

TE Bvwg Erkenntnis 2026/6/15 L523 2318683-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 15.06.2026

Entscheidungsdatum

15.06.2026

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §31 Abs1

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. AIVG Art. 2 § 9 heute
2. AIVG Art. 2 § 9 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
5. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
6. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
7. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.1992 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 682/1991
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 § 13 heute
2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013
6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

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 § 31 heute
2. VwGVG § 31 gültig ab 01.09.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
4. VwGVG § 31 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016

Spruch

,

L523 2318683-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a Dr.in Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag.a Dr.in Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Mag.a Nadine REDL als Beisitzerinnen über die Beschwerde von XXXX, geb. XXXX, SVNr. XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX (AMS) vom 27.05.2025, nach Beschwerdeverentscheidung vom 12.08.2025, GZ: XXXX, betreffend den Anspruchsverlust der Notstandshilfe für 42 Tage ab dem 19.05.2025, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag.a Dr.in Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag.a Dr.in Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Mag.a Nadine REDL als Beisitzerinnen über die Beschwerde von römisch 40, geb. römisch 40, SVNr. römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 (AMS) vom 27.05.2025, nach Beschwerdeverentscheidung vom 12.08.2025, GZ: römisch 40, betreffend den Anspruchsverlust der Notstandshilfe für 42 Tage ab dem 19.05.2025, zu Recht erkannt:

A)

1. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.
2. Der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung wird zurückgewiesen.

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:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 27.05.2025 sprach das AMS (belangte Behörde) den Anspruchsverlust der Notstandshilfe ab dem 19.05.2025 für 42 Tage aus. Begründend wurde ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe aufgrund ihrer unrealistischen Gehaltsforderungen eine mögliche Arbeitsaufnahme vereitelt.

2. Mit Schreiben vom 11.06.2025 erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde gegen den Bescheid vom 27.05.2025. Sie führte zusammengefasst aus, dass sie im Zuge des Bewerbungsgespräches auf einem Formular eine Gehaltsvorstellung habe angeben müssen. Während des Gespräches sei ihr gegenüber geäußert worden, dass sie für die Stelle überqualifiziert sei. Sie habe lediglich einen Gehaltswunsch geäußert, habe aber beteuert, dass sie die Stelle auch im Falle einer „kollektiven Entlohnung“ annehmen würde. Sie habe daher keine Vereitelungshandlung gesetzt und ersuche um Nachsicht.

3. Mit Schreiben vom 08.07.2025 räumte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme ein. Am 17.07.2025 langte eine schriftliche Stellungnahme der Beschwerdeführerin bei der belangten Behörde ein. Darin verwies sie im Wesentlichen darauf, dass sie sich ordnungsgemäß auf die ihr zugewiesene Stelle beworben habe und dort einen Bewerbungsbogen samt Gehaltswunsch (1.900 Euro netto bei Vollzeit) ausgefüllt habe. Im Zuge des Bewerbungsgespräches sei ihr mitgeteilt worden, dass 1.900 Euro zu viel sei und für die Stelle eine Bezahlung von 12 Euro brutto pro Stunde vorgesehen sei. Daraufhin habe sie ihre Bereitschaft, die Stelle auch für diesen Betrag antreten zu wollen, geäußert.

4. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 12.08.2025 wies die belangte Behörde die Beschwerde gegen den Bescheid vom 27.05.2025 ab. Begründet wurde diese Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die Beschwerdeführerin auf ihrem Wunschgehalt von 1.900 Euro netto bei Vollzeit (dies entspreche einem Bruttomonatslohn von rund 2.500 Euro in Vollzeit) trotz des kollektivvertraglichen Gehalts von 2.078,40 Euro brutto pro Monat in Vollzeit bestanden habe und deshalb kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.

5. Mit Antrag vom 27.08.2025 verlangte die Beschwerdeführerin fristgerecht die Vorlage der Beschwerde an das erkennende Gericht.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin steht im Bezug von Notstandshilfe.

Der Beschwerdeführerin wurde von der belangten Behörde am 08.05.2025 eine Beschäftigung als XXXX bei der Firma XXXX GmbH verbindlich angeboten. Hinsichtlich der Bezahlung enthielt das Inserat die Angabe: „Der Bruttostundenlohn beträgt für diese Position mindestens € 12,-. Abhängig von Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung ist eine Überzahlung möglich.“Der Beschwerdeführerin wurde von der belangten Behörde am 08.05.2025 eine Beschäftigung als römisch 40 bei der Firma römisch 40 GmbH verbindlich angeboten. Hinsichtlich der Bezahlung enthielt das Inserat die Angabe: „Der Bruttostundenlohn beträgt für diese Position mindestens € 12,-. Abhängig von Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung ist eine Überzahlung möglich.“

Die Beschwerdeführerin verfügt über keine Ausbildung als XXXX . Sie war bislang auch nicht als XXXX erwerbstätig, sondern hat unter anderem eine Lehre zur XXXX absolviert und war als Büroangestellte im Sekretariat sowie im Handel erwerbstätig. Sie brachte zu keinem Zeitpunkt vor, dass ihr die Stelle nicht zumutbar wäre.Die Beschwerdeführerin verfügt über keine Ausbildung als römisch 40 . Sie war bislang auch nicht als römisch 40 erwerbstätig, sondern hat unter anderem eine Lehre zur römisch 40 absolviert und war als Büroangestellte im Sekretariat sowie im Handel erwerbstätig. Sie brachte zu keinem Zeitpunkt vor, dass ihr die Stelle nicht zumutbar wäre.

Als Gehaltsvorstellung gab sie beim Bewerbungsgespräch ein monatliches Nettogehalt von 1.900 Euro an. Die gegenständliche Stelle wurde zu einem kollektivvertraglichen monatlichen Bruttolohn von 2.078,40 Euro für 40 Wochenstunden bzw. für 12 Euro brutto pro Stunde ausgeschrieben. Das vermittelte Beschäftigungsverhältnis kam aufgrund der überzogenen Gehaltsvorstellung der Beschwerdeführerin nicht zustande.

Die Beschwerdeführerin war im Gefolge des bescheidmäßig ausgesprochenen Anspruchsverlustes der Notstandshilfe ab dem 19.05.2025 für 42 Tage lediglich für wenige Tage von 01.09.2025 bis 15.09.2025 als Arbeiterin erwerbstätig. Seit Oktober 2025 bezieht sie wieder Notstandshilfe.

2. Beweiswürdigung:

Anhand der vorliegenden Aktenlage ist das Bundesverwaltungsgericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen.

Sämtliche Feststellungen ergeben sich unmittelbar und zweifelsfrei aus dem Akteninhalt.

Der Bezug der Notstandshilfe ergibt sich aus dem Versicherungsverlauf.

Die Übermittlung des verbindlichen Stellenangebots ergibt sich aus dem im Akt befindlichen Vermittlungsvorschlag bzw. den Angaben der belangten Behörde und der Beschwerdeführerin.

Die Angaben zur angebotenen Entlohnung und den Kriterien für eine allfällige Überbezahlung ergeben sich unmittelbar aus dem Stellenangebot.

Dass die Beschwerdeführerin als Gehaltsvorstellung im Bewerbungsverfahren 1.900 Euro netto angegeben hat, ergibt sich sowohl aus ihrer eigenen Darstellung als auch aus der Rückmeldung der Firma XXXX GmbH vom 19.05.2025 und ist insoweit unstrittig. Dass die Beschwerdeführerin als Gehaltsvorstellung im Bewerbungsverfahren 1.900 Euro netto angegeben hat, ergibt sich sowohl aus ihrer eigenen Darstellung als auch aus der Rückmeldung der Firma römisch 40 GmbH vom 19.05.2025 und ist insoweit unstrittig.

Der Beschwerdeführerin wurde im Vorstellungsgespräch seitens des potentiellen Dienstgebers mitgeteilt, dass für die Tätigkeit „nur Euro 12 brutto pro Stunde“ bezahlt werden würden und ihr derzeit kein Job mit ihrem Wunschgehalt angeboten werden könne. Daraufhin hat die Beschwerdeführerin das Bewerbungsgespräch abgebrochen und den Bewerbungsbogen mitgenommen. Das erkennende Gericht hält das Vorbringen der Beschwerdeführerin, sie habe sich ausdrücklich bereit erklärt auch für 12 Euro brutto die Stunde zu arbeiten, aus folgenden Erwägungen für nicht zutreffend:

Die ehemalige Mitarbeiterin der Firma XXXX GmbH, die das Bewerbungsgespräch mit der Beschwerdeführerin geführt hat, gab gegenüber der belangten Behörde schlüssig an, dass sie für den Fall möglicher Rückfragen seitens der belangten Behörde die wesentlichen Bestandteile des Bewerbungsgespräches mit der Beschwerdeführerin vermerkt hat (vgl. den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 11.08.2025, betreffend das Telefonat der belangten Behörde mit ebendieser ehemaligen Mitarbeiterin). Wie sich aus den Angaben eines anderen Mitarbeiters der Firma XXXX GmbH ergibt, vermerkte diese ehemalige Angestellte, dass die Beschwerdeführerin als Gehaltsvorstellung 1.900 Euro netto forderte und nicht für weniger arbeiten wollte (vgl. den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 08.07.2025). Auch hat diese ehemalige Mitarbeiterin angegeben, dass die Beschwerdeführerin im Zuge des Bewerbungsgespräches ihr Unverständnis darüber geäußert habe, weshalb sie von der belangten Behörde aufgefordert wurde, sich als XXXX zu bewerben, zumal sie nie in der XXXX gearbeitet habe. Die ehemalige Mitarbeiterin des potentiellen Arbeitsgebers führte auch aus, dass die Beschwerdeführerin den Bewerbungsbogen mitgenommen, aufgestanden und gegangen sei, weil sie nicht unter 1.900 Euro netto arbeiten wollte. Die ehemalige Mitarbeiterin der Firma römisch 40 GmbH, die das Bewerbungsgespräch mit der Beschwerdeführerin geführt hat, gab gegenüber der belangten Behörde schlüssig an, dass sie für den Fall möglicher Rückfragen seitens der belangten Behörde die wesentlichen Bestandteile des Bewerbungsgespräches mit der Beschwerdeführerin vermerkt hat (vergleiche den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 11.08.2025, betreffend das Telefonat der belangten Behörde mit ebendieser ehemaligen Mitarbeiterin). Wie sich aus den Angaben eines anderen Mitarbeiters der Firma römisch 40 GmbH ergibt, vermerkte diese ehemalige Angestellte, dass die Beschwerdeführerin als Gehaltsvorstellung 1.900 Euro netto forderte und nicht für weniger arbeiten wollte (vergleiche den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 08.07.2025). Auch hat diese ehemalige Mitarbeiterin angegeben, dass die Beschwerdeführerin im Zuge des Bewerbungsgespräches ihr Unverständnis darüber geäußert habe, weshalb sie von der belangten Behörde aufgefordert wurde, sich als römisch 40 zu bewerben, zumal sie nie in der römisch 40 gearbeitet habe. Die ehemalige Mitarbeiterin des potentiellen Arbeitsgebers führte auch aus, dass die Beschwerdeführerin den Bewerbungsbogen mitgenommen, aufgestanden und gegangen sei, weil sie nicht unter 1.900 Euro netto arbeiten wollte.

Die Beschwerdeführerin selbst stellt auch gar nicht in Abrede, dass sie tatsächlich ein Wunschgehalt von 1.900 Euro netto (in Vollzeit) äußerte. Sowohl in der Beschwerde, als auch in ihrer Stellungnahme und im Vorlageantrag beteuerte sie außerdem unter Verweis auf Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass ein Arbeitsloser im Bewerbungsgespräch Wunschvorstellungen bezüglich der Entlohnung äußern könne sowie, dass ihr Gehaltswunsch nicht als überzogen anzusehen sei. Der Umstand, dass sie auch im Beschwerdeverfahren in erster Linie auf diese Argumentation abstellte, verdeutlicht, dass ihr die Bezahlung in der von ihr gewünschten Höhe durchaus ein zentrales

Anliegen war.

In dieses Bild fügt sich der Umstand, dass die Beschwerdeführerin als Grund für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in den Raum stellte, dass ihr bereits nach Durchsicht des Lebenslaufes mitgeteilt worden sei, dass sie überqualifiziert sei und „dies nicht passt“. Wenngleich die Beschwerdeführerin bislang über keine Erfahrung als XXXX verfügte, war dies schon laut dem Ausschreibungstext keinesfalls ein zwingendes Einstellungserfordernis. In dieses Bild fügt sich der Umstand, dass die Beschwerdeführerin als Grund für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in den Raum stellte, dass ihr bereits nach Durchsicht des Lebenslaufes mitgeteilt worden sei, dass sie überqualifiziert sei und „dies nicht passt“. Wenngleich die Beschwerdeführerin bislang über keine Erfahrung als römisch 40 verfügte, war dies schon laut dem Ausschreibungstext keinesfalls ein zwingendes Einstellungserfordernis.

In diesem Zusammenhang gab die ehemalige Mitarbeiterin der XXXX GmbH auch ausdrücklich an, dass eine allfällige Überqualifizierung der Beschwerdeführerin kein Hindernis gewesen wäre, sie als XXXX zu beschäftigen und verwies auf den Umstand, dass auch Personen, die studiert haben, als XXXX für die XXXX GmbH tätig sind (vgl. den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 11.08.2025) und überdies laut Stellenausschreibung ganze 6 XXXX gesucht wurden. In diesem Zusammenhang gab die ehemalige Mitarbeiterin der römisch 40 GmbH auch ausdrücklich an, dass eine allfällige Überqualifizierung der Beschwerdeführerin kein Hindernis gewesen wäre, sie als römisch 40 zu beschäftigen und verwies auf den Umstand, dass auch Personen, die studiert haben, als römisch 40 für die römisch 40 GmbH tätig sind (vergleiche den Aktenvermerk der belangten Behörde vom 11.08.2025) und überdies laut Stellenausschreibung ganze 6 römisch 40 gesucht wurden.

Das Gericht sieht sich auch nicht veranlasst an den schlüssigen Angaben der ehemaligen Mitarbeiterin der XXXX GmbH zu zweifeln, insbesondere auch deshalb, weil diese keinen Grund hatte, den Ablauf des Bewerbungsgespräches unrichtig wiederzugeben bzw. Umstände, die darin angesprochen wurden, zu verschweigen, da sie zum Zeitpunkt ihrer Befragung durch die belangte Behörde selbst nicht mehr für die XXXX GmbH tätig gewesen ist (vgl. den Aktenvermerk vom 08.07.2025). Das Gericht sieht sich auch nicht veranlasst an den schlüssigen Angaben der ehemaligen Mitarbeiterin der römisch 40 GmbH zu zweifeln, insbesondere auch deshalb, weil diese keinen Grund hatte, den Ablauf des Bewerbungsgespräches unrichtig wiederzugeben bzw. Umstände, die darin angesprochen wurden, zu verschweigen, da sie zum Zeitpunkt ihrer Befragung durch die belangte Behörde selbst nicht mehr für die römisch 40 GmbH tätig gewesen ist (vergleiche den Aktenvermerk vom 08.07.2025).

Dass das vermittelte Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen ist, steht unbestritten fest. Ebenso ist unstrittig, dass die Beschwerdeführerin ein Wunschgehalt von 1.900 Euro netto geäußert hat und demgegenüber die gegenständliche Stelle mit einem kollektivvertraglichen monatlichen Bruttolohn von 2.078,40 Euro für 40 Wochenstunden bzw. 12 Euro brutto pro Stunde angeboten wurde. Der potentielle Dienstgeber meldete der belangten Behörde am 19.05.2025 zurück, dass das vermittelte Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Umstandes, dass für den gewünschten Verdienst von XXXX Euro netto pro Monat keine passende Position vorhanden ist, nicht zustande gekommen ist. Es ist kein Grund ersichtlich, wieso der potentielle Dienstgeber unwahre bzw. für die Beschwerdeführerin nachteilige Angaben machen sollte. Dass das vermittelte Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen ist, steht unbestritten fest. Ebenso ist unstrittig, dass die Beschwerdeführerin ein Wunschgehalt von 1.900 Euro netto geäußert hat und demgegenüber die gegenständliche Stelle mit einem kollektivvertraglichen monatlichen Bruttolohn von 2.078,40 Euro für 40 Wochenstunden bzw. 12 Euro brutto pro Stunde angeboten wurde. Der potentielle Dienstgeber meldete der belangten Behörde am 19.05.2025 zurück, dass das vermittelte Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Umstandes, dass für den gewünschten Verdienst von römisch 40 Euro netto pro Monat keine passende Position vorhanden ist, nicht zustande gekommen ist. Es ist kein Grund ersichtlich, wieso der potentielle Dienstgeber unwahre bzw. für die Beschwerdeführerin nachteilige Angaben machen sollte.

Aus der durchgeführten Abfrage beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger geht hervor, dass die Beschwerdeführerin lediglich kurzzeitig im September 2025 erwerbstätig war und im Übrigen kein anderes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß § 56 Abs. 2 AIVG

Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

Zu 1. Abweisung der Beschwerde

Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, idgF, lauten auszugsweise: Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977,, idgF, lauten auszugsweise:

Arbeitswilligkeit

§ 9. 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 §§ 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. (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.

[...]

§ 10. 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

[...]

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 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. 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 Minstdauer 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.

[...]

(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.

[...]

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, zunichtemacht (vgl. VwGH 16.03.2016, Ra 2015/08/0100). 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, zunichtemacht (vergleiche VwGH 16.03.2016, Ra 2015/08/0100).

Einleitend ist zu prüfen, ob die vermittelte Beschäftigung dem Beschwerdeführer zumutbar ist. Die Kriterien für die Beurteilung der Zumutbarkeit einer vermittelten Beschäftigung sind grundsätzlich in § 9 Abs. 2 bis 4 AIVG geregelt. Eine Beschäftigung ist gem. Abs. 2 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. In Abs. 3 ist die Zumutbarkeit im Lichte des Berufs- und Entgeltschutzes geregelt und Abs. 4 bestimmt, dass eine vermittelte Beschäftigung auch dann zumutbar ist, wenn eine Wiedereinstellungszusage oder eine Wiedereinstellungsvereinbarung von einem früheren Arbeitgeber vorliegt. Schließlich setzt eine zumutbare Beschäftigung – über die in § 9 Abs. 2 AIVG ausdrücklich genannten Zumutbarkeitskriterien hinaus – weiters voraus, dass der Dienstgeber für die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen nicht die Annahme

vertraglicher Bedingungen verlangt, die in wesentlichen Punkten wie z.B. der Arbeitszeitgestaltung (VwGH 20. 10. 2004, 2002/08/0266) oder Entlohnung (VwGH 29. 6. 1993,92/08/0053) zwingenden Rechtsnormen widersprechen. Ebenfalls nicht gesetzlich geregelt, aber nach der ständigen Rechtsprechung eine Grundvoraussetzung für die Zuweisungstauglichkeit einer Beschäftigung ist, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten einer arbeitslosen Person jenen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden (vgl. VwGH 12.12.1998, 98/08/0163; 16.2.1999, 97/08/0572; 26.1.2000, 98/08/0355; 26.1.2000, 98/08/0289). Das bedeutet, dass der Arbeitslose objektiv für eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit geeignet sein muss. Werden Kenntnisse verlangt, die der Arbeitslose im Zeitpunkt der Zuweisung nicht aufweist, ist dieses Tatbestandsmerkmal nicht erfüllt und somit Zumutbarkeit nicht gegeben. Wenn eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und das Arbeitsmarktservice nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen bzw. die Annahme einer sich sonst bietenden Beschäftigung verlangen. So dem Arbeitslosen keine Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit der Tätigkeit bekannt sind, trifft ihn zunächst die Verpflichtung, sich beim potentiellen Dienstgeber vorzustellen. Es liegt an ihm, die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern (z.B. VwGH 25.06.2013, 2011/08/0052). Einleitend ist zu prüfen, ob die vermittelte Beschäftigung dem Beschwerdeführer zumutbar ist. Die Kriterien für die Beurteilung der Zumutbarkeit einer vermittelten Beschäftigung sind grundsätzlich in Paragraph 9, Absatz 2 bis 4 AIVG geregelt. Eine Beschäftigung ist gem. Absatz 2, 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. In Absatz 3, ist die Zumutbarkeit im Lichte des Berufs- und Entgeltschutzes geregelt und Absatz 4, bestimmt, dass eine vermittelte Beschäftigung auch dann zumutbar ist, wenn eine Wiedereinstellungszusage oder eine Wiedereinstellungsvereinbarung von einem früheren Arbeitgeber vorliegt. Schließlich setzt eine zumutbare Beschäftigung – über die in Paragraph 9, Absatz 2, AIVG ausdrücklich genannten Zumutbarkeitskriterien hinaus – weiters voraus, dass der Dienstgeber für die Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen nicht die Annahme vertraglicher Bedingungen verlangt, die in wesentlichen Punkten wie z.B. der Arbeitszeitgestaltung (VwGH 20. 10. 2004, 2002/08/0266) oder Entlohnung (VwGH 29. 6. 1993,92/08/0053) zwingenden Rechtsnormen widersprechen. Ebenfalls nicht gesetzlich geregelt, aber nach der ständigen Rechtsprechung eine Grundvoraussetzung für die Zuweisungstauglichkeit einer Beschäftigung ist, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten einer arbeitslosen Person jenen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden vergleiche VwGH 12.12.1998, 98/08/0163; 16.2.1999, 97/08/0572; 26.1.2000, 98/08/0355; 26.1.2000, 98/08/0289). Das bedeutet, dass der Arbeitslose objektiv für eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit geeignet sein muss. Werden Kenntnisse verlangt, die der Arbeitslose im Zeitpunkt der Zuweisung nicht aufweist, ist dieses Tatbestandsmerkmal nicht erfüllt und somit Zumutbarkeit nicht gegeben. Wenn eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und das Arbeitsmarktservice nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen bzw. die Annahme einer sich sonst bietenden Beschäftigung verlangen. So dem Arbeitslosen keine Anhaltspunkte für die Unzumutbarkeit der Tätigkeit bekannt sind, trifft ihn zunächst die Verpflichtung, sich beim potentiellen Dienstgeber vorzustellen. Es liegt an ihm, die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern (z.B. VwGH 25.06.2013, 2011/08/0052).

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

Die Beschwerdeführerin hat zu keinem Zeitpunkt die Unzumutbarkeit der vermittelten Beschäftigung behauptet. Davon abgesehen ergaben sich im gesamten Verfahren keine Anhaltspunkte dafür, dass die Stelle der Beschwerdeführerin nicht zumutbar gewesen wäre. Daher ist von der Zumutbarkeit der vermittelten Beschäftigung iSd § 9 AIVG auszugehen. Die Beschwerdeführerin hat zu keinem Zeitpunkt die Unzumutbarkeit der vermittelten Beschäftigung behauptet. Davon abgesehen ergaben sich im gesamten Verfahren keine Anhaltspunkte dafür, dass die

Stelle der Beschwerdeführerin nicht zumutbar gewesen wäre. Daher ist von der Zumutbarkeit der vermittelten Beschäftigung iSd Paragraph 9, AVG auszugehen.

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AVG 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 18.06.2014, 2012/08/0187). Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, 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 19.10.2011, 2008/08/0251, uva).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, AVG 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 vergleiche VwGH 18.06.2014, 2012/08/0187). Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, 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 vergleiche VwGH 19.10.2011, 2008/08/0251, uva).

Im übermittelten Stellenangebot bot die potentielle Dienstgeberin einen Bruttostundenlohn von mindestens 12 Euro - sohin einen monatlichen Bruttolohn von 2.078,40 Euro - und verwies weiters darauf, dass eine Überbezahlung abhängig von Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung möglich wäre.

Es steht fest, dass die Beschwerdeführerin als Gehaltsvorstellung im Bewerbungsgespräch 1.900 Euro netto nannte.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgesprächs bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Erfolgt aber im Hinblick darauf eine sofortige Absage des potenziellen Arbeitgebers oder führt die Bewerbung nicht sogleich zum Erfolg, weil sich etwa der Dienstgeber eine Entscheidung über die Anstellung vorbehält, so liegt es an der arbeitslosen Person, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei ihren Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und sie auch bereit wäre, zur kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf. Das gilt auch dann, wenn die Gehaltsvorstellung schriftlich geäußert worden ist: Wird eine Gehaltsvorstellung kundgetan, die Vereitelungsvorsatz indiziert, so muss im selben Schreiben darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine disponible Vorstellung handelt (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 17.03.2023, Ra 2022/08/0071).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgesprächs bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Erfolgt aber im Hinblick darauf eine sofortige Absage des potenziellen Arbeitgebers oder führt die Bewerbung nicht sogleich zum Erfolg, weil sich etwa der Dienstgeber eine Entscheidung über die Anstellung vorbehält, so liegt es an der arbeitslosen Person, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei ihren Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und sie auch bereit wäre, zur kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf. Das gilt auch dann, wenn die Gehaltsvorstellung schriftlich geäußert worden ist: Wird eine Gehaltsvorstellung kundgetan, die Vereitelungsvorsatz indiziert, so muss im selben Schreiben darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine disponible Vorstellung handelt vergleiche das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 17.03.2023, Ra 2022/08/0071).

Eine ausdrückliche Ablehnung der Gehaltsvorstellungen durch den potentiellen Dienstgeber ist nicht erforderlich, vielmehr genügt es umgekehrt, dass diese nicht ausdrücklich akzeptiert werden und damit (auch für die arbeitslose Person erkennbar) das Risiko besteht, dass das Beschäftigungsverhältnis im Hinblick auf die höheren Forderungen

nicht zustande kommt (vgl. den Beschluss des VwGH vom 19.07.2022, Ra 2022/08/0089). Eine ausdrückliche Ablehnung der Gehaltsvorstellungen durch den potentiellen Dienstgeber ist nicht erforderlich, vielmehr genügt es umgekehrt, dass diese nicht ausdrücklich akzeptiert werden und damit (auch für die arbeitslose Person erkennbar) das Risiko besteht, dass das Beschäftigungsverhältnis im Hinblick auf die höheren Forderungen nicht zustande kommt (vergleiche den Beschluss des VwGH vom 19.07.2022, Ra 2022/08/0089).

Vergleicht man das kollektivvertragliche Bruttomonatsgehalt für XXXX in Höhe von 2.078,40 Euro monatlich mit der konkreten Gehaltsvorstellung von 1.900 Euro netto (umgerechnet etwa 2.450 Euro brutto) der Beschwerdeführerin, ist eine deutliche Divergenz und eine überzogene Gehaltsvorstellung erkennbar. In Anbetracht des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin weder eine Ausbildung als XXXX noch einschlägige Berufserfahrung in dieser Tätigkeit vorweisen konnte, musste ihr klar sein, dass die Bereitschaft zur Überbezahlung, die im Stellenangebot ausdrücklich von ebendiesen Aspekten abhängig gemacht wurde, für sie nicht zum Tragen kommen wird. Vergleicht man das kollektivvertragliche Bruttomonatsgehalt für römisch 40 in Höhe von 2.078,40 Euro monatlich mit der konkreten Gehaltsvorstellung von 1.900 Euro netto (umgerechnet etwa 2.450 Euro brutto) der Beschwerdeführerin, ist eine deutliche Divergenz und eine überzogene Gehaltsvorstellung erkennbar. In Anbetracht des Umstandes, dass die Beschwerdeführerin weder eine Ausbildung als römisch 40 noch einschlägige Berufserfahrung in dieser Tätigkeit vorweisen konnte, musste ihr klar sein, dass die Bereitschaft zur Überbezahlung, die im Stellenangebot ausdrücklich von ebendiesen Aspekten abhängig gemacht wurde, für sie nicht zum Tragen kommen wird.

Der Verweis der Beschwerdeführerin im Vorlageantrag auf den Umstand, dass ihre Gehaltsvorstellung nicht überzogen sei, weil andere XXXX eine ihren Gehaltsvorstellungen entsprechende Bezahlung anbieten würden, ging schon deshalb ins Leere, weil Arbeitslose nach der angeführten Rechtsprechung des VwGH dessen ungeachtet dazu verpflichtet sind, ihre Bereitschaft, für das kollektivvertragliche Entgelt (im konkreten Fall 2.078,40 Euro brutto für 40 Wochenstunden) arbeiten zu wollen, kundtun müssen. Der Verweis der Beschwerdeführerin im Vorlageantrag auf den Umstand, dass ihre Gehaltsvorstellung nicht überzogen sei, weil andere römisch 40 eine ihren Gehaltsvorstellungen entsprechende Bezahlung anbieten würden, ging schon deshalb ins Leere, weil Arbeitslose nach der angeführten Rechtsprechung des VwGH dessen ungeachtet dazu verpflichtet sind, ihre Bereitschaft, für das kollektivvertragliche Entgelt (im konkreten Fall 2.078,40 Euro brutto für 40 Wochenstunden) arbeiten zu wollen, kundtun müssen.

Der Vollständigkeit halber war außerdem festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin im Zuge ihres Bewerbungsgespräches bei der potentiellen Arbeitgeberin ihr Unverständnis für den Umstand kundtat, weshalb ihr die Stelle „vom AMS zugebucht wurde, zumal sie noch nie in der XXXX gearbeitet hat“. In Zusammenschau mit ihrer überhöhten Gehaltsvorstellung könnte eine derartige Aussage schon für sich allein vom potentiellen Dienstgeber als mangelndes Interesse an der zugewiesenen Stelle aufgefasst werden und wäre es auch in dieser Hinsicht an ihr gelegen gewesen, ein gegebenenfalls dennoch bestehendes Interesse an der Beschäftigung klar zum Ausdruck zu bringen (vgl. das Erkenntnis des VwGH vom 07.05.2008, ZI. 2007/08/0084), wofür sich aber – den Rückmeldungen des potentiellen Dienstgebers folgend – ebenfalls keine Anhaltspunkte fanden. Der Vollständigkeit halber war außerdem festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin im Zuge ihres Bewerbungsgespräches bei der potentiellen Arbeitgeberin ihr Unverständnis für den Umstand kundtat, weshalb ihr die Stelle „vom AMS zugebucht wurde, zumal sie noch nie in der römisch 40 gearbeitet hat“. In Zusammenschau mit ihrer überhöhten Gehaltsvorstellung könnte eine derartige Aussage schon für sich allein vom potentiellen Dienstgeber als mangelndes Interesse an der zugewiesenen Stelle aufgefasst werden und wäre es auch in dieser Hinsicht an ihr gelegen gewesen, ein gegebenenfalls dennoch bestehendes Interesse an der Beschäftigung klar zum Ausdruck zu bringen (vergleiche das Erkenntnis des VwGH vom 07.05.2008, ZI. 2007/08/0084), wofür sich aber – den Rückmeldungen des potentiellen Dienstgebers folgend – ebenfalls keine Anhaltspunkte fanden.

Die Chancen für das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses wurden durch die überhöhte Gehaltsvorstellung und das geäußerte Unverständnis darüber, dass ihr die Stelle überhaupt zugewiesen wurde, zweifelsfrei verringert. Die Vereitelungshandlung war somit kausal für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Beschwerdeführerin hat durch ihr Verhalten das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses jedenfalls in Kauf genommen und somit zumindest mit bedingtem Vorsatz gehandelt.

Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen

Nachsichtsgründen iSd. § 10 Abs. 3 AIVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (VwGH vom 19.07.2013, 2012/08/0176). Ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG kann nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden, der durch seine Nichteinstellung entstanden ist, ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden oder auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann (vgl. dazu VwGH 26.11.2008, Zl. 2006/08/0242). Darüber hinaus berücksichtigungswürdig sind Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss von Bezug der Leistungen den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an. Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen iSd. Paragraph 10, Absatz 3, AIVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (VwGH vom 19.07.2013, 2012/08/0176). Ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinn des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG kann nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden, der durch seine Nichteinstellung entstanden ist, ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden oder auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann vergleiche dazu VwGH 26.11.2008, Zl. 2006/08/0242). Darüber hinaus berücksichtigungswürdig sind Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss von Bezug der Leistungen den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an.

In seinem Erkenntnis vom 17.12.2015, Ro 2015/08/0026, hat der Verwaltungsgerichtshof im Zusammenhang mit der Aufnahme einer anderen Beschäftigung als Nachsichtsgrund im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG festgehalten, dass sich der entsprechenden gesetzlichen Bestimmung nicht entnehmen lässt, dass eine solche Beschäftigung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgenommen worden sein muss. Grundsätzlich kann daher jede Beschäftigung berücksichtigt werden, die vor der (endgültigen) Entscheidung über die Nachsicht angetreten worden ist und auf Grund einer gewissen zeitlichen Nähe zur Weigerung bzw. Vereitelung noch deren negative Konsequenzen für die Versichertengemeinschaft (teilweise) auszugleichen vermag. Während im Fall der Aufnahme einer Beschäftigung vor Ablauf der Ausschlussfrist die (gänzliche oder teilweise) Nachsicht jedenfalls zu erteilen ist, werden bei einer späteren Beschäftigungsaufnahme zumindest ernsthafte Bemühungen schon im Vorfeld zu verlangen sein, damit - allenfalls in Verbindung mit anderen zugunsten des Arbeitslosen sprechenden Umständen - noch von einem berücksichtigungswürdigen Fall im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG ausgegangen werden kann. In seinem Erkenntnis vom 17.12.2015, Ro 2015/08/0026, hat der Verwaltungsgerichtshof im Zusammenhang mit der Aufnahme einer anderen Beschäftigung als Nachsichtsgrund im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG festgehalten, dass sich der entsprechenden gesetzlichen Bestimmung nicht entnehmen lässt, dass eine solche Beschäftigung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgenommen worden sein muss. Grundsätzlich kann daher jede Beschäftigung berücksichtigt werden, die vor der (endgültigen) Entscheidung über die Nachsicht angetreten worden ist und auf Grund einer gewissen zeitlichen Nähe zur Weigerung bzw. Vereitelung noch deren negative Konsequenzen für die Versichertengemeinschaft (teilweise) auszugleichen vermag. Während im Fall der Aufnahme einer Beschäftigung vor Ablauf der Ausschlussfrist die (gänzliche oder teilweise) Nachsicht jedenfalls zu erteilen ist, werden bei einer späteren Beschäftigungsaufnahme zumindest ernsthafte Bemühungen schon im Vorfeld zu verlangen sein, damit - allenfalls in Verbindung mit anderen zugunsten des Arbeitslosen sprechenden Umständen - noch von einem berücksichtigungswürdigen Fall im Sinn des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG ausgegangen werden kann.

Im gegenständlichen Fall hat die Beschwerdeführerin erstmals in ihrem Vorlageantrag vom 27.08.2025 darauf hingewiesen, dass sie ab 01.09.2025 bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beabsichtigt. Demgegenüber fand das erfolglose Bewerbungsgespräch, in dem die Beschwerdeführerin ihre Vereitelungshandlung gesetzt hatte, bereits am 14.05.2025 statt. Auch der Bescheid betreffend den Anspruchsverlust erging bereits am 27.05.2025. Die Beschwerdeführerin hat keinerlei Bemühungen nachgewiesen, die sie zwischen dem 14.05.2025 und ihrem Schreiben am 27.08.2025 unternommen hat, um eine Beschäftigung zu erlangen. Schon vor diesem Hintergrund kann nicht von

einem berücksichtigungswürdigen Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG ausgegangen werden. Im gegenständlichen Fall hat die Beschwerdeführerin erstmals in ihrem Vorlageantrag vom 27.08.2025 darauf hingewiesen, dass sie ab 01.09.2025 bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beabsichtigt. Demgegenüber fand das erfolglose Bewerbungsgespräch, in dem die Beschwerdeführerin ihre Vereitelungshandlung gesetzt hatte, bereits am 14.05.2025 statt. Auch der Bescheid betreffend den Anspruchsverlust erging bereits am 27.05.2025. Die Beschwerdeführerin hat keinerlei Bemühungen nachgewiesen, die sie zwischen dem 14.05.2025 und ihrem Schreiben am 27.08.2025 unternommen hat, um eine Beschäftigung zu erlangen. Schon vor diesem Hintergrund kann nicht von einem berücksichtigungswürdigen Fall im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG ausgegangen werden.

Hinzu kommt, dass sie die im Vorlageantrag angekündigte Beschäftigung als XXXX auch nur von 01.09.2025 bis 15.09.2025 ausübte und anschließend wieder keiner Erwerbstätigkeit mehr nachging. In dieser bloß kurzen Beschäftigungsaufnahme kann sohin kein Verhalten erblickt werden, welches den potentiellen Schaden, der durch das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses entstanden ist, ganz oder teilweise beseitigt hat. Hinzu kommt, dass sie die im Vorlageantrag angekündigte Beschäftigung als römisch 40 auch nur von 01.09.2025 bis 15.09.2025 ausübte und anschließend wieder keiner Erwerbstätigkeit mehr nachging. In dieser bloß kurzen Beschäftigungsaufnahme kann sohin kein Verhalten erblickt werden, welches den potentiellen Schaden, der durch das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses entstanden ist, ganz oder teilweise beseitigt hat.

Die belangte Behörde hat daher aufgrund der Sachlage zu Recht die Erfüllung des Tatbestandes des § 10 AIVG bejaht. Damit zeigt die Beschwerde eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht auf. Die belangte Behörde hat daher aufgrund der Sachlage zu Recht die Erfüllung des Tatbestandes des Paragraph 10, AIVG bejaht. Damit zeigt die Beschwerde eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht auf.

Die Beschwerde war folglich als unbegründet abzuweisen.

Absehen von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung:

Von einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG abgesehen werden, da die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Von einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG abgesehen werden, da die Akten erkennen ließen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Sanktion ist entsprechend der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde und dem Vorlageantrag hinreichend geklärt. Die belangte Behörde hat diesbezüglich ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren durchgeführt. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt war damit weder in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig noch erschien er in entscheidenden Punkten als nicht richtig. Der Beschwerdeführerin wurde zudem im Zuge des behördlichen Ermittlungsverfahrens die Möglichkeit eingeräumt, zu den Angaben des potentiellen Dienstgebers bzw. zum Ermittlungsergebnis Stellung zu nehmen. Wenngleich, das Telefonat mit jener ehemaligen Mitarbeiterin, die seinerzeit das Bewerbungsgespräch mit der Beschwerdeführerin geführt hatte erst danach erfolgte und der Beschwerdeführerin hierzu nicht nachweislich erneut die Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme eingeräumt wurde, erlangte sie mit der Beschwerdevorentscheidung Kenntnis vom Inhalt dieses Gespräches und konnte im Vorlageantrag dazu Stellung nehmen.

Für das erkennende Gericht steht bereits durch das sorgfältig durchgeführte Ermittlungsverfahren der belangten Behörde und somit aufgrund des Akteninhalts fest, dass die Beschwerdeführerin durch ihre überhöhten Gehaltsvorstellungen das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses vereitelt hat.

Es ist folglich auch nicht ersichtlich, was die Beschwerdeführerin in einer allenfalls stattfindenden Verhandlung vorbringen könnte, dass das Gericht zu einer anderen Einschätzung bzw. zu einem anderen Verfahrensausgang bewegen könnte.

Die mündliche Verhandlung ist auch nicht zur Verschaffung eines persönlichen Eindrucks von der Beschwerdeführerin erforderlich, zumal aus Sicht des erkennenden Gerichts ein eindeutiger Fall vorliegt.

Auch rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Art. 6 EMRK und Art. 47 GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (§ 24

Abs. 1 VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (§ 39 Abs. 2a AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteienghōrs nicht verkürzt wird. Auch rechtlich relevante Neuerungen wurden in der Beschwerde oder im Vorlageantrag nicht vorgetragen und es liegt keine Rechtsfrage von besonderer Komplexität vor. All dies lässt die Einschätzung zu, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten ließ und eine Entscheidung ohne vorherige Verhandlung im Beschwerdefall nicht nur mit Artikel 6, EMRK und Artikel 47, GRC kompatibel ist, sondern auch im Sinne des Gesetzes (Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG) liegt, weil damit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis (Paragraph 39, Absatz 2 a, AVG) gedient ist, gleichzeitig aber das Interesse der materiellen Wahrheit und der Wahrung des Parteienghōrs nicht verkürzt wird.

Zu 2. Zurückweisung des Antrages auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung

Im Vorlageantrag beantragte die Beschwerdeführerin die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung.

Gemäß § 13 Abs. 1 VwGVG hat eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG aufschiebende Wirkung. Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, VwGVG hat eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG aufschiebende Wirkung.

Gemäß § 15 Abs. 2 Z. 1 VwGVG hat ein rechtzeitig eingebrachter und zulässiger Vorlageantrag aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerde von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung hatte und die Behōrde diese nicht ausgeschlossen hat. Gemäß Paragraph 15, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG hat ein rechtzeitig eingebrachter und zulässiger Vorlageantrag aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerde von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung hatte und die Behōrde diese nicht ausgeschlossen hat.

Weder mit der Beschwerdevorentscheidung der belangten Behōrde vom 11.08.2025 noch mit dem ursprünglichen Bescheid vom 27.05.2025 wurde einer Beschwerde die aufschiebende Wirkung aberkannt bzw. diese ausgeschlossen. Ihr Vorlageantrag hatte sohin ex lege aufschiebende Wirkung.

Der Antrag der Beschwerdeführerin auf Zuerkennung selbiger war daher zurückzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lōsung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen und mitunter in diesem Erkenntnis zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lōsenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lōsung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen und mitunter in diesem Erkenntnis zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lōsenden Rechtsfrage vor.

Somit war spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Anspruchsverlust aufschiebende Wirkung Notstandshilfe Sperrfrist unzulässiger Antrag Vereitelung zumutbare Beschäftigung Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:L523.2318683.1.00

Im RIS seit

22.07.2026

Zuletzt aktualisiert am

22.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at