich ist.

In der Folge wurde am 30.04.2021 die Beschwerdevorentscheidung der bB erlassen. Es wurde die Beschwerde der bP abgewiesen. Rechtsgrundlage waren betreffend das Verfahren §14 VwGVG, betreffend die Zuständigkeit § 56 AIVG und betreffend den Inhalt §§9 ,10 und 38 AIVG.

Zunächst wurde der bisherige Verfahrensgang wiedergegeben. Daraufhin wurde folgendes festgestellt:

Das Ihnen vom AMS am 18.12.2020 verbindlich angebotene Beschäftigungsverhältnis als Haushaltshilfe zur XXXX ist nicht zustande gekommen, weil Sie die Dienstgeberin ersucht haben, Sie nicht einzustellen, da diese sicher genug Bewerberinnen habe und Sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hätten, weshalb Sie auch nicht arbeiten könnten. Zu der vom AMS ebenfalls am 18.12.2020 angebotenen Beschäftigung als Haushaltshilfe (Auftragsnummer: XXXX) hat das XXXX XXXX zu Ihrem Bewerbungsverhalten mitgeteilt, dass Sie laut eigenen Angaben nicht anfangen können, da Sie zu Hause jemanden pflegen müssen.

Zu der vom AMS am 18.03.2021 angebotenen Beschäftigung als Gewerbliche Hilfskraft (Auftragsnummer: XXXX) hat die Firma XXXX das AMS darüber informiert, dass Sie Ihren Angaben zufolge diese Arbeit eigentlich gar nicht annehmen könnten, weil Sie private Probleme mit sich und Ihrer Mutter hätten.

Das Stellenangebot als Haushaltshilfe wurde von der XXXX folgendermaßen formuliert:

Anforderungsprofil: Praxis in der Reinigung von Vorteil, Ausreichende Deutschkenntnisse um sich intern und extern, höflich und wertschätzend ausdrücken zu können, Führerschein B, Eigener PKW unbedingt notwendig

Was Sie auszeichnet, Sie sind: Einfühlsam, Kontaktfreudig, pflegen einen höflichen und wertschätzenden Umgang mit Menschen, weltoffen, selbständig und verlässlich

Aufgabengebiet, Reinigung in Privathaushalten nach vorgegebenem Einsatzplan: Allgemeine Reinigungsarbeiten eines Haushaltes, Großreinigung (Fenster, Türen etc.), Wäschepflege (waschen, bügeln), Einkäufen und Botengänge, Leichte Gartenarbeiten

Frau XXXX hat am 23.04.2021 zum Anforderungsprofil dieses Stellenangebotes erklärt, dass Tätigkeiten, welche eine Dienstnehmerin aufgrund Ihres Gesundheitszustandes bzw. eines ärztlichen Gutachtens/Befundes nicht ausüben kann/darf, auch nicht zu verrichten sind.

Sie haben in Ihrem Lebenslauf vom 22.07.2020 unter anderem angegeben, dass Sie über hohe Kunden- und Zielorientierung, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikations-, Motivations- und Organisationsfähigkeit, Soziale Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, eine selbständige, zuverlässige und gewissenhafte Arbeitsweise sowie ein freundliches und gepflegtes Auftreten verfügen. Unter der Rubrik „Berufliche Stationen“ angeführt, dass Sie seit April 2017 (bis dato) Ihre Mutter nach einer Lungenembolie pflegen. Sie haben gegenüber dem AMS erklärt, dass Sie einen Führerschein (Klasse B) und einen eigenen PKW besitzen.

Das Landesgericht XXXX als Arbeits- und Sozialgericht hat zu Ihrem aktuellen Gesundheitszustand folgende Feststellungen getroffen: Insgesamt ist die Klägerin, beurteilt ab Antragstellung schon noch in der Lage, Arbeiten mit mittlerer muskulärer Belastung, also Tragen bis 5 kg und Heben bis 10 kg laufend, Tragen bis 10 kg und Heben bis 15 kg jedoch nur bis zu 2/3 der Gesamtarbeitszeit durchzuführen. Die Arbeiten sind im Sitzen, Gehen und Stehen durchführbar, in einer Körperhaltung kann etwa bis zu 120 Minuten gearbeitet werden. Haltungswechsel sind bedarfsweise, das heißt beim Auftreten von haltungsbedingten Beschwerden, wie z.B. Nackenverspannungen bei längerer Bildschirmarbeit oder Rückenschmerzen bei längerdauernd gebückter Körperhaltung, erforderlich. Für den Wechsel der Körperhaltung sind meist kurze Zeiteinheiten, etwa zwei bis drei Minuten, ausreichend. Danach kann wieder in die ursprüngliche Körperhaltung gewechselt und in derselben weitergearbeitet werden. Der Klägerin sind keine Arbeiten auf Leitern, Gerüsten, in Schwindel exponierten Lagen, Arbeiten welche häufiges oder längerdauerndes Überstrecken oder Vorneigen des Kopfes erfordern, Arbeiten welche das Heben und Halten des rechten Armes über Schulterniveau notwendig machen, ebenso Arbeiten welche abruptes Ziehen, Drücken, Stoßen verlangen, möglich. Die

Klägerin ist in der Lage, Arbeiten mit überdurchschnittlichem Zeitdruck zu erledigen. Akkordarbeit, Nacht- oder Schichtarbeiten sind auszuschließen. In Bezug auf soziale und persönliche Kompetenz sind keine Tätigkeiten möglich, die Teamfähigkeit (im Sinne der Fähigkeit zur Bewältigung von möglichen Konflikten in einem Team) erfordern. Kälte-, Nässe- und Zugluft-expositionen sollten vermieden werden, ebenso Arbeiten mit erhöhtem Verletzungsrisiko. Es bestehen keine Einschränkungen der Tages- und Wochenarbeitszeit, eine Vollzeitarbeit ist daher möglich. Zusätzliche Arbeitspausen sind nicht notwendig. Auch der Gehweg und die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel sind nicht eingeschränkt. Bei Einhaltung des oben angeführten Leistungskalküls sind wiederkehrende leidensbedingte Krankenstände mit hoher Wahrscheinlichkeit im Ausmaß von einer Woche pro Jahr zu erwarten. Eine wesentliche Verbesserung des Leistungskalküls kann nicht mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden. Der Besuch eines Facharztes sowie heilgymnastische Behandlungen der Halswirbelsäule und Schulterregion, die zu einer Besserung führen könnten, wären der Klägerin möglich und zumutbar. Eine Änderung des Leistungskalküls innerhalb der nächsten 6 Monate ist bei Einhaltung der empfohlenen Maßnahmen wahrscheinlich. Auf Grundlage dieses Leistungskalküls ist die Klägerin noch in der Lage ihre bisherige Tätigkeit als Verwaltungsassistentin sowie eine Tätigkeit mit ähnlichen Anforderungen weiter auszuüben.

Das Institut für CT- und MRT-Diagnostik am XXXX hat eine geringgradig konzentrisch wandverdickte Harnblase und minimale freie Flüssigkeit im Douglasraum festgestellt.

In der Beweiswürdigung wurde unter anderem ausgeführt:

Ihrem Argument, dass sowohl die Angaben der XXXX als auch des XXXX XXXX nicht korrekt wären, sind nicht nur die Stellungnahmen dieser beiden Dienstgeber, sondern ist auch die Erklärung der Firma XXXX entgegen zu halten, wonach Sie sich gegenüber allen drei Firmen im Bewerbungsverfahren in identer Weise verhalten haben, indem Sie dem Dienstgeber/der Dienstgeberin gleich zu Beginn mitteilten, dass Sie gar nicht arbeiten könnten, weil Sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hätten. Da keine dieser Firmen ein materielles Interesse am Ausgang des Beschwerdeverfahrens, sondern primär einen dringenden Personalbedarf zu decken hat, erscheinen die Angaben sämtlicher Dienstgeber, insbesondere auch aufgrund Ihrer Angaben im Lebenslauf, wonach Sie die Pflege Ihrer Mutter als „Berufliche Station“ subsumieren, glaubwürdig und muss davon ausgegangen werden, dass es sich bei Ihrem Vorbringen um Schutzbehauptungen handelt.

Frau XXXX hat am 23.04.2021 zum Anforderungsprofil dieses Stellenangebotes erklärt, dass Tätigkeiten, welche eine Dienstnehmerin aufgrund Ihres Gesundheitszustandes bzw. eines ärztlichen Gutachtens/Befundes nicht ausüben kann/darf, auch nicht zu verrichten sind. Da sie ausschließlich ein Interesse daran hat, eine geeignete Mitarbeiterin für das Unternehmen zu suchen und der Einsatz einer anderen Mitarbeiterin - z.B. für Fensterputzen - zudem mit einem erhöhten administrativen Aufwand verbunden ist, wäre es absurd, Frau XXXX unrichtige Aussagen zu unterstellen.

Die rechtliche Beurteilung lautet auszugsweise:

Obwohl Sie im Verfahren keine gesundheitlichen Einschränkungen eingewendet haben, hat das AMS aufgrund des von Ihnen am 11.11.2020 per E-Mail übermittelten Befundes des Instituts für CT- und MRT-Diagnostik XXXX vom 15.10.2020 eine Prüfung der Zumutbarkeit hinsichtlich Ihres Gesundheitszustandes veranlasst. Da Sie dem AMS am 21.04.2021 das Urteil des XXXX vom 25.02.2021 übermittelt haben, wurde der für 28.04.2021 vereinbarte Untersuchungstermin beim XXXX jedoch storniert. Das AMS hat einen Vergleich zwischen dem im Urteil des XXXX dokumentierten Leistungskalkül und dem im Stellenangebot der XXXX beschriebenen Anforderungsprofil vorgenommen und ist dabei zu folgendem Ergebnis gekommen:

Laut Gutachten sind Sie in der Lage, Arbeiten mit mittlerer muskulärer Belastung, also Tragen bis 5 kg und Heben bis 10 kg laufend, Tragen bis 10 kg und Heben bis 15 kg jedoch nur bis zu 2/3 der Gesamtarbeitszeit durchzuführen. Die Arbeiten sind im Sitzen, Gehen und Stehen durchführbar, in einer Körperhaltung kann etwa bis zu 120 Minuten gearbeitet werden. Haltungsverwechsel sind bedarfsweise, das heißt beim Auftreten von haltungsbedingten Beschwerden, wie z.B. Nackenverspannungen bei längerer Bildschirmarbeit oder Rückenschmerzen bei längerdauernd gebückter Körperhaltung, erforderlich. Für den Wechsel der Körperhaltung sind meist kurze Zeiteinheiten, etwa zwei bis drei Minuten, ausreichend. Danach kann wieder in die ursprüngliche Körperhaltung gewechselt und in derselben weitergearbeitet werden. Sie sind daher in der Lage, Allgemeine Reinigungsarbeiten eines Haushaltes, Wäschepflege (waschen, bügeln), Einkäufen und Botengänge und leichte Gartenarbeiten durchzuführen. Nicht zumutbar ist hingegen die Großreinigung (Fenster, Türen etc.), da Ihnen u.a. Arbeiten auf Leitern, Gerüsten, in Schwindel exponierten Lagen,

Arbeiten welche häufiges oder längerdauerndes Überstrecken oder Vorneigen des Kopfes erfordern, Arbeiten welche das Heben und Halten des rechten Armes über Schulterniveau notwendig machen, ebenso Arbeiten welche abruptes Ziehen, Drücken, Stoßen verlangen, nicht möglich sind und zudem Kälte-, Nässe- und Zugluftexpositionen sowie Arbeiten mit erhöhtem Verletzungsrisiko vermieden werden sollten. Dieser Umstand macht die angebotene Beschäftigung jedoch nicht unzumutbar, da Sie diese Tätigkeiten laut Erklärung des Dienstgebers vom 23.04.2021 aufgrund des vorliegenden Urteiles auch nicht zu verrichten haben.

Mit dem Befund des Instituts für CT- und MRT-Diagnostik am XXXX vom 23.03.2021, wonach eine geringgradig konzentrisch wandverdickte Harnblase und minimale freie Flüssigkeit im Douglasraum festgestellt wurde, zeigen Sie keine wesentliche Änderung Ihres Gesundheitszustandes auf, die das AMS zur Einholung eines neuen Gutachtens verpflichten würde. Für das AMS bestehen keine Zweifel daran, dass die zuletzt am 25.02.2021 getroffene Beurteilung der Arbeitsfähigkeit durch das XXXX aktuell noch zutrifft. Aufgrund Ihrer im Lebenslauf angeführten Soft Skills sowie der Erfahrung in der Pflege Ihrer Mutter scheinen Sie für diese Stelle geradezu prädestiniert zu sein. Da die Tätigkeiten keine Teamfähigkeit im Sinne der Fähigkeit zur Bewältigung von möglichen Konflikten in einem Team erfordern und Sie auch über einen Führerschein und einen eigenen PKW verfügen, kommt das AMS zu dem Schluss, dass die angebotene Beschäftigung als Haushaltshilfe allen Kriterien des § 9 AIVG entspricht und daher zumutbar ist. Für das AMS steht außer Streit, dass Sie Frau XXXX bei Ihrem Anruf am 23.12.2020 gebeten haben, Sie nicht einzustellen, da sie sicher genug Bewerberinnen habe und Sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hätten und daher nicht arbeiten können. Sie solle Ihnen doch gleich eine Absage senden und natürlich dem AMS nichts davon erzählen. Da Sie in weiterer Folge Frau XXXX nicht nur wiederholt auf Ihrem Diensthandy angerufen haben, sondern Ihre Recherchen sogar darin gipfelten, dass Sie die Privatsphäre von Frau XXXX derart missachteten, dass diese bei einer privaten Kontaktnahme die Polizei verständigt hätte, ist unstrittig, dass Ihr Bewerbungsverhalten einerseits für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses kausal und Sie andererseits eine mögliche Beschäftigungsaufnahme als Haushaltshilfe bei der XXXX zumindest bedingt vorsätzlich vereitelt haben. Im Zeitraum vom 12.01.2021 bis 22.02.2021 besteht daher mangels Vorliegen von Arbeitswilligkeit kein Anspruch auf Notstandshilfe.

Am 18.05.2021 brachte die bP einen Vorlageantrag ein. Sie führte darin zusammengefasst folgendes aus: Sie beantrage fristgerecht die Vorlage ihrer Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und darüber hinaus beantrage sie die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung. Zum bisherigen Vorbringen bringe sie noch ergänzend Folgendes vor: Generell sei in ihrer AMS-Betreuungsvereinbarung die Vermittlung von 30 bis 40 Stunden- Jobs vorgesehen, nicht die Vermittlung von Teilzeitjobs. Gesundheitliche Probleme würden vorliegen, wie Bandscheibenvorfälle und Vorwölbungen, Harndrang und Blasenprobleme (bei laufendem Wasserhahn müsse sofort ein WC erreichbar sein), rechtskonvexe Fehllhaltung der Brustwirbelsäule, Laktoseintoleranz und Milcheiweißunverträglichkeit nach/seit Hernie/Bruch im Mageneingangsbereich 2001/2002) Hämangiome an der Wirbelsäule, Zysten in Eierstöcken, Milz und Leber , Herpes und derzeit Wasseransammlungen, Kopfschmerzen mit teilw. Schwindligkeit, Hautausschlag im Gesicht /Kopf . Befunde müssten bei der bB aufliegen. Des Weiteren übermittle sie eine PVA-Stellungnahme betreffend Berufsschutz als Verwaltungsangestellte im Anhang. Als Arbeitsloser mit pflegebedürftiger Angehöriger (Covid-Risikogruppe, überstandene Lungenembolie, Herzschwäche) sei der bP während dem Covid-Lockdown ein Vermittlungsvorschlag als Betreuerin und Haushaltshilfe für Senioren udgl. bei der XXXX XXXX übermittelt worden. Ihr Arbeitslosengeld sei eingestellt worden, weil sie im Telefonat wegen EDV-Problemen erwähnt habe, dass sie ihre pflegebedürftige Mutter daheim betreue. (außer ihr gebe es keine weiteren Familienangehörigen). Es würden Covid Regelungen landesweit gelten und bei der Vermittlung dürfe man eine pflegebedürftige Mutter nicht erwähnen, das könne nicht sein. Es sei unbestritten, dass am 12.01.2021 ein Covid -Lockdown (auch schon am 23.12.2020 und Regelungen von Hochrisikogruppen) vorgelegen seien, Besuchsverbote bzw. Testmaßnahmen, Aufnahmestops usw. in Pflegeheimen. In der Covid-Zeit nicht erwähnen zu dürfen, dass man eine pflegebedürftige Mutter daheim habe (genauer beschrieben eine 88-jährige Mutter mit überstandener Lungenembolie, Herzproblemen, Sauerstofftherapie) und für die XXXX XXXX zu anderen alten, kranken Senioren (von Kunden zu Kunden) fahren, putzen, kochen udgl. Sollte- sich dem Covid -Risiko und einer Gesundheitsgefährdung aussetzen (und auch diese dem Risiko aussetzen) sei eine Zumutung und Gefährdung beider Seiten (Kunden der XXXX ebenso wie für die bP und in weiterer Folge für ihre pflegebedürftige 88 jährige Mutter) Seitens der bB wären pflegebedürftige Elternteile zu berücksichtigen. Die bB verschlimmere gezielt eine ohnehin schon sorgenvolle, schwierige Lebenssituation mit einem pflegebedürftigen

Angehörigen noch, wenn sie Jobs vermitteln würde, die fast nicht zu bewältigen seien (eigene gesundheitliche Probleme, pflegebedürftiger Elternteil) und die bB würde dazu beitragen, Menschen ihre letzte Kraft zu nehmen und sie kaputt zu machen. Das habe absolut nichts mit Arbeitsunwilligkeit zu tun.

Dem Schreiben lag eine chefärztliche Stellungnahme vom 21.01.2019 der PVA Landesstelle XXXX bei. Darin wird ausgeführt: Berufsschutz liegt vor als Verwaltungsassistentin.

Es erfolgte am 27.05.2021 die Beschwerdevorlage am BVwG.

Am 15.06.2021 erfolgte eine Vorlage von Unterlagen durch die bP. Sie übermittelte eine Beschwerde betreffend einen Bescheid vom 11.05.2021, welchen sie am 18.05.2021 per E-Mail erhalten habe. Die bP übermittelte zusätzlich einen AMS -Vermittlungsvorschlag für die XXXX, eine Krankmeldung vom 06.-09.04.2021, einen Röntgen und Sonographie Befund vom 29.04.2021 und einen Auszug ihres PVA -Akt, Stellungnahme betreffend Berufsschutz als Verwaltungsangestellte.

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.

In ihrer Stellungnahme vom 25.03.2021 gab die bP an, dass sowohl die Darstellung des Arbeitgebers XXXX als auch des Arbeitgebers XXXX XXXX zu ihrem Bewerbungsverhalten unrichtig seien. Zusammengefasst gab die bP an, sie habe ausdrücklich nicht darum gebeten nicht eingestellt zu werden. Sie habe nicht gesagt, sie könnte wegen ihrer pflegebedürftigen Mutter nicht arbeiten, sondern nur erzählt, dass ihre Situation zuhause derzeit nicht einfach sei. Das habe aber keinerlei Einfluss auf ihre Bereitschaft eine ihr angebotene Beschäftigung aufzunehmen. Dazu verweise sie auch auf ihre tatsächlich am 23.12.2020 übermittelte professionelle Bewerbung und ihr Mail an die bB vom 18.01.2021.

Diesen Angaben der bP widersprechen die Stellungnahmen der XXXX und des XXXX XXXX. Zudem liegt im Akt auch eine Stellungnahme der Firma XXXX auf. Die bP hat sich gegenüber allen drei Firmen im Bewerbungsverfahren in gleicher Weise verhalten: Sie teilte dem Dienstgeber/der Dienstgeberin gleich zu Beginn mit, dass sie gar nicht arbeiten könne, weil sie eine pflegebedürftige Mutter zu Hause hätte.

Keine der Firmen hat ein materielles Interesse am Ausgang des Beschwerdeverfahrens, sondern vielmehr einen dringenden Personalbedarf zu decken. Aus diesem Grund erscheinen die Angaben sämtlicher Dienstgeber glaubwürdig und nachvollziehbar. Es handelt sich bei den Angaben der bP nach Ansicht des erkennenden Gerichts, um Schutzbehauptungen.

Frau XXXX von der XXXX hat am 23.04.2021 zum Anforderungsprofil des Stellenangebotes als Haushaltshilfe erklärt, dass Tätigkeiten, welche eine Dienstnehmerin aufgrund Ihres Gesundheitszustandes bzw. eines ärztlichen Gutachtens/Befundes nicht ausüben kann/darf, auch nicht zu verrichten sind. Sie hat vor allem ein Interesse daran eine geeignete Mitarbeiterin für das Unternehmen zu finden und der Einsatz einer anderen Mitarbeiterin - z.B. für Fensterputzen - wäre mit einem erhöhten administrativen Aufwand verbunden. Aus diesem Grund ist es abwegig, Frau XXXX unrichtige Aussagen in Bezug auf das Bewerbungsverhalten der bP zu unterstellen.

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 AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern

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

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.

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 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.

Die bP wäre aber eben, um sich arbeitswillig zu zeigen und nicht das Zustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses in concreto als Haushaltshilfe bei der XXXX verschuldet zu vereiteln, angehalten gewesen gegenüber dem Dienstgeber nicht anzugeben, dass sie aufgrund ihrer pflegebedürftigen Mutter nicht arbeiten könne. Weiters hätte sie den Dienstgeber nicht darum bitten dürfen nicht eingestellt zu werden und der belangten Behörde davon nichts zu berichten.

Die von der bP gesetzte Verhaltensweise war nicht nur dazu geeignet, sondern auch ursächlich dafür, das Zustandekommen der konkreten Beschäftigung zu verhindern.

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.

Der bP ist dabei jedenfalls bedingter Vorsatz vorzuwerfen, da sie durch die an den Tag gelegte Vorgangsweise jedenfalls in Kauf genommen hat, aufgrund der von ihr bekundeten Unmöglichkeit, für den potentiellen Dienstgeber zu arbeiten, zu keinem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und damit auch dem Arbeitgeber den Eindruck zu vermitteln hat, an der Beschäftigung überhaupt nicht interessiert zu sein.

Dass die Aussagen der bP sie könnte aufgrund der Pflegebedürftigkeit ihrer Mutter nicht arbeiten und sie ersuche um eine Absage dazu führten, 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).

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 vollständige Bewerbungsschritte zu setzen. Hierfür genügt es nicht, wie von der bP vorgebracht wurde, eine schriftliche Bewerbung fristgerecht abzuschicken. Es kommt auch auf das Verhalten der bP bei Kontaktaufnahme mit dem potentiellen Arbeitgeber an. Die bP hat zwar eine vollständige, schriftliche Bewerbung an die XXXX geschickt, jedoch durch ihre Aussagen in dem Telefonat mit Frau XXXX von der XXXX sie könne aufgrund ihrer pflegebedürftigen Mutter nicht arbeiten und bitte um eine Absage ein Verhalten gesetzt, dass geradezu darauf abzielte das Zustandekommen des Dienstverhältnisses zu vereiteln.

Zudem hat die bP versucht Frau XXXX zweimal auf ihrem privaten Handy anzurufen und ihr gegenüber angegeben, dass sie die Privatadresse und die Ausbildungen von Frau XXXX recherchiert hätte. Frau XXXX hat dies als massive Grenzüberschreitung empfunden und hätte für den Fall, dass die bP versucht hätte sie an ihrer Privatadresse anzutreffen die Polizei verständigt. Weiters wollte die bP, nachdem sie den Anspruch auf Notstandshilfe verloren hat, Frau XXXX in einem Telefonat dazu überreden gegenüber der belangten Behörde ihre Aussagen betreffend das Bewerbungsverhalten der bP zu deren Gunsten richtig zu stellen.

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, und familiärer Hinsicht tauglich.

Das Argument der bP in ihrem Vorlageantrag vom 18.05.2021, wonach ihr die Stelle als

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at