

# TE Bvwg Erkenntnis 2024/6/26 W164 2283134-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.06.2024

## Entscheidungsdatum

26.06.2024

## Norm

AIVG §10

AIVG §38

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

1. AIVG Art. 2 § 10 heute
2. AIVG Art. 2 § 10 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
3. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
4. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
5. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
6. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
7. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
8. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1989 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 364/1989

1. AIVG Art. 2 § 38 heute
2. AIVG Art. 2 § 38 gültig ab 22.12.1977

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

## **Spruch**

W164 2283134-1/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Ing. Hermann ESCHBACHER (aus dem Kreis der Arbeitgeber:innen) und Mag. Mag. Rainer PORICS (aus dem Kreis der Arbeitnehmer:innen) als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice vom 02.11.2023, Zl. VSNR XXXX , in der Fassung der Beschwerdeentscheidung vom 07.12.2023, Zl. 2023-0566-3-016822, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung und einer nicht öffentlichen Beratung vom 13.06.2024 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Ing. Hermann ESCHBACHER (aus dem Kreis der Arbeitgeber:innen) und Mag. Mag. Rainer PORICS (aus dem Kreis der Arbeitnehmer:innen) als Beisitzer über die Beschwerde von römisch XXXX , geb. römisch XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice vom 02.11.2023, Zl. VSNR römisch XXXX , in der Fassung der Beschwerdeentscheidung vom 07.12.2023, Zl. 2023-0566-3-016822, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung und einer nicht öffentlichen Beratung vom 13.06.2024 zu Recht erkannt:

A)

Der angefochtene Bescheid wird gemäß § 28 Abs 1, Abs 2 und Abs 5 VwGVG aufgehoben. Der angefochtene Bescheid wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Absatz 2 und Absatz 5, VwGVG aufgehoben.

B)

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

## **Text**

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Mit dem angefochtenen Bescheid sprach das Arbeitsmarktservice (im Folgenden AMS) aus, dass die Beschwerdeführerin (im Folgenden BF) gemäß § 38 iVm § 10 AIVG den Anspruch auf Notstandshilfe für den Zeitraum 05.10.2023 bis 15.11.2023 verloren habe. Der angeführte Zeitraum verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume des Krankengeldbezugs. Begründend wurde ausgeführt, die BF habe die Annahme bzw. das Zustandekommen einer ihr zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung als Commis de Rang/Servicekraft bei der XXXX GmbH vereitelt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden. Mit dem angefochtenen Bescheid sprach das Arbeitsmarktservice (im Folgenden AMS) aus, dass die Beschwerdeführerin (im Folgenden BF) gemäß Paragraph 38, in Verbindung mit Paragraph 10, AIVG den Anspruch auf Notstandshilfe für den Zeitraum 05.10.2023 bis 15.11.2023 verloren habe. Der angeführte Zeitraum verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume des Krankengeldbezugs. Begründend wurde ausgeführt, die BF habe die Annahme bzw. das

Zustandekommen einer ihr zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung als Commis de Rang/Servicekraft bei der römisch XXXX GmbH vereitelt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF fristgerecht Beschwerde und führte sinngemäß aus, sie habe sich am 18.09.2023 auf die zugewiesene Stelle beworben. Am 19.09.2023 sei sie von der potentiellen Dienstgeberin ersucht worden, ein Foto zu übermitteln, was sie auch getan habe. Am 21.09.2023 sei sie um Auskunft ersucht worden, bei welchem Arbeitgeber sie zuvor im Service tätig gewesen sei. Weiters sei sie um Übermittlung ihrer Arbeitszeugnisse gebeten worden. Sie habe darauf geantwortet, dass sie zuletzt in der Dorfstuben in XXXX gearbeitet habe. Arbeitszeugnisse habe sie nicht. Die BF könne alle E-Mails in Vorlage bringen. Sie halte die Leistungseinstellung für rechtswidrig. Gegen diesen Bescheid erhob die BF fristgerecht Beschwerde und führte sinngemäß aus, sie habe sich am 18.09.2023 auf die zugewiesene Stelle beworben. Am 19.09.2023 sei sie von der potentiellen Dienstgeberin ersucht worden, ein Foto zu übermitteln, was sie auch getan habe. Am 21.09.2023 sei sie um Auskunft ersucht worden, bei welchem Arbeitgeber sie zuvor im Service tätig gewesen sei. Weiters sei sie um Übermittlung ihrer Arbeitszeugnisse gebeten worden. Sie habe darauf geantwortet, dass sie zuletzt in der Dorfstuben in römisch XXXX gearbeitet habe. Arbeitszeugnisse habe sie nicht. Die BF könne alle E-Mails in Vorlage bringen. Sie halte die Leistungseinstellung für rechtswidrig.

Mit Bescheid des AMS vom 13.11.2023 wurde die aufschiebende Wirkung der Beschwerde gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid gemäß § 13 Abs. 2 VwGVG ausgeschlossen. Dieser Bescheid ist in Rechtskraft erwachsen. Mit Bescheid des AMS vom 13.11.2023 wurde die aufschiebende Wirkung der Beschwerde gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid gemäß Paragraph 13, Absatz 2, VwGVG ausgeschlossen. Dieser Bescheid ist in Rechtskraft erwachsen.

Mit Beschwerdeentscheidung vom 07.12.2023, GZ: WF 2023-0566-3-016822, wies das AMS die Beschwerde ab. Zur Begründung wurde ausgeführt, die BF habe sich zwar unstrittig bei der XXXX GmbH beworben, jedoch seien die Bewerbungsunterlagen mangelhaft gewesen. Auf dem Lebenslauf hätten ein Foto und Angaben über bisherige Dienstgeber gefehlt. Auf Anfrage der potentiellen Dienstgeberin habe die BF verspätet und unvollständig geantwortet. Die BF habe auch keine Dienstzeugnisse vorgelegt und nur in kurzen Sätzen mit Schreibfehlern geantwortet. Das Vorgehen der BF sei nicht nachvollziehbar. Die BF hätte der potentiellen Dienstgeberin sofort antworten müssen. Dass Unterlagen nicht sofort nachgereicht werden können, hätte der potentiellen Dienstgeberin mitgeteilt werden müssen. Auch wäre der BF zumutbar gewesen, mit ihren ehemaligen Arbeitgebern in Kontakt zu treten, um nachträglich Arbeitszeugnisse ausgestellt zu erhalten. Es sei jedenfalls unverständlich, dass die BF erst mit zeitlicher Verzögerung auf die E-Mails der potentiellen Dienstgeberin reagiert habe. Die BF habe durch ihr Verhalten demonstriert, an der angebotenen Stelle nicht ernsthaft interessiert zu sein. Mit Beschwerdeentscheidung vom 07.12.2023, GZ: WF 2023-0566-3-016822, wies das AMS die Beschwerde ab. Zur Begründung wurde ausgeführt, die BF habe sich zwar unstrittig bei der römisch XXXX GmbH beworben, jedoch seien die Bewerbungsunterlagen mangelhaft gewesen. Auf dem Lebenslauf hätten ein Foto und Angaben über bisherige Dienstgeber gefehlt. Auf Anfrage der potentiellen Dienstgeberin habe die BF verspätet und unvollständig geantwortet. Die BF habe auch keine Dienstzeugnisse vorgelegt und nur in kurzen Sätzen mit Schreibfehlern geantwortet. Das Vorgehen der BF sei nicht nachvollziehbar. Die BF hätte der potentiellen Dienstgeberin sofort antworten müssen. Dass Unterlagen nicht sofort nachgereicht werden können, hätte der potentiellen Dienstgeberin mitgeteilt werden müssen. Auch wäre der BF zumutbar gewesen, mit ihren ehemaligen Arbeitgebern in Kontakt zu treten, um nachträglich Arbeitszeugnisse ausgestellt zu erhalten. Es sei jedenfalls unverständlich, dass die BF erst mit zeitlicher Verzögerung auf die E-Mails der potentiellen Dienstgeberin reagiert habe. Die BF habe durch ihr Verhalten demonstriert, an der angebotenen Stelle nicht ernsthaft interessiert zu sein.

Die BF beantragte fristgerecht die Vorlage an das Bundesverwaltungsgericht und führte aus, sie halte die Ausführungen in der Beschwerdeentscheidung für diskriminierend und fühle sich angegriffen. Was die angesprochenen Schreibfehler betrifft, so habe es sich nicht um ein amtliches Schreiben gehandelt. Den Lebenslauf habe die BF mit einem Herrn aus einem AMS-Kurs erstellt, daher könne sie den Vorwurf der Mangelhaftigkeit nicht nachvollziehen.

Das AMS legte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Akt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

Mit Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 27.12.2023 wurde das AMS aufgefordert, zum Vorbringen im Vorlageantrag Stellung zu nehmen, wonach der verfahrensgegenständliche Lebenslauf mit einem Herrn vom AMS ausgearbeitet worden sei.

Mit Eingabe vom 05.01.2024 brachte das AMS vor, die BF habe im Jahr 2021 mit Unterstützung des Kursträgers XXXX einen Lebenslauf erarbeitet. Dieser wurde vorgelegt. Grundsätzlich gebe das Berufsinformationszentrum (BIZ) Hilfestellung bei der Ausarbeitung von Lebensläufen. Bezüglich des gegenständlich von der BF verwendeten Lebenslaufs werde davon ausgegangen, dass die BF diesen ohne Hilfestellung durch das BIZ erstellt habe. Mit Eingabe vom 05.01.2024 brachte das AMS vor, die BF habe im Jahr 2021 mit Unterstützung des Kursträgers römisch XXXX einen Lebenslauf erarbeitet. Dieser wurde vorgelegt. Grundsätzlich gebe das Berufsinformationszentrum (BIZ) Hilfestellung bei der Ausarbeitung von Lebensläufen. Bezüglich des gegenständlich von der BF verwendeten Lebenslaufs werde davon ausgegangen, dass die BF diesen ohne Hilfestellung durch das BIZ erstellt habe.

Am 13.06.2024 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung abgehalten, an der die BF und ein Vertreter des AMS als Parteien teilnahmen. Die Vertreterin der potentiellen Dienstgeberin wurde als Zeugin im Rahmen einer Zuschaltung per Video befragt.

Die BF machte zusammengefasst die folgenden Angaben:

Sie habe ab der zweiten Volksschulklasse in Österreich die Schule besucht. Sie spreche sehr gut Deutsch, mache aber Grammatikfehler. Ihre in Österreich begonnene Friseurlehre habe sie in XXXX abgeschlossen. Diese Lehre werde in Österreich jedoch nicht anerkannt. Sie habe ab der zweiten Volksschulklasse in Österreich die Schule besucht. Sie spreche sehr gut Deutsch, mache aber Grammatikfehler. Ihre in Österreich begonnene Friseurlehre habe sie in römisch XXXX abgeschlossen. Diese Lehre werde in Österreich jedoch nicht anerkannt.

Nach Einsichtnahme in den im vorliegenden Verfahren verwendeten Lebenslauf räumte die BF ein, dass sie den im Jahr 2021 mit Unterstützung des genannten Kursträgers erarbeiteten Lebenslauf selbst aktualisiert und abgeändert habe, da ihr seitens des AMS gesagt worden wäre, der Lebenslauf müsse kurz sein, sonst würde ihn niemand lesen. Deshalb habe sie ihre bisherige Berufserfahrung als Servicekraft nur mit Jahreszahlen angegeben, ohne konkrete bisherige Arbeitgeber zu nennen, denn bisher sei die BF von potentiellen Arbeitgebern nur gefragt worden, wie lange sie schon als Kellnerin gearbeitet habe. Die BF habe also zeigen wollen, dass sie etwa 3 Jahre Erfahrung als Servicekraft gesammelt habe. Für das gegenständliche Bewerbungsschreiben habe die BF eine auf ihrem Mobiltelefon gespeicherte Datei verwendet, die sie bei jeder Bewerbung sende – pro Tag seien das bis zu 5 oder 6 Bewerbungen. Die BF habe sich damit auch als Produktionsmitarbeiterin beworben. Am Tag nach der Bewerbung habe die BF zwei E-Mails von Frau XXXX bekommen, die sie noch am selben Tag beantwortet habe: sie habe klargestellt, dass sie sich für eine Stelle als Servicekraft bewerbe und sie habe ein Foto gesendet. Die Schreibfehler in der nachfolgenden E-Mail vom 22.09.2023 seien ihr passiert und Arbeitszeugnisse habe sie keine. Als am 27.09.23 Frau XXXX gefragt habe, wo die BF „zuvor“ im Service tätig war, habe die BF angegeben, dass sie zuvor als Kellnerin in XXXX tätig war. Nachgefragt, wie sie die diesbezügliche Frage verstanden habe, gab die BF an, sie sei der Meinung, gefragt worden zu sein, wo sie als letztes gearbeitet habe. Am 10.10.23 habe ihr das AMS die Leistung eingestellt. Die BF habe daraufhin beim AMS angerufen und nach diesem Telefongespräch noch einmal an die potentielle Dienstgeberin geschrieben. Das AMS habe ihr damals gesagt, was sie schreiben solle. Die Frage, ob ihr nicht in den Sinn gekommen wäre, nun aus eigenem zu schreiben, dass Sie sich für die Stelle interessiere und um ein Vorstellungsgespräch ersuche – beantwortet die BF mit „wie hätte ich das schreiben sollen?“ Die BF sei der Meinung, dass ihr niemand gesagt habe, dass sie über ihre weiteren bisherigen Dienstgeber schreiben sollte. Die BF besitze keinen PC sondern mache alles mit dem Mobiltelefon. Ihre Unterlagen, Bewerbungen und das Foto habe sie am Mobiltelefon gespeichert. Zum Versenden erstelle sie mit dem Mobiltelefon Pdf-Dateien. Die BF habe zwei Mobiltelefone. Eines verwende sie ausschließlich für Bewerbungen. Gegen die bisher seitens des AMS über sie verhängten Ausschlussfristen habe die BF kein Rechtsmittel eingebracht. Diesmal habe sie sich aber ungerecht behandelt gefühlt. Nach Einsichtnahme in den im vorliegenden Verfahren verwendeten Lebenslauf räumte die BF ein, dass sie den im Jahr 2021 mit Unterstützung des genannten Kursträgers erarbeiteten Lebenslauf selbst aktualisiert und abgeändert habe, da ihr seitens des AMS gesagt worden wäre, der Lebenslauf müsse kurz sein, sonst würde ihn niemand lesen. Deshalb habe sie ihre bisherige Berufserfahrung als Servicekraft nur mit Jahreszahlen angegeben, ohne konkrete bisherige Arbeitgeber zu nennen, denn bisher sei die BF von potentiellen Arbeitgebern nur gefragt worden, wie lange sie schon als Kellnerin gearbeitet habe. Die BF habe also zeigen wollen, dass sie etwa 3 Jahre Erfahrung als Servicekraft gesammelt habe. Für das gegenständliche

Bewerbungsschreiben habe die BF eine auf ihrem Mobiltelefon gespeicherte Datei verwendet, die sie bei jeder Bewerbung sende – pro Tag seien das bis zu 5 oder 6 Bewerbungen. Die BF habe sich damit auch als Produktionsmitarbeiterin beworben. Am Tag nach der Bewerbung habe die BF zwei E-Mails von Frau römisch XXXX bekommen, die sie noch am selben Tag beantwortet habe: sie habe klargestellt, dass sie sich für eine Stelle als Servicekraft bewerbe und sie habe ein Foto gesendet. Die Schreibfehler in der nachfolgenden E-Mail vom 22.09.2023 seien ihr passiert und Arbeitszeugnisse habe sie keine. Als am 27.09.23 Frau römisch XXXX gefragt habe, wo die BF „zuvor“ im Service tätig war, habe die BF angegeben, dass sie zuvor als Kellnerin in römisch XXXX tätig war. Nachgefragt, wie sie die diesbezügliche Frage verstanden habe, gab die BF an, sie sei der Meinung, gefragt worden zu sein, wo sie als letztes gearbeitet habe. Am 10.10.23 habe ihr das AMS die Leistung eingestellt. Die BF habe daraufhin beim AMS angerufen und nach diesem Telefongespräch noch einmal an die potentielle Dienstgeberin geschrieben. Das AMS habe ihr damals gesagt, was sie schreiben solle. Die Frage, ob ihr nicht in den Sinn gekommen wäre, nun aus eigenem zu schreiben, dass Sie sich für die Stelle interessiere und um ein Vorstellungsgespräch ersuche – beantwortet die BF mit „wie hätte ich das schreiben sollen?“ Die BF sei der Meinung, dass ihr niemand gesagt habe, dass sie über ihre weiteren bisherigen Dienstgeber schreiben sollte. Die BF besitze keinen PC sondern mache alles mit dem Mobiltelefon. Ihre Unterlagen, Bewerbungen und das Foto habe sie am Mobiltelefon gespeichert. Zum Versenden erstelle sie mit dem Mobiltelefon Pdf-Dateien. Die BF habe zwei Mobiltelefone. Eines verwende sie ausschließlich für Bewerbungen. Gegen die bisher seitens des AMS über sie verhängten Ausschlussfristen habe die BF kein Rechtsmittel eingebracht. Diesmal habe sie sich aber ungerecht behandelt gefühlt.

Die Vertreterin der potentiellen Dienstgeberin (im Folgenden Z) machte nach Wahrheitserinnerung die folgenden Angaben:

Befragt zum Anforderungsprofil „eine abgeschlossene Ausbildung in der Gastronomie oder Hotellerie oder Praxis“ und was hier mit „Praxis“ genau gemeint war, gab die Z an, bei einer Ausschreibung für Commis de Rang/Servierkraft hätte sie vorausgesetzt, dass die sich bewerbende Person Erfahrung in einem gehobenen Restaurant oder Hotel mitgebracht hätte oder in einem Gasthaus wo ein guter Service geboten werde.

An die Bewerbung der BF könne sich die Z nicht genau erinnern, jedoch habe sie in Erinnerung, dass man sich aus dieser Bewerbung kein genaues Bild habe machen können. Befragt, warum der BF kein Vorstellungsgespräch angeboten wurde, gab die Z an, sie habe diesbezüglich keine genauen Erinnerungen. Sie glaube sich zu erinnern, dass die BF noch das Nachreichen von Unterlagen in Aussicht gestellt hätte bzw. dass sie seitens XXXX darum ersucht wurde. Im Fall der BF sei geschrieben worden, dass sie die Bewerbung ergänzen solle. Denn man habe sich kein Bild machen können, was die Dame wirklich gemacht hat, etwa ob sie serviert habe oder an der Theke gearbeitet habe. Die Z habe eine Beschreibung der Tätigkeiten erwartet. Solche Angaben seien üblicherweise in Bewerbungen enthalten. Warum es zu Absage kam, sei der Z nicht erinnerlich. Das für die Absage verwendete Schreiben sei ein Standardschreiben gewesen. Bewerber anzurufen sei bei der potentiellen Dienstgeberin nicht üblich. Wenn die sich bewerbende Person keine Arbeitszeugnisse habe, sei dies grundsätzlich kein Problem. An die Bewerbung der BF könne sich die Z nicht genau erinnern, jedoch habe sie in Erinnerung, dass man sich aus dieser Bewerbung kein genaues Bild habe machen können. Befragt, warum der BF kein Vorstellungsgespräch angeboten wurde, gab die Z an, sie habe diesbezüglich keine genauen Erinnerungen. Sie glaube sich zu erinnern, dass die BF noch das Nachreichen von Unterlagen in Aussicht gestellt hätte bzw. dass sie seitens römisch XXXX darum ersucht wurde. Im Fall der BF sei geschrieben worden, dass sie die Bewerbung ergänzen solle. Denn man habe sich kein Bild machen können, was die Dame wirklich gemacht hat, etwa ob sie serviert habe oder an der Theke gearbeitet habe. Die Z habe eine Beschreibung der Tätigkeiten erwartet. Solche Angaben seien üblicherweise in Bewerbungen enthalten. Warum es zu Absage kam, sei der Z nicht erinnerlich. Das für die Absage verwendete Schreiben sei ein Standardschreiben gewesen. Bewerber anzurufen sei bei der potentiellen Dienstgeberin nicht üblich. Wenn die sich bewerbende Person keine Arbeitszeugnisse habe, sei dies grundsätzlich kein Problem.

Die BF merkte abschließend an, dass sie keine Berufspraxis in einem noblen Restaurant vorweisen könne.

Die BF legte durch Versendung per E-Mail einen Nachweis darüber vor, dass sie bereits 19.09.2023, einen Screenshot an die potentielle Dienstgeberin gesendet hatte. Dabei habe es sich um ihr Foto gehandelt. Der Behördenvertreter stellte außer Streit, dass am 19.09.2023 ein Foto an die potentielle Dienstgeberin gesendet wurde.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

## 1. Feststellungen:

Die BF wurde im nicht-deutschsprachigen Ausland geboren und wuchs ab der zweiten Volksschulklasse in Österreich auf. Nach der Hauptschule, einem Jahr HAK und einer in Österreich begonnenen Friseurlehre zog sie in ihr Heimatland und schloss dort eine Friseurlehre ab. Danach kam sie wieder nach Österreich. Die Muttersprache der BF ist XXXX . Sie spricht sehr gut, aber nicht fehlerfrei, Deutsch. In Österreich hat die BF Berufserfahrung als Produktionsmitarbeiterin, als Küchenhilfe und als Kellnerin in Restaurants mit einfacher Küche. Ab dem Jahr 2014 bezog die BF Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung unterbrochen durch vollversicherungspflichtige Dienstverhältnisse. Ab 2016 hat das AMS mehrmals eine Ausschlussfrist gemäß § 10 AIVG über die BF verhängt. 2018 wurde ferner ihr Leistungsbezug mangels Arbeitswilligkeit für ca. 10 Monate eingestellt.

Unmittelbar vor dem verfahrensgegenständlichen Zeitraum war die BF zuletzt von 01.04.2022 bis 18.04.2022 in einem vollversicherten Dienstverhältnis beschäftigt. Ab dem 26.04.2022 stand sie im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Am 18.09.2023 wurde der BF vom AMS der verfahrensgegenständliche Vermittlungsvorschlag als „Commis de Rang / Servicekraft“ bei der Dienstgeberin XXXX GmbH in XXXX , Salzburg, zugewiesen. Am 18.09.2023 wurde der BF vom AMS der verfahrensgegenständliche Vermittlungsvorschlag als „Commis de Rang / Servicekraft“ bei der Dienstgeberin römisch XXXX GmbH in römisch XXXX , Salzburg, zugewiesen.

Gefordert wird darin eine abgeschlossene Ausbildung in der Gastronomie oder Hotellerie oder Praxis. Fundierte Service Kenntnisse werden als wünschenswert genannt. Geboten wurden € 1860,-- brutto bei Bereitschaft zur Überzahlung. Bei der potentiellen Dienstgeberin handelt es sich um einen Hotelbetrieb, der seinen Kunden einen Service der gehobenen Klasse anbietet.

Die BF hat sich entsprechend den Vorgaben in der Stellenzuweisung noch am 18.09.2023 beworben. Die Bewerbung bestand aus einem Bewerbungsschreiben und einem Lebenslauf (ohne Foto). Das Bewerbungsschreiben hatte folgenden Inhalt: „BEWERBUNG Sehr geehrte Damen und Herren, ich habe das Stellenangebot vom AMS bekommen und würde mich gerne bei Ihnen bewerben. Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen und würde mich freuen, wenn Sie mir eine Chance geben mein Können unter Beweis zu stellen. Schon in der Schule war ich zuverlässig, genau, und hilfsbereit, daher bin ich mir ziemlich sicher, dass der Job für mich entspricht. Auf eine Rückmeldung würde ich mich freuen und verbleibe mit freundlichen Grüßen [...]“

Im Lebenslauf wies die BF u.a. auf eine Tätigkeit als Serviererin 2015 bis 2018 und 2020 bis 2022, ohne bisherige Dienstgeber konkret zu nennen.

Daraufhin fand der folgende E-Mail-Verkehr statt:

Am 19.09.2023 erfolgte seitens der potentiellen Dienstgeberin folgende Antwort: „[...] vielen Dank für Ihre Bewerbung – wir bitten noch um Übermittlung eines aktuellen Fotos zu ihrer Bewerbung. Weiters – geht aus ihrer Bewerbung nicht hervor – um welche Stelle Sie sich bewerben? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und verbleiben [...]“

Am 19.09.2023 antwortete die BF: „Guten Tag ich bewerbe mich um eine Stelle als Service Kraft“. Am selben Tag sendete sie der potentiellen Dienstgeberin ein Foto.

Am 21.09.2023 folgte seitens der potentiellen Dienstgeberin folgende Antwort: „[...] Wir bitten noch um Angabe – bei welchem Arbeitgeber sie im Service tätig waren und ev. um Übermittlung ihrer Arbeitszeugnisse. [...]“

Am 22.09.2023 folgte als Antwort der BF: „Guten Tag ich war zuletzt in der Dorfatabn in XXXX . Arbeitszeugnisse habe ich leider keinen [...]“. Am 22.09.2023 folgte als Antwort der BF: „Guten Tag ich war zuletzt in der Dorfatabn in römisch XXXX . Arbeitszeugnisse habe ich leider keinen [...]“.

Am 27.09.2023 folgte seitens der potentiellen Dienstgeberin folgende Antwort: „[...] okay – danke und wo waren sie zuvor – im Service beschäftigt und was war ihr Aufgabenbereich? [...]“

Die BF schloss aus dem Wort „zuvor“, dass erneut nach ihrem letzten Dienstgeber gefragt werde, und antwortete am 30.09.2023: „Hallo ich war in der Dorfstubn in XXXX als Kellnerin tätig [...]“. Die BF schloss aus dem Wort „zuvor“, dass erneut nach ihrem letzten Dienstgeber gefragt werde, und antwortete am 30.09.2023: „Hallo ich war in der Dorfstubn in römisch XXXX als Kellnerin tätig [...]“.

Zu einem Vorstellungsgespräch wurde die BF nicht eingeladen.

Am 05.10.2023 erhielt das AMS von der potentiellen Dienstgeberin die Rückmeldung, wonach kein wirkliches Interesse der BF an einer Beschäftigung ersichtlich sei.

Am 10.10.23 hat die BF nach Intervention durch das AMS an die potentielle DG geschrieben: „Guten Tag, da meine Nachricht untergegangen ist hier noch einmal. Ich war als Kellnerin beschäftigt. Aufgabenbereich war: Bestellung aufnehmen, servieren, kassieren (a la carte).“

Am 16.10.2023 erhielt die BF von der potentiellen Dienstgeberin eine schriftliche Absage. Eine Beschäftigung bei der XXXX GmbH kam nicht zustande. Die BF nahm innerhalb der Ausschlussfrist keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Am 16.10.2023 erhielt die BF von der potentiellen Dienstgeberin eine schriftliche Absage. Eine Beschäftigung bei der römisch XXXX GmbH kam nicht zustande. Die BF nahm innerhalb der Ausschlussfrist keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung auf.

## 2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den Akt der belangten Behörde und Abhaltung einer mündlichen Verhandlung vom 13.06.2024.

Die Feststellungen zum Bezug der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung basieren auf dem im Akt einliegenden Versicherungsverlauf und Bezugsverlauf der BF, ebenso die Feststellungen zu den bisher ausgesprochenen Sanktionen gemäß § 10 AIVG. Der bisherige Werdegang der BF, was Ausbildung und Berufserfahrung betrifft, ergibt sich aus ihrer Aussage im Rahmen der mündlichen Verhandlung, die mit den im Akt einliegenden Lebensläufen und mit den Eintragungen im Versicherungsverlauf im Einklang stehen. Die Feststellungen zum Bezug der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung basieren auf dem im Akt einliegenden Versicherungsverlauf und Bezugsverlauf der BF, ebenso die Feststellungen zu den bisher ausgesprochenen Sanktionen gemäß Paragraph 10, AIVG. Der bisherige Werdegang der BF, was Ausbildung und Berufserfahrung betrifft, ergibt sich aus ihrer Aussage im Rahmen der mündlichen Verhandlung, die mit den im Akt einliegenden Lebensläufen und mit den Eintragungen im Versicherungsverlauf im Einklang stehen.

Dass die BF bisher Bewerbungsgespräche formlos geführt hat, dabei im Wesentlichen gefragt wurde, wie lange sie schon als Kellnerin gearbeitet habe und zum Ende der Beschäftigung keine Arbeitszeugnisse erhalten hat ergibt sich aus ihrer unbedenklichen Aussage im Rahmen der mündlichen Verhandlung und entspricht der Expertise der fachkundigen Mitglieder des Richtersensats. Dass Arbeitszeugnisse in der Branche nicht immer vorgelegt werden können hat auch die Z in der mündlichen Verhandlung bestätigt.

Die Betreuungsvereinbarung vom 18.09.2023 sowie die Zuweisung zur gegenständlichen Stelle befinden sich im Akt, ebenso das Bewerbungsschreiben, der mitgesandte Lebenslauf und die für das Beschwerdeverfahren wesentliche E-Mail-Korrespondenz zwischen der BF und der potentiellen Dienstgeberin. Dass die BF noch am 19.09.2023 bekannt gab, für welche Stelle sie sich bewarb, und überdies das gewünschte Foto an die potentielle Dienstgeberin sendete, hat sie in der mündlichen Verhandlung glaubhaft machen können und wurde dies von seiten des AMS dort außer Streit gestellt. Dass die BF die im Zuge der E-Mail-Korrespondenz gestellte Frage der potentiellen Dienstgeberin nach der Tätigkeit „zuvor“ als erneute Frage nach ihrem letzten DG missverstanden hat, hat sie im Rahmen der mündlichen Verhandlung glaubhaft dargelegt, ebenso, dass ihr Schreibfehler unterliefen. Dass die BF für das AMS betreffenden Angelegenheiten ein eigenes gut geordnetes Mobiltelefon und separat ein privates Mobiltelefon führte, ergab sich aus ihrer Aussage im Rahmen der mündlichen Verhandlung und wurde ihrerseits dadurch untermauert, dass sie während der mündlichen Verhandlung für das Verfahren wesentliche Dokumente am Mobiltelefon abrufen und per E-Mail senden konnte.

Dass es sich bei der potentiellen Dienstgeberin um einen Betrieb handelt, der seinen Gästen einen Service der gehobenen Klasse anbietet, ergibt sich aus der Aussage der Z in der mündlichen Verhandlung, die auch dem Eindruck entspricht, den ein Aufruf der Website potentiellen Dienstgeberin vermittelt. Die Z hat in der mündlichen Verhandlung in diesem Zusammenhang ferner bekannt gegeben, dass sie Wert auf vollständige schriftliche Bewerbungsunterlagen legt, wobei ihr bekannt war, dass in der Branche nicht immer Arbeitszeugnisse vorgelegt werden können.

Dass eine Beschäftigung der BF bei der Firma XXXX nicht zustande kam und die BF innerhalb der Ausschlussfrist keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm, ergibt sich unstrittig anhand dem vorliegenden Akteninhalt. Dass eine Beschäftigung der BF bei der Firma römisch XXXX nicht zustande kam und die BF innerhalb der Ausschlussfrist keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm, ergibt sich unstrittig anhand dem vorliegenden Akteninhalt.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 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 das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall war daher Senatszuständigkeit gegeben. Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall war daher Senatszuständigkeit gegeben.

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 Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 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.

Zu A)

Die im vorliegenden Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG) lauten:

Arbeitslosengeld

Voraussetzungen des Anspruches

§ 7. (1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer Paragraph 7, (1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

1. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
2. die Anwartschaft erfüllt und
3. die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat.

(2) Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist. (2) Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine



Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Absatz 3,) und arbeitsfähig (Paragraph 8,), arbeitswillig (Paragraph 9,) und arbeitslos (Paragraph 12,) ist.

(3) – (8) (...)

#### 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. Paragraph 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 Paragraphen 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des Paragraph 4, Absatz 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 Paragraph 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 1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

2. (...)

3. (...)

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. so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die

Erhöhung der Minstdauer 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. (3) Der Verlust des Anspruches gemäß Absatz eins, ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

(4) (...)

#### Allgemeine Bestimmungen

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden. Paragraph 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 neue Beschäftigung gefunden hat, existentiell abzusichern und ihn durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. VwGH 23.02.2005, 2003/08/0039; 04.09.2013, 2011/08/0200, mwN). Die Bestimmungen der Paragraphen 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 neue Beschäftigung gefunden hat, existentiell abzusichern und ihn durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein vergleiche z.B. VwGH 23.02.2005, 2003/08/0039; 04.09.2013, 2011/08/0200, mwN).

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. Während Paragraph 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 Paragraph 10, AIVG durch befristeten Leistungsausschluss das Verhalten desjenigen, der die Beendigung des Zustandes der Arbeitslosigkeit schuldhaft zu vereiteln sucht.

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

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

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)