

TE Bvwg Erkenntnis 2024/1/23 L523 2273171-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.01.2024

Entscheidungsdatum

23.01.2024

Norm

AIVG §10

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §13

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 § 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

Spruch

,

L523 2273171-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Dr. Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Dr. Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Nina ABRAHAM als Beisitzerinnen über die Beschwerde von XXXX, geb. XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Gmunden vom 07.04.2023, nach Beschwerdeverentscheidung vom 22.05.2023, GZ: XXXX, betreffend den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld im Zeitraum vom 23.03.2023 bis 03.05.2023, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Dr. Tanja DANNINGER-SIMADER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Dr. Claudia WOLFSGRUBER-ECKER und Nina ABRAHAM als Beisitzerinnen über die Beschwerde von römisch 40, geb. römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Gmunden vom 07.04.2023, nach Beschwerdeverentscheidung vom 22.05.2023, GZ: römisch 40, betreffend den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld im Zeitraum vom 23.03.2023 bis 03.05.2023, zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

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

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben des Arbeitsmarktservice Gmunden (AMS) vom 03.03.2023 ein Stellenangebot als Rezeptionist beim Hotel „XXXX“ in XXXX XXXX mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung und möglicher Arbeitsaufnahme ab Mai 2023 übermittelt. 1. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben des Arbeitsmarktservice Gmunden (AMS) vom 03.03.2023 ein Stellenangebot als Rezeptionist beim Hotel „römisch 40“ in römisch 40 römisch 40 mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung und möglicher Arbeitsaufnahme ab Mai 2023 übermittelt.

2. Der Beschwerdeführer hat sich daraufhin per E-Mail beim potentiellen Dienstgeber beworben und fand am 23.03.2023 ein Vorstellungsgespräch statt.

3. Mit Schreiben des AMS vom 24.03.2023 wurde der Beschwerdeführer – nach Rückmeldung des potentiellen Dienstgebers über den Verlauf des Einstellungsgespräches – über die vorläufige Einstellung des Leistungsbezugs informiert. Der potentielle Dienstgeber meldete dem AMS am 23.03.2023 rück, dass der Beschwerdeführer darüber informiert wurde, dass es sich um eine Frühstückspension handle und die Stelle daher auch Mithilfe beim

Frühstücksservice beinhalte. Der Beschwerdeführer habe daraufhin angegeben, dass er sicher nicht Dienst fürs Frühstücksservice machen würde und nur als Rezeptionist arbeiten wolle, sowie dass er keinen Teildienst mache und er nur eine Bestätigung brauche, dass er vorstellen war.

4. Bei der niederschriftlichen Einvernahme des Beschwerdeführers am 28.03.2023 vor dem AMS gab der Beschwerdeführer zum Nichtzustandekommen der zugewiesenen Beschäftigung folgendes zu Protokoll: „Ich bekomme nur Kollektivvertrag bezahlt, ich lasse mich für den Lohn nicht ausnutzen. Ich sollte zusätzlich zu der Rezeptionsarbeit noch für Frühstück in der Küche und im Service aushelfen. Ich habe in der Rezeption noch keine praktische Erfahrung und möchte Neues lernen. Ich habe Frau XXXX gesagt, dass ich nur in der Rezeption anfangen würde, ohne Zusatzarbeiten, sie hat gesagt, dass es bei ihr im Betrieb nur mit den Zusatzarbeiten geht, da es sich um eine kleine Frühstückspension handelt. Sie wollte mir dafür nicht mehr Lohn geben, weil sie nicht weiß wie ich arbeite.“

4. Bei der niederschriftlichen Einvernahme des Beschwerdeführers am 28.03.2023 vor dem AMS gab der Beschwerdeführer zum Nichtzustandekommen der zugewiesenen Beschäftigung folgendes zu Protokoll: „Ich bekomme nur Kollektivvertrag bezahlt, ich lasse mich für den Lohn nicht ausnutzen. Ich sollte zusätzlich zu der Rezeptionsarbeit noch für Frühstück in der Küche und im Service aushelfen. Ich habe in der Rezeption noch keine praktische Erfahrung und möchte Neues lernen. Ich habe Frau römisch 40 gesagt, dass ich nur in der Rezeption anfangen würde, ohne Zusatzarbeiten, sie hat gesagt, dass es bei ihr im Betrieb nur mit den Zusatzarbeiten geht, da es sich um eine kleine Frühstückspension handelt. Sie wollte mir dafür nicht mehr Lohn geben, weil sie nicht weiß wie ich arbeite.“

5. Mit Bescheid des AMS vom 07.04.2023 wurde gemäß § 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 23.03.2023 bis 03.05.2023 den Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren habe. Begründend wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer eine vom Arbeitsmarktservice zugewiesene Beschäftigung beim Hotel XXXX verweigert habe. Gründe für eine Nachsicht würden nicht vorliegen. 5. Mit Bescheid des AMS vom 07.04.2023 wurde gemäß Paragraph 10, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) ausgesprochen, dass der Beschwerdeführer für den Zeitraum 23.03.2023 bis 03.05.2023 den Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren habe. Begründend wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer eine vom Arbeitsmarktservice zugewiesene Beschäftigung beim Hotel römisch 40 verweigert habe. Gründe für eine Nachsicht würden nicht vorliegen.

6. Der Beschwerdeführer brachte daraufhin fristgerecht Beschwerde ein und führte hierzu insbesondere Folgendes aus: „In diesem Gespräch [gemeint ist das Vorstellungsgespräch] wurde ich gefragt, ob ich Erfahrung als Rezeptionist habe. Dies habe ich wahrheitsgemäß verneint. Daraufhin wurde gesagt, dass ich auch andere Aufgaben machen müsste. Entgegen der schriftlichen Ausführungen meiner Aussage auf der Niederschrift habe ich Bereitschaft auch für andere Arbeiten selbstverständlich bejaht. Für die laut Stellenangebot angeführten Aufgaben habe ich mich ausdrücklich beim Bewerbungsgespräch bereit erklärt. Es wurden darüber hinaus auch noch andere, erniedrigende Arbeiten, die in keinem Zusammenhang mit einem Rezeptionisten stehen, wie WC-Reinigung und Gartenarbeiten genannt. Dabei habe ich darauf hingewiesen, dass dies nichts mit dem genannten Beruf zu tun hat und auch nicht als Aufgabengebiete bei der Stellenbeschreibung angeführt ist.“

Mit Schreiben des AMS vom 24.04.2023 wurde der Beschwerdeführer über den bisherigen Verfahrensgang sowie die neuerliche Befragung von Frau XXXX als potentiellen Dienstgeber informiert. Diese teilte dem AMS mit, dass gegenüber dem Beschwerdeführer WC-Reinigung und Gartenarbeiten nicht als Aufgabengebiet genannt wurden. Zum einen gäbe es für Reinigungsarbeiten ein eigenes Personal und zum anderen würden Gartenarbeiten gar nicht anfallen, da das Hotel keinen Garten besitze. Das AMS wies in diesem Zusammenhang auch daraufhin, dass Berufsschutz nur für die ersten hundert Tage – die beim Beschwerdeführer schon abgelaufen seien – bestünde und ohnehin eine künftige Tätigkeit als Imbissstandbetreuer nicht erschwert würde, wenn bei einer Tätigkeit als Rezeptionist fallweise Reinigungs- oder Gartenarbeiten durchzuführen wären. Mit Schreiben des AMS vom 24.04.2023 wurde der Beschwerdeführer über den bisherigen Verfahrensgang sowie die neuerliche Befragung von Frau römisch 40 als potentiellen Dienstgeber informiert. Diese teilte dem AMS mit, dass gegenüber dem Beschwerdeführer WC-Reinigung und Gartenarbeiten nicht als Aufgabengebiet genannt wurden. Zum einen gäbe es für Reinigungsarbeiten ein eigenes Personal und zum anderen würden Gartenarbeiten gar nicht anfallen, da das Hotel keinen Garten besitze. Das AMS wies in diesem

Zusammenhang auch daraufhin, dass Berufsschutz nur für die ersten hundert Tage – die beim Beschwerdeführer schon abgelaufen seien – bestünde und ohnehin eine künftige Tätigkeit als Imbissstandbetreuer nicht erschwert würde, wenn bei einer Tätigkeit als Rezeptionist fallweise Reinigungs- oder Gartenarbeiten durchzuführen wären.

7. Der Beschwerdeführer erstattete daraufhin eine Stellungnahme und verwies hierbei auf seine bisherigen Angaben und führte aus, dass er sich erniedrigt gefühlt habe und er ohne die Reinigungsarbeiten die Stelle jederzeit annehmen würde. Der Entzug des Arbeitslosengeldes habe seinerseits zu einer finanziellen Notlage geführt und sei nicht gerechtfertigt.

8. Mittels Beschwerdeentscheidung vom 22.05.2023, GZ: XXXX , wies das AMS die Beschwerde des Beschwerdeführers ab. Begründend führte das AMS im Wesentlichen hierzu aus, dass das gegenständliche Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen sei, weil der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen sei, beim Frühstücksservice mitzuarbeiten. Dies haben sowohl der Beschwerdeführer in seiner ersten Aussage als auch der potentielle Dienstgeber übereinstimmend angegeben. Der Beschwerdeführer habe dann im Laufe des Verfahrens seine Aussage dahingehend geändert, dass er auch Reinigungs- und Gartenarbeiten verrichten sollte, um einer Sanktion zu entgehen. Für das AMS sei nicht nachvollziehbar, warum solche Arbeiten als erniedrigend empfunden würden und wären derartige fallweise Tätigkeiten ohnehin nicht vom Berufsschutz erfasst. Mangels Vorliegen von Arbeitswilligkeit sei daher der vorübergehende Verlust des Arbeitslosengeldes auszusprechen gewesen. 8. Mittels Beschwerdeentscheidung vom 22.05.2023, GZ: römisch 40 , wies das AMS die Beschwerde des Beschwerdeführers ab. Begründend führte das AMS im Wesentlichen hierzu aus, dass das gegenständliche Beschäftigungsverhältnis nicht zustande gekommen sei, weil der Beschwerdeführer nicht bereit gewesen sei, beim Frühstücksservice mitzuarbeiten. Dies haben sowohl der Beschwerdeführer in seiner ersten Aussage als auch der potentielle Dienstgeber übereinstimmend angegeben. Der Beschwerdeführer habe dann im Laufe des Verfahrens seine Aussage dahingehend geändert, dass er auch Reinigungs- und Gartenarbeiten verrichten sollte, um einer Sanktion zu entgehen. Für das AMS sei nicht nachvollziehbar, warum solche Arbeiten als erniedrigend empfunden würden und wären derartige fallweise Tätigkeiten ohnehin nicht vom Berufsschutz erfasst. Mangels Vorliegen von Arbeitswilligkeit sei daher der vorübergehende Verlust des Arbeitslosengeldes auszusprechen gewesen.

9. Mit Vorlageantrag vom 05.06.2023 beantragte der Beschwerdeführer rechtzeitig die Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht. Er verwies hinsichtlich seiner Gründe auf seine fristgerecht eingebrachte Beschwerde und beantragte darüber hinaus die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung.

II. Feststellungen:römisch zwei. Feststellungen:

Dem Beschwerdeführer wurde seitens des AMS am 03.03.2023 ein Stellenangebot als Rezeptionist für das Hotel XXXX in 5360 St. Wolfgang mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung verbindlich übermittelt. Dem Beschwerdeführer wurde seitens des AMS am 03.03.2023 ein Stellenangebot als Rezeptionist für das Hotel römisch 40 in 5360 St. Wolfgang mit mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung verbindlich übermittelt.

Der Beschwerdeführer bewarb sich dem Stellenangebot entsprechend und nahm dieser auch an einem Vorstellungsgespräch teil. Dabei teilte der potentielle Dienstgeber dem Beschwerdeführer mit, dass zusätzlich zum Aufgabenbereich des Rezeptionisten auch die Mithilfe beim Frühstücksservice anfele, da es sich um eine kleine Frühstückspension handle. Der Beschwerdeführer teilte dem potentiellen Dienstgeber mit, dass er nicht bereit sei, beim Frühstücksservice mitzuarbeiten.

Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht zustande gekommen, da der Beschwerdeführer die Mithilfe am Frühstücksservice ablehnte.

Der Beschwerdeführer verfügt über berufliche Erfahrung als Imbissstandbetreuer und bezieht seit 02.11.2022 Arbeitslosengeld.

III. Beweiswürdigung:römisch drei. Beweiswürdigung:

Der unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichts. Der unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichts.

Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt unter Punkt II. ergeben sich aus dem Akt, dem Verfahren vor der

belangten Behörde und der Beschwerde. Die für die Entscheidung wesentlichen Umstände im Tatsachenbereich sind geklärt und die relevanten Unterlagen – insbesondere der angefochtene Bescheid samt Beschwerdevorentscheidung, Beschwerde und Vorlageantrag, die Stellungnahmen des Beschwerdeführers, die Rückmeldungen des potentiellen Dienstgebers, die Aktenvermerke der belangten Behörde, das Stellenangebot und der Bezugsverlauf liegen im gegenständlichen Verfahrensakt ein. Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt unter Punkt römisch zwei, ergeben sich aus dem Akt, dem Verfahren vor der belangten Behörde und der Beschwerde. Die für die Entscheidung wesentlichen Umstände im Tatsachenbereich sind geklärt und die relevanten Unterlagen – insbesondere der angefochtene Bescheid samt Beschwerdevorentscheidung, Beschwerde und Vorlageantrag, die Stellungnahmen des Beschwerdeführers, die Rückmeldungen des potentiellen Dienstgebers, die Aktenvermerke der belangten Behörde, das Stellenangebot und der Bezugsverlauf liegen im gegenständlichen Verfahrensakt ein.

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.

Die Feststellung zur Übermittlung und zum Inhalt des verfahrensgegenständlichen Stellenangebots, ergibt sich aus dem Schreiben des AMS vom 03.03.2023.

Die Feststellung, dass sich der Beschwerdeführer entsprechend dem Stellenangebot bewarb und mit diesem ein Vorstellungsgespräch geführt wurde, ist unstrittig.

Die Feststellung, dass dem Beschwerdeführer dabei vom potentiellen Dienstgeber mitgeteilt wurde, dass die Stelle auch die Mithilfe beim Frühstücksservice beinhalten würde und der Beschwerdeführer diese Mithilfe ablehnte, geht aus der Rückmeldung des potentiellen Dienstgebers vom 23.03.2023 sowie übereinstimmend auch aus der diesbezüglichen niederschriftlichen Einvernahme des Beschwerdeführers beim AMS am 28.03.2023 zweifelsfrei hervor. Hierbei gab der Beschwerdeführer selbst zu Protokoll, dass er dem potentiellen Dienstgeber mitteilte, nur die Rezeptionstätigkeit machen zu wollen, nicht hingegen die Mithilfe beim Frühstücksservice.

Vollständigkeitshalber ist diesbezüglich auszuführen, dass der belangten Behörde nicht entgegenzutreten ist, wenn sie der in der Beschwerde erstmals gemachten Aussage des Beschwerdeführers, dass dieser sehr wohl bereit gewesen sei, weitere zusätzliche Arbeiten zu verrichten, nicht hingegen als für ihn als erniedrigend empfundene Arbeiten wie WC-Reinigung und Gartenarbeiten, keine entscheidungswesentliche Bedeutung beimisst. So widerspricht sich der Beschwerdeführer hierbei klar selbst, da er bei der niederschriftlichen Einvernahme klar zu Protokoll gab, dass er beim Frühstücksservice nicht mitarbeiten wollte. Und widerspricht dies auch den schlüssigen Rückmeldungen des potentiellen Dienstgebers, wonach einerseits nur die Mithilfe beim Frühstücksservice eingefordert wurde und andererseits Garten- und Reinigungsarbeiten – mangels Vorhandenseins eines Gartens und aufgrund Heranziehung von eigenem Reinigungspersonal – nicht für die gegenständliche Stelle eingefordert wurden. Insofern erfolgte die in der Beschwerde vorgebrachte Bestreitung der Aussagen des potentiellen Dienstgebers durch den Beschwerdeführer völlig unsubstantiiert und erwiesen sich dem gegenüber die Aussagen des potentiellen Dienstgebers als schlüssig und nachvollziehbar.

Dass das Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kam und der Beschwerdeführer zuvor als Imbissbetreuer arbeitete ist unbestritten. Aus dem Bezugsverlauf ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit 02.11.2022 Arbeitslosengeld bezieht.

IV. Rechtliche Beurteilung:römisch vier. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

1. Anzuwendendes Recht

Gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG verliert die arbeitslose Person, wenn sie 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, 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. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG verliert die arbeitslose Person, wenn sie 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, 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 dieser Pflichtverletzung 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.

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, dh. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. zB VwGH 19.09.2007, 2006/08/0157, mwN und jüngst VwGH 08.09.2014, 2013/08/0005). 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 Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, dh. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein vergleiche zB VwGH 19.09.2007, 2006/08/0157, mwN und jüngst VwGH 08.09.2014, 2013/08/0005).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen – abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen – somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, 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).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Es ist dabei nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne

die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vgl. VwGH 18.06.2014, 2012/08/0187). Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. VwGH 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, AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Es ist dabei nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vergleiche VwGH 18.06.2014, 2012/08/0187). Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vergleiche VwGH 19.10.2011, 2008/08/0251, uva).

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

2. Bezogen auf den Beschwerdeführer

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 Dienstgeber bekannt gegebenen Anforderungsprofil nicht entspricht, ist daher eine Zuweisung unzulässig (VwGH 30.09.1997, 97/08/0414; 04.09.2013, 2012/08/0076; mHa Sdoutz/Zechner, AIVG, Praxiskommentar, Rz 209 zu § 9 AIVG; VwGH 04.09.2013, 2011/08/0092). Wenn eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. 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 zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem AMS 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). 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 Dienstgeber bekannt gegebenen Anforderungsprofil nicht entspricht, ist daher eine Zuweisung unzulässig (VwGH 30.09.1997, 97/08/0414; 04.09.2013, 2012/08/0076; mHa Sdoutz/Zechner, AIVG, Praxiskommentar, Rz 209 zu Paragraph 9, AIVG; VwGH 04.09.2013, 2011/08/0092). Wenn eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. 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 zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem AMS 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).

Der Beschwerdeführer wendete keine Unzumutbarkeit ein und ergab das Ermittlungsverfahren keine Unzumutbarkeit. Die Zuweisung des Stellenangebots an den Beschwerdeführer ist daher zumutbar.

Da dem Beschwerdeführer somit eine zumutbare Beschäftigung beim Hotel XXXX vermittelt wurde, muss nun beurteilt werden, ob das Nichtzustandekommen des zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen, sprich dem Beschwerdeführer, verschuldet wurde. Da dem Beschwerdeführer somit eine zumutbare Beschäftigung beim Hotel römisch 40 vermittelt wurde, muss nun beurteilt werden, ob das Nichtzustandekommen des zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitslosen, sprich dem Beschwerdeführer, verschuldet wurde.

Der Beschwerdeführer bewarb sich beim potentiellen Dienstgeber und nahm auch das vereinbarte Vorstellungsgespräch wahr. Dabei teilte er dem potentiellen Dienstgeber mit, wie beweiswürdig festgestellt, dass er nicht bereit sei, auch beim Frühstücksservice mitzuarbeiten. Dieses Verhalten des Beschwerdeführers war nicht nur dazu geeignet, sondern auch ursächlich dafür, das Zustandekommen der konkreten Beschäftigung zu verhindern.

Die belangte Behörde ist somit zu Recht davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zumindest in Kauf genommen und daher mit bedingtem Vorsatz gehandelt hat.

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 19.07.2013, 2012/08/0176). Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG liegen nicht vor. 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, 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. Weder der festgestellte Sachverhalt noch der vorgelegte Verwaltungsakt (insbesondere auch die Beschwerde des Beschwerdeführers) bieten Anhaltspunkte für das Vorliegen von Nachsichtsgründen im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG. Insbesondere wurde zwischenzeitlich zeitnah kein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Unter einer anderen Beschäftigung im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG kann nur eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung verstanden werden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 5. September 1995, Zl. 94/08/0252 zum - soweit hier wesentlich - inhaltlich gleichlautenden § 10 Abs. 2 AIVG in der Fassung vor der Novelle BGBl. I Nr. 77/2004). Eine geringfügige Beschäftigung schließt die Arbeitslosigkeit gemäß § 12 Abs. 6 lit. a AIVG nicht aus. Darüber hinaus stellen auch die finanzielle Belastung durch Schulden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, Zl. 99/08/0116, mwN) Gründe im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG dar (VwGH 02.04.2008, 2007/08/0116).

Dasselbe gilt für den Bestand einer Einstellungszusage (VwGH 27.4.1993, 92/08/0147; 16.11.1993, 93/08/0233). 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 19.07.2013, 2012/08/0176). Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG liegen nicht vor. 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, 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. Weder der festgestellte Sachverhalt noch der vorgelegte Verwaltungsakt (insbesondere auch die Beschwerde des Beschwerdeführers) bieten Anhaltspunkte für das Vorliegen von Nachsichtsgründen im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG. Insbesondere wurde zwischenzeitlich zeitnah kein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen. Unter einer anderen Beschäftigung im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG kann nur eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung verstanden werden vergleiche das hg. Erkenntnis vom 5. September 1995, Zl. 94/08/0252 zum - soweit hier wesentlich - inhaltlich gleichlautenden Paragraph 10, Absatz 2, AIVG in der Fassung vor der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2004.). Eine geringfügige Beschäftigung schließt die Arbeitslosigkeit gemäß Paragraph 12, Absatz 6, Litera a, AIVG nicht aus. Darüber hinaus stellen auch die finanzielle Belastung durch Schulden vergleiche das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, Zl. 99/08/0116, mwN) Gründe im Sinne des Paragraph 10, Absatz 3, AIVG dar (VwGH 02.04.2008, 2007/08/0116). Dasselbe gilt für den Bestand einer Einstellungszusage (VwGH 27.4.1993, 92/08/0147; 16.11.1993, 93/08/0233).

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.

Der Beschwerdeführer verliert gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Der Beschwerdeführer verliert gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Die Beschwerde war folglich als unbegründet abzuweisen.

3. Entfall 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 Vereitelungshandlung während des Vorstellungsgesprächs wurde vom Beschwerdeführer nur unsubstantiiert bestritten. 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. 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 Parteiengehörs nicht verkürzt wird. Der Sachverhalt zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Sanktion ist entsprechend der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde und dem Vorlageantrag hinreichend geklärt; die Vereitelungshandlung während des Vorstellungsgesprächs wurde vom Beschwerdeführer nur unsubstantiiert bestritten. 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. 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, VwGGV) 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 Parteiengehörs nicht verkürzt wird.

Zu B) Aufschiebende Wirkung:

Soweit in der Beschwerde die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag als unzulässig zurückzuweisen. Die aufschiebende Wirkung tritt ohnehin ex lege ein und sie wurde von der belangten Behörde gegenständlich auch nicht mittels Bescheid aberkannt, sodass spruchgemäß zu entscheiden war.

Zu C) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030). Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen (VwGH vom 22.05.2014, Ra 2014/01/0030).

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

Schlagworte

Anspruchsverlust Arbeitslosengeld Arbeitsunwilligkeit Bewerbung Kausalität Sperrfrist Vereitelung Verhalten zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:L523.2273171.1.00

Im RIS seit

15.02.2024

Zuletzt aktualisiert am

15.02.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at