

TE Bvwg Erkenntnis 2023/12/14 G305 2277685-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.12.2023

Entscheidungsdatum

14.12.2023

Norm

AIVG §10

AIVG §38

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §14

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 § 14 heute
 2. VwGVG § 14 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
 3. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 4. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

G305 2277685-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Dr. Ernst MAIER, MAS als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Michael WIESLER und Dr. Christoph RADLINGMAYER als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX , geb. XXXX , gegen den Bescheid der regionalen Geschäftsstelle XXXX des Arbeitsmarktservice vom XXXX .2023, VSNR: XXXX , und über den Vorlageantrag gegen die Beschwerdeverentscheidung vom XXXX .2023, GZ: XXXX , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 13.12.2023 zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Dr. Ernst MAIER, MAS als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Michael WIESLER und Dr. Christoph RADLINGMAYER als Beisitzer über die Beschwerde des römisch 40 , geb. römisch 40 , gegen den Bescheid der regionalen Geschäftsstelle römisch 40 des Arbeitsmarktservice vom römisch 40 .2023, VSNR: römisch 40 , und über den Vorlageantrag gegen die Beschwerdeverentscheidung vom römisch 40 .2023, GZ: römisch 40 , nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 13.12.2023 zu Recht:

A)

In Stattgebung der Beschwerde wird der Bescheid vom XXXX .2023, VSNR: XXXX , aufgehoben und festgestellt, dass im Zeitraum XXXX .2023 bis XXXX .2023 die Notstandshilfe in der gesetzlichen Höhe gebührt. In Stattgebung der Beschwerde wird der Bescheid vom römisch 40 .2023, VSNR: römisch 40 , aufgehoben und festgestellt, dass im Zeitraum römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 die Notstandshilfe in der gesetzlichen Höhe gebührt.

Die Beschwerdeverentscheidung vom XXXX .2023, GZ: XXXX , wird ersatzlos behoben. Die Beschwerdeverentscheidung vom römisch 40 .2023, GZ: römisch 40 , wird ersatzlos behoben.

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 XXXX .2023, VSNR: XXXX , sprach die regionale Geschäftsstelle XXXX des Arbeitsmarktservice (im Folgenden: belangte Behörde oder kurz: AMS) aus, dass XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführer oder kurz: BF) im Zeitraum XXXX .2023 bis XXXX .2023 gemäß § 38 iVm § 10 AIVG den Anspruch auf Notstandshilfe verloren habe und

begründete ihre Entscheidung im Wesentlichen kurz zusammengefasst damit, dass er eine ihm vom AMS XXXX zugewiesene, zumutbare Beschäftigung bei der Firma XXXX mit möglichem Arbeitsbeginn am XXXX .2023 nicht angenommen habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.1. Mit Bescheid vom römisch 40 .2023, VSNR: römisch 40 , sprach die regionale Geschäftsstelle römisch 40 des Arbeitsmarktservice (im Folgenden: belangte Behörde oder kurz: AMS) aus, dass römisch 40 (im Folgenden: Beschwerdeführer oder kurz: BF) im Zeitraum römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 gemäß Paragraph 38, in Verbindung mit Paragraph 10, AIVG den Anspruch auf Notstandshilfe verloren habe und begründete ihre Entscheidung im Wesentlichen kurz zusammengefasst damit, dass er eine ihm vom AMS römisch 40 zugewiesene, zumutbare Beschäftigung bei der Firma römisch 40 mit möglichem Arbeitsbeginn am römisch 40 .2023 nicht angenommen habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

2. Gegen diesen Bescheid erhob der BF am XXXX .2023 Beschwerde, die er im Wesentlichen kurz zusammengefasst damit begründete, dass er sich am XXXX .2023 telefonisch bei XXXX beworben und nachgefragt habe, ob dort jemand als Hilfskraft gesucht werde. Es sei ihm gesagt worden, dass er mal vorbeikommen solle. Danach sei für den XXXX . bis XXXX . eine Probearbeit vereinbart worden. Nach den drei Tagen habe er nachgefragt, wie es aussehe und ob man ihn aufnehmen wolle. Es habe alles gepasst, außer dass ihm das Gehalt zu gering war. Danach habe er sich am XXXX . noch einmal bei diesem Betrieb beworben. Das sei vor der Sperre gewesen. Man habe ihm gesagt, dass er nicht der sei, den sie suchten. Er sei deshalb abgelehnt worden, weil er keine abgeschlossene Ausbildung habe. Am XXXX .2023 sei ihm die Stelle bei dieser Dienstgeberin übermittelt worden. Er habe die Stelle selber gefunden habe und nicht das AMS.2. Gegen diesen Bescheid erhob der BF am römisch 40 .2023 Beschwerde, die er im Wesentlichen kurz zusammengefasst damit begründete, dass er sich am römisch 40 .2023 telefonisch bei römisch 40 beworben und nachgefragt habe, ob dort jemand als Hilfskraft gesucht werde. Es sei ihm gesagt worden, dass er mal vorbeikommen solle. Danach sei für den römisch 40 . bis römisch 40 . eine Probearbeit vereinbart worden. Nach den drei Tagen habe er nachgefragt, wie es aussehe und ob man ihn aufnehmen wolle. Es habe alles gepasst, außer dass ihm das Gehalt zu gering war. Danach habe er sich am römisch 40 . noch einmal bei diesem Betrieb beworben. Das sei vor der Sperre gewesen. Man habe ihm gesagt, dass er nicht der sei, den sie suchten. Er sei deshalb abgelehnt worden, weil er keine abgeschlossene Ausbildung habe. Am römisch 40 .2023 sei ihm die Stelle bei dieser Dienstgeberin übermittelt worden. Er habe die Stelle selber gefunden habe und nicht das AMS.

3. Mit Beschwerdeverentscheidung vom XXXX .2023, GZ: XXXX , wies die belangte Behörde die gegen den Bescheid vom XXXX .2023 erhobene Beschwerde des BF ab und bestätigte den angefochtenen Bescheid. Darüber hinaus sprach die Behörde aus, dass die aufschiebende Wirkung der Beschwerde gemäß § 13 Abs. 2 VwGVG ausgeschlossen werde.3. Mit Beschwerdeverentscheidung vom römisch 40 .2023, GZ: römisch 40 , wies die belangte Behörde die gegen den Bescheid vom römisch 40 .2023 erhobene Beschwerde des BF ab und bestätigte den angefochtenen Bescheid. Darüber hinaus sprach die Behörde aus, dass die aufschiebende Wirkung der Beschwerde gemäß Paragraph 13, Absatz 2, VwGVG ausgeschlossen werde.

4. Gegen die ihm am XXXX .2023 mit RSb-Brief nachweislich persönlich zugestellte Beschwerdeverentscheidung brachte er am XXXX .2023 bei der belangten Behörde einen Vorlageantrag ein, den er mit dem Begehren verband, dass seine Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt werden möge. 4. Gegen die ihm am römisch 40 .2023 mit RSb-Brief nachweislich persönlich zugestellte Beschwerdeverentscheidung brachte er am römisch 40 .2023 bei der belangten Behörde einen Vorlageantrag ein, den er mit dem Begehren verband, dass seine Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt werden möge.

Begründend brachte er im Kern vor, dass er sich bereits am XXXX .2023 auf eigene Initiative hin bei der Fa. XXXX beworben hätte und dass ihm Herr XXXX schriftlich mitgeteilt hätte, dass der ihm angebotene Lohn feststehen würde und außerdem Facharbeiter gesucht würden, sei dies eindeutig als Absage des Arbeitgebers zu werten gewesen. Im Rahmen seines Praktikums vom XXXX . bis XXXX .2023 bei der Fa. XXXX sei ihm ein monatlicher Nettolohn in Höhe von EUR 1.592,73 angeboten worden. Laut Lohntabelle des anzuwendenden Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe betrage der Mindestlohn bei einer Vollzeitbeschäftigung in der niedrigsten Einstufung (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung EUR 2.234,52 brutto. Dies ergebe einen Nettolohn in Höhe von EUR 1.673,54. Die Stelle sei unterkollektivvertraglich entlohnt gewesen und sei ihm daher nicht zumutbar. Herr XXXX sei nicht bereit gewesen, über das Entgelt zu sprechen. Es sei auch nicht richtig, dass er für die Stelle ein absurd hohes Nettoentgelt in Höhe von 16-mal EUR 2.500,-- gefordert hätte. In seinem Bewerbungsschreiben habe er nur nachgefragt, ob man

hinsichtlich des Lohnes noch sprechen könnte. Richtig sei, dass er Herrn XXXX beim Probearbeiten im XXXX 2023 mitgeteilt hätte, dass er bei der Fa. XXXX, wo er am 01.06.2023 gearbeitet hätte, EUR 2.560 brutto pro Monat erhalten hätte. Begründend brachte er im Kern vor, dass er sich bereits am römisch 40 .2023 auf eigene Initiative hin bei der Fa. römisch 40 beworben hätte und dass ihm Herr römisch 40 schriftlich mitgeteilt hätte, dass der ihm angebotene Lohn feststehen würde und außerdem Facharbeiter gesucht würden, sei dies eindeutig als Absage des Arbeitgebers zu werten gewesen. Im Rahmen seines Praktikums vom römisch 40 . bis römisch 40 .2023 bei der Fa. römisch 40 sei ihm ein monatlicher Nettolohn in Höhe von EUR 1.592,73 angeboten worden. Laut Lohntabelle des anzuwendenden Kollektivvertrages für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe betrage der Mindestlohn bei einer Vollzeitbeschäftigung in der niedrigsten Einstufung (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung EUR 2.234,52 brutto. Dies ergebe einen Nettolohn in Höhe von EUR 1.673,54. Die Stelle sei unterkollektivvertraglich entlohnt gewesen und sei ihm daher nicht zumutbar. Herr römisch 40 sei nicht bereit gewesen, über das Entgelt zu sprechen. Es sei auch nicht richtig, dass er für die Stelle ein absurd hohes Nettoentgelt in Höhe von 16-mal EUR 2.500,-- gefordert hätte. In seinem Bewerbungsschreiben habe er nur nachgefragt, ob man hinsichtlich des Lohnes noch sprechen könnte. Richtig sei, dass er Herrn römisch 40 beim Probearbeiten im römisch 40 2023 mitgeteilt hätte, dass er bei der Fa. römisch 40, wo er am 01.06.2023 gearbeitet hätte, EUR 2.560 brutto pro Monat erhalten hätte.

5. Am 06.09.2023 brachte die belangte Behörde den Ausgangsbescheid vom XXXX .2023, die dagegen erhobene Beschwerde, die darüber ergangene Beschwerdeentscheidung vom XXXX .2023, GZ: XXXX, den dagegen erhobenen Vorlageantrag und die Bezug habenden Akte des verwaltungsbehördlichen Ermittlungsverfahrens dem Bundesverwaltungsgericht zur Vorlage. 5. Am 06.09.2023 brachte die belangte Behörde den Ausgangsbescheid vom römisch 40 .2023, die dagegen erhobene Beschwerde, die darüber ergangene Beschwerdeentscheidung vom römisch 40 .2023, GZ: römisch 40, den dagegen erhobenen Vorlageantrag und die Bezug habenden Akte des verwaltungsbehördlichen Ermittlungsverfahrens dem Bundesverwaltungsgericht zur Vorlage.

6. Am 13.12.2023 wurde vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung durchgeführt, anlässlich welcher insbesondere der BF als Partei einvernommen wurde.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der am XXXX in XXXX geborene Beschwerdeführer ist im Besitz der Staatsangehörigkeit von Kroatien und ist seit seiner Geburt mit Hauptwohnsitz im Bundesgebiet gemeldet. Seit dem XXXX .2019 bis laufend ist er an der Anschrift XXXX XXXX mit Hauptwohnsitz gemeldet [Amtswegig eingeholte ZMR-Abfrage]. 1.1. Der am römisch 40 in römisch 40 geborene Beschwerdeführer ist im Besitz der Staatsangehörigkeit von Kroatien und ist seit seiner Geburt mit Hauptwohnsitz im Bundesgebiet gemeldet. Seit dem römisch 40 .2019 bis laufend ist er an der Anschrift römisch 40 römisch 40 mit Hauptwohnsitz gemeldet [Amtswegig eingeholte ZMR-Abfrage].

1.2. Er ist ledig und hat weder Unterhalts- noch Sorgepflichten [PV der BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023; Lebenslauf des BF vom XXXX .2023; Antrag auf Arbeitslosengeld vom XXXX .2023, S. 1 und S. 2 Pkt. 1.; Betreuungsvereinbarung vom XXXX .2023, S. 1 unten]. 1.2. Er ist ledig und hat weder Unterhalts- noch Sorgepflichten [PV der BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023; Lebenslauf des BF vom römisch 40 .2023; Antrag auf Arbeitslosengeld vom römisch 40 .2023, S. 1 und S. 2 Pkt. 1.; Betreuungsvereinbarung vom römisch 40 .2023, S. 1 unten].

Er hat im Rahmen einer Stiftung eine Ausbildung zum XXXX begonnen, diese jedoch abgebrochen, da er mit der Berufsschule lerntechnisch nicht zurechtkam. Er verfügt über eine Berufserfahrung als XXXX [Betreuungsvereinbarung vom XXXX .2023, S. 1 Mitte]. Der BF verfügt weder über eine abgeschlossene Berufsausbildung, noch über eine Lehrabschlussprüfung [PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023]. Er hat im Rahmen einer Stiftung eine Ausbildung zum römisch 40 begonnen, diese jedoch abgebrochen, da er mit der Berufsschule lerntechnisch nicht zurechtkam. Er verfügt über eine Berufserfahrung als römisch 40 [Betreuungsvereinbarung vom römisch 40 .2023, S. 1 Mitte]. Der BF verfügt weder über eine abgeschlossene Berufsausbildung, noch über eine Lehrabschlussprüfung [PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023].

1.3. Ausgehend vom XXXX .2020 bis laufend scheinen bei ihm im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger folgende, die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigungen auf: 1.3. Ausgehend vom römisch 40 .2020 bis laufend scheinen bei ihm im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger folgende, die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigungen auf:

XXXX .2020 bis XXXX .2020 XXXX Arbeiter römisch 40 .2020 bis römisch 40 .2020 römisch 40 Arbeiter
 XXXX .2021 bis XXXX .2021 XXXX Arbeiter römisch 40 .2021 bis römisch 40 .2021 römisch 40 Arbeiter
 XXXX .2021 bis XXXX .2021 XXXX Arbeiter römisch 40 .2021 bis römisch 40 .2021 römisch 40 Arbeiter
 XXXX .2021 bis XXXX .2022 XXXX Arbeiter römisch 40 .2021 bis römisch 40 .2022 römisch 40 Arbeiter
 XXXX .2023 bis XXXX .2023 XXXX Arbeiter römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 römisch 40 Arbeiter
 XXXX .2023 bis XXXX .2023 XXXX Arbeiter römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 römisch 40 Arbeiter

Zuletzt stand er vom XXXX .2023 bis XXXX .2023 als Arbeiter der Dienstgeberin XXXX in einem die Arbeitslosigkeit ausschließenden Dienstverhältnis [Register des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger vom XXXX .2023; PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023]. Zuletzt stand er vom römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 als Arbeiter der Dienstgeberin römisch 40 in einem die Arbeitslosigkeit ausschließenden Dienstverhältnis [Register des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger vom römisch 40 .2023; PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023].

1.4. In den zwischen den in Punkt 1.3. näher bezeichneten Dienstverhältnissen gelegenen Zeiträumen stand er im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Seit dem XXXX .2023 steht er wieder im Bezug von Leistungen aus der Notstandshilfe [Bezugsverlauf Normalansicht; tagesaktuelle HV-Abfrage; Zeugin XXXX in VH-Niederschrift vom 13.12.2023]. 1.4. In den zwischen den in Punkt 1.3. näher bezeichneten Dienstverhältnissen gelegenen Zeiträumen stand er im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Seit dem römisch 40 .2023 steht er wieder im Bezug von Leistungen aus der Notstandshilfe [Bezugsverlauf Normalansicht; tagesaktuelle HV-Abfrage; Zeugin römisch 40 in VH-Niederschrift vom 13.12.2023].

1.5. Im Rahmen einer mit ihm am XXXX .2023 abgeschlossenen Betreuungsvereinbarung verpflichtete sich das AMS, den BF bei seiner Suche nach einer Vollzeitstelle als XXXX oder im allgemeinen Helferbereich mit Arbeitsort in den Bezirken XXXX sowie XXXX und XXXX zu unterstützen. 1.5. Im Rahmen einer mit ihm am römisch 40 .2023 abgeschlossenen Betreuungsvereinbarung verpflichtete sich das AMS, den BF bei seiner Suche nach einer Vollzeitstelle als römisch 40 oder im allgemeinen Helferbereich mit Arbeitsort in den Bezirken römisch 40 sowie römisch 40 und römisch 40 zu unterstützen.

Auf der Grundlage dieser mit ihm abgeschlossenen Betreuungsvereinbarung verpflichtete sich der Beschwerdeführer unter anderen dazu, selbständig Aktivitäten, wie z.B. Aktivbewerbungen zu setzen, sich auf ihr vom AMS übermittelte Stellenangebote zu bewerben und darüber innerhalb von 8 Tagen eine Rückmeldung zu geben, an Informationstagen und Jobbörsen des AMS teilzunehmen, die Selbstbedienungsangebote zu nutzen und auf Anrufe oder E-Mails von Unternehmen, die direkt mit ihr in Kontakt treten, zu reagieren [Betreuungsvereinbarung vom XXXX .2023, S. 2 oben]. Auf der Grundlage dieser mit ihm abgeschlossenen Betreuungsvereinbarung verpflichtete sich der Beschwerdeführer unter anderen dazu, selbständig Aktivitäten, wie z.B. Aktivbewerbungen zu setzen, sich auf ihr vom AMS übermittelte Stellenangebote zu bewerben und darüber innerhalb von 8 Tagen eine Rückmeldung zu geben, an Informationstagen und Jobbörsen des AMS teilzunehmen, die Selbstbedienungsangebote zu nutzen und auf Anrufe oder E-Mails von Unternehmen, die direkt mit ihr in Kontakt treten, zu reagieren [Betreuungsvereinbarung vom römisch 40 .2023, S. 2 oben].

1.6. Vom XXXX .2023 bis XXXX .2023 absolvierte der BF beim Dienstgeber XXXX ein Praktikum als XXXX . Der Dienstgeber wäre zunächst an einer Weiterbeschäftigung des BF interessiert gewesen und bot diesem ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto an [AV über die telefonische Rückmeldung Frau XXXX am XXXX .2023]. Der BF bestand aber auf einem kollektivvertraglichen Gehalt [PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023]. 1.6. Vom römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 absolvierte der BF beim Dienstgeber römisch 40 ein Praktikum als römisch 40 . Der Dienstgeber wäre zunächst an einer Weiterbeschäftigung des BF interessiert gewesen und bot diesem ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto an [AV über die telefonische Rückmeldung Frau römisch 40 am römisch 40 .2023]. Der BF bestand aber auf einem kollektivvertraglichen Gehalt [PV des BF in VH-Niederschrift vom 13.12.2023].

Am XXXX .2023 setzte sich der BF noch einmal mit dem Dienstgeber in Verbindung, um mit ihm über die Höhe des Gehalts zu sprechen. Am römisch 40 .2023 setzte sich der BF noch einmal mit dem Dienstgeber in Verbindung, um mit ihm über die Höhe des Gehalts zu sprechen.

Allerdings sagte ihm der potentielle Dienstgeber mit der Begründung ab, ihm nicht mehr zahlen zu können, als das von ihm angebotene Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto und dass er einen ausgelernten XXXX aufnehmen wolle [AV über die telefonische Rückmeldung Frau XXXX am XXXX .2023].Allerdings sagte ihm der potentielle Dienstgeber mit der Begründung ab, ihm nicht mehr zahlen zu können, als das von ihm angebotene Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto und dass er einen ausgelernten römisch 40 aufnehmen wolle [AV über die telefonische Rückmeldung Frau römisch 40 am römisch 40 .2023].

1.7. Die Beschäftigung des BF bei der Fa. XXXX scheiterte daran, dass er ein höheres als das ihm vom Dienstgeber angebotene Gehalt haben wollte, und daran, dass der Dienstgeber zwischenzeitig einen ausgelernten XXXX beschäftigten wollte.1.7. Die Beschäftigung des BF bei der Fa. römisch 40 scheiterte daran, dass er ein höheres als das ihm vom Dienstgeber angebotene Gehalt haben wollte, und daran, dass der Dienstgeber zwischenzeitig einen ausgelernten römisch 40 beschäftigten wollte.

Der BF erfüllt die Voraussetzungen eines ausgelernten XXXX jedoch nicht.Der BF erfüllt die Voraussetzungen eines ausgelernten römisch 40 jedoch nicht.

2. Beweiswürdigung:

Das Bundesverwaltungsgericht geht vom oben dargelegten, unstrittigen Sachverhalt aus, der sich unmittelbar aus der Aktenlage (Verwaltungsakten und Gerichtsakten) ergibt.

Beweis wurde weiter erhoben durch den Verwaltungsakt und die darin einliegenden Schriftstücke der belangten Behörde, das Beschwerdevorbringen des BF und dessen Einvernahme als Partei in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht sowie anhand der Angaben der einvernommenen Zeugen.

Es waren daher die obigen Feststellungen zu treffen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 56 Abs. 2 AIVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idF. BGBl. I Nr. 133/2012, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 133 aus 2012,, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der

Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Zu Spruchteil A):

3.2.1. Gemäß § 7 Abs. 1 AIVG 1977 iVm. mit § 38 AIVG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, wer der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (Z 1), die Anwartschaft erfüllt (Z 2) und die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat (Z 3). 3.2.1. Gemäß Paragraph 7, Absatz eins, AIVG 1977 in Verbindung mit mit Paragraph 38, AIVG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, wer der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (Ziffer eins,), die Anwartschaft erfüllt (Ziffer 2,) und die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat (Ziffer 3,).

Der Arbeitsvermittlung steht gemäß § 7 AIVG zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist. Eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf eine Person, die sich zur Aufnahme und Ausübung einer auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden, zumutbaren versicherungspflichtigen Beschäftigung bereithält (Z 1) und die sich berechtigt im Bundesgebiet aufhält, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben sowie, wenn ihr eine unselbständige Beschäftigung nur nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung gestattet ist, keine dieser gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, entgegenstehenden wichtigen Gründe wie insbesondere wiederholte Verstöße infolge Ausübung einer Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate vorliegen (Z 2). Der Arbeitsvermittlung steht gemäß Paragraph 7, AIVG zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Absatz 3,) und arbeitsfähig (Paragraph 8,), arbeitswillig (Paragraph 9,) und arbeitslos (Paragraph 12,) ist. Eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf eine Person, die sich zur Aufnahme und Ausübung einer auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotenen, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften entsprechenden, zumutbaren versicherungspflichtigen Beschäftigung bereithält (Ziffer eins,) und die sich berechtigt im Bundesgebiet aufhält, um eine unselbständige Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben sowie, wenn ihr eine unselbständige Beschäftigung nur nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung gestattet ist, keine dieser gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 3, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 218 aus 1975,, entgegenstehenden wichtigen Gründe wie insbesondere wiederholte Verstöße infolge Ausübung einer Beschäftigung ohne Beschäftigungsbewilligung während der letzten zwölf Monate vorliegen (Ziffer 2,).

Gemäß § 8 Abs. 1 erster Satz AIVG gilt als arbeitsfähig, wer nicht invalid und nicht berufsunfähig im Sinne des ASVG ist. Gemäß Paragraph 8, Absatz eins, erster Satz AIVG gilt als arbeitsfähig, wer nicht invalid und nicht berufsunfähig im Sinne des ASVG ist.

Arbeitswillig im Sinne des § 9 Abs. 1 AIVG 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 Arbeitsmarktförderungsgesetz (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. Arbeitswillig im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins, AIVG 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 Arbeitsmarktförderungsgesetz (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.

Gemäß § 9 Abs. 2 AIVG ist eine Beschäftigung 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, und gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest nach den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für den Hin- und den 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. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AIVG ist eine Beschäftigung 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, und gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest nach den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für den Hin- und den 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.

Die für die Aberkennung einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung maßgebliche Bestimmung des § 10 AIVG lautet auszugsweise wörtlich wiedergegeben wie folgt: Die für die Aberkennung einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung maßgebliche Bestimmung des Paragraph 10, AIVG lautet auszugsweise wörtlich wiedergegeben wie folgt:

„§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder
1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder
2. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder
4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen,

so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde. so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.

[...]

(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.

[...]“

Die zitierten Bestimmungen gelten sinngemäß für die Notstandshilfe (§ 38 AIVG)Die zitierten Bestimmungen gelten sinngemäß für die Notstandshilfe (Paragraph 38, AIVG).

3.2.2.1. Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszwecks, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst rasch durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung wieder 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 also darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, was bedeutet, dass die arbeitslose Person auf eben diesen Arbeitsplatz bezogen arbeitswillig zu sein hat (VwGH vom 15.10.2014, Zl. 2013/08/0248 mwN).3.2.2.1. Die Bestimmungen der Paragraphen 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszwecks, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst rasch durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung wieder 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 also darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, was bedeutet, dass die arbeitslose Person auf eben diesen Arbeitsplatz bezogen arbeitswillig zu sein hat (VwGH vom 15.10.2014, Zl. 2013/08/0248 mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden, aktiven Handelns des Arbeitslosen (siehe dazu VwGH vom 15.10.2014, Zl. 2013/08/0248 und vom 22.02.2012, Zl.2009/08/0104) und der Unterlassung jedes Verhaltens, das objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern.

§ 9 Abs. 1 AIVG sieht folgende (fünf taxativ aufgezählte) Möglichkeiten bzw. Wege vor, die Arbeitslosigkeit zu beenden und hinsichtlich derer die arbeitslose Person verhalten ist, Gebrauch zu machen, um überhaupt als arbeitswillig zu gelten. Demnach wird als arbeitswillig angesehen, wer bereit ist,Paragraph 9, Absatz eins, AIVG sieht folgende (fünf taxativ aufgezählte) Möglichkeiten bzw. Wege vor, die Arbeitslosigkeit zu beenden und hinsichtlich derer die arbeitslose Person verhalten ist, Gebrauch zu machen, um überhaupt als arbeitswillig zu gelten. Demnach wird als arbeitswillig angesehen, wer bereit ist,

? eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung aufzunehmen,? eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung aufzunehmen,

? 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 den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 4 zu § 9 AIVG).? und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 4 zu Paragraph 9, AIVG).

Bei dem in § 9 Abs. 2 Satz 1 als drittes Zumutbarkeitskriterium der angemessenen Entlohnung wird auf das Einkommen

aus der vermittelten (oder sonst im Rahmen der Prüfung der Arbeitswilligkeit zur Diskussion stehenden) Beschäftigung abgestellt. Dabei ist zu beachten, dass auf eine Angemessenheit in Hinblick auf die bisherige Einkommenssituation der arbeitslosen Person nicht abgestellt (sic Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 37 zu § 9 AIVG). Beim objektiven Entgeltschutz handelt es sich nach den sachlich in Betracht kommenden Gesetzesmaterialien lediglich um eine im Sinne der höchstgerichtlichen Rechtsprechung entsprechende Auslegung des Begriffes der „angemessenen“ Entlohnung, bei der es sich um den jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohn handelt; dabei stellen die Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung den verbindlichen Maßstab für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung der Beschäftigung dar (VwGH vom 17.03.2004, Zl. 2001/08/0035; VwGH vom 07.09.2011, Zl.2008/08/0085 und vom 11.06.2014, Zl. 2013/08/0084). Bei dieser Beurteilung ist auf die tatsächlich in Aussicht genommene Beschäftigung abzustellen (VwGH vom 17.03.2004, Zl. 2001/08/0035; VwGH vom 07.09.2011, Zl.2008/08/0085 und vom 11.06.2014, Zl. 2013/08/0084; Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 38 zu § 9 AIVG).Bei dem in Paragraph 9, Absatz 2, Satz 1 als drittes Zumutbarkeitskriterium der angemessenen Entlohnung wird auf das Einkommen aus der vermittelten (oder sonst im Rahmen der Prüfung der Arbeitswilligkeit zur Diskussion stehenden) Beschäftigung abgestellt. Dabei ist zu beachten, dass auf eine Angemessenheit in Hinblick auf die bisherige Einkommenssituation der arbeitslosen Person nicht abgestellt (sic Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 37 zu Paragraph 9, AIVG). Beim objektiven Entgeltschutz handelt es sich nach den sachlich in Betracht kommenden Gesetzesmaterialien lediglich um eine im Sinne der höchstgerichtlichen Rechtsprechung entsprechende Auslegung des Begriffes der „angemessenen“ Entlohnung, bei der es sich um den jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohn handelt; dabei stellen die Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung den verbindlichen Maßstab für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung der Beschäftigung dar (VwGH vom 17.03.2004, Zl. 2001/08/0035; VwGH vom 07.09.2011, Zl.2008/08/0085 und vom 11.06.2014, Zl. 2013/08/0084). Bei dieser Beurteilung ist auf die tatsächlich in Aussicht genommene Beschäftigung abzustellen (VwGH vom 17.03.2004, Zl. 2001/08/0035; VwGH vom 07.09.2011, Zl.2008/08/0085 und vom 11.06.2014, Zl. 2013/08/0084; Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 38 zu Paragraph 9, AIVG).

3.2.2.2. Ein Anspruchsverlust nach § 10 Abs. 1 AIVG tritt insbesondere dann ein, wenn sich die arbeitslose Person weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle bzw. von einem vom AMS mit der Arbeitsvermittlung beauftragten, im Einklang mit den Vorschriften des AMFG vorgehenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung oder eine sonst sich bietende Arbeitsmöglichkeit anzunehmen, oder wenn sie sich weigert, einem Auftrag zur Nach(Um-)schulung zu entsprechen oder an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, wobei es in den zuletzt genannten beiden Fällen nur dann zu einer Sanktion kommt, wenn die Weigerung ohne wichtigen Grund erfolgt ist. Ein solch wichtiger Grund ist dann anzunehmen, wenn ein Umstand vorliegt, der bei einer Beschäftigung Unzumutbarkeit begründen würden, sohin wenn die Maßnahme nicht in angemessener Zeit erreichbar wäre oder ihretwegen gesetzliche Betreuungspflichten nicht eingehalten werden könnte (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 6ff zu § 10 AIVG).3.2.2.2. Ein Anspruchsverlust nach Paragraph 10, Absatz eins, AIVG tritt insbesondere dann ein, wenn sich die arbeitslose Person weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle bzw. von einem vom AMS mit der Arbeitsvermittlung beauftragten, im Einklang mit den Vorschriften des AMFG vorgehenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung oder eine sonst sich bietende Arbeitsmöglichkeit anzunehmen, oder wenn sie sich weigert, einem Auftrag zur Nach(Um-)schulung zu entsprechen oder an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, wobei es in den zuletzt genannten beiden Fällen nur dann zu einer Sanktion kommt, wenn die Weigerung ohne wichtigen Grund erfolgt ist. Ein solch wichtiger Grund ist dann anzunehmen, wenn ein Umstand vorliegt, der bei einer Beschäftigung Unzumutbarkeit begründen würden, sohin wenn die Maßnahme nicht in angemessener Zeit erreichbar wäre oder ihretwegen gesetzliche Betreuungspflichten nicht eingehalten werden könnte (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 6ff zu Paragraph 10, AIVG).

Neben einer Weigerung kommt es auch im Fall der Vereitelung der Aufnahme einer von der regionalen Geschäftsstelle bzw. von einem vom AMS mit der Arbeitsvermittlung beauftragten, im Einklang mit den Vorschriften des AMFG vorgehenden Dienstleister zugewiesenen Beschäftigung bzw. einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 16ff zu § 10 AIVG). Es genügt dolus eventualis, der dann als gegeben angenommen wird, wenn die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch ihr Verhalten zumindest in Kauf genommen hat (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 17 zu § 10 AIVG mwN). Auch muss das Verhalten für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung kausal sein (VwGH vom 20.10.1992, Zl. 92/08/0042; VwSlg 13.722 A); dabei genügt es, dass die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verringert wurden (VwGH vom 13.11.2013, Zl. 2013/08/0020 mwH). Um sich in Bezug auf eine vom AMS vermittelte, zumutbare Beschäftigung

arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, das objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern (VwGH vom 24.11.2000, Zl. 2000/10/0062 mwH). Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen (sieht man vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen, ab) auf zwei Wegen verschuldet werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassung der Vereinbarung eines Vorstellungstermins, Nichtantritt der Arbeit) oder aber, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung der arbeitslosen Person abzubringen, zunichtemacht (VwGH vom 27.04.1993, Zl. 92/08/0219 und vom 24.11.2000, Zl.2000/19/0062). Neben einer Weigerung kommt es auch im Fall der Vereitelung der Aufnahme einer von der regionalen Geschäftsstelle bzw. von einem vom AMS mit der Arbeitsvermittlung beauftragten, im Einklang mit den Vorschriften des AMFG vorgehenden Dienstleister zugewiesenen Beschäftigung bzw. einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 16ff zu Paragraph 10, AIVG). Es genügt dolus eventualis, der dann als gegeben angenommen wird, wenn die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch ihr Verhalten zumindest in Kauf genommen hat (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz. 17 zu Paragraph 10, AIVG mwN). Auch muss das Verhalten für das Nichtzustandekommen der Beschäftigung kausal sein (VwGH vom 20.10.1992, Zl. 92/08/0042; VwSlg 13.722 A); dabei genügt es, dass die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses verringert wurden (VwGH vom 13.11.2013, Zl. 2013/08/0020 mwH). Um sich in Bezug auf eine vom AMS vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichteten (unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, das objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern (VwGH vom 24.11.2000, Zl. 2000/10/0062 mwH). Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen (sieht man vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen, ab) auf zwei Wegen verschuldet werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassung der Vereinbarung eines Vorstellungstermins, Nichtantritt der Arbeit) oder aber, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach der allgemeinen Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung der arbeitslosen Person abzubringen, zunichtemacht (VwGH vom 27.04.1993, Zl. 92/08/0219 und vom 24.11.2000, Zl.2000/19/0062).

Eine Vereitelung kann auch in einem zu langen Zuwarten oder einer fehlenden bzw. zweifelhaften Art der Kontaktaufnahme bestehen (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 22 zu § 10 AIVG). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist das insbesondere dann der Fall, wenn nach offenem Vorstellungsgespräch ein Anruf unterlassen wurde, obwohl ein solcher vereinbart war (VwGH vom 07.08.2002, Zl. 2002/08/0129). Als Vereitelung kann auch ein bloßer Gehaltswunsch zu werten sein, wenn er über ein bereits vorliegendes, objektiv zumutbares Entgeltangebot allzu weit hinausgeht (unter mehreren VwGH vom 11.09.2008, Zl. 2007/08/0187). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgesprächs bzw. in einem Bewerbungsschreiben bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Allerdings liegt es am Arbeitslosen, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei seinen Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung (im Sinne einer Verhandlungsbasis), nicht jedoch um eine konkrete, unverhandelbare Lohnforderung handelt. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (VwGH vom 25.10.2006, Zl. 2005/08/0049). Lehnt der potentielle Dienstgeber den Gehaltswunsch der arbeitslosen Person ab, liegt es an ihr, rechtzeitig klarzustellen, das ursprüngliche Angebot annehmen zu wollen (VwGH vom 17.02.1998, Zl. 95/08/0056). Eine Vereitelung kann auch in einem zu langen Zuwarten oder einer fehlenden bzw. zweifelhaften Art der Kontaktaufnahme bestehen (Julcher in Pfeil, Der AIV-Komm, Rz 22 zu Paragraph 10, AIVG). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist das insbesondere dann der Fall, wenn nach offenem Vorstellungsgespräch ein Anruf unterlassen wurde, obwohl ein solcher vereinbart war (VwGH vom 07.08.2002, Zl. 2002/08/0129). Als Vereitelung kann auch ein bloßer Gehaltswunsch zu werten sein, wenn er über ein bereits vorliegendes, objektiv zumutbares Entgeltangebot allzu weit hinausgeht (unter mehreren VwGH vom 11.09.2008, Zl. 2007/08/0187). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich

eines Bewerbungsgesprächs bzw. in einem Bewerbungsschreiben bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Allerdings liegt es am Arbeitslosen, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei seinen Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung (im Sinne einer Verhandlungsbasis), nicht jedoch um eine konkrete, unverhandelbare Lohnforderung handelt. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (VwGH vom 25.10.2006, Zl. 2005/08/0049). Lehnt der potentielle Dienstgeber den Gehaltswunsch der arbeitslosen Person ab, liegt es an ihr, rechtzeitig klarzustellen, das ursprüngliche Angebot annehmen zu wollen (VwGH vom 17.02.1998, Zl. 95/08/0056).

3.2.3. Auf den beschwerdegegenständlichen Fall umgelegt bedeutet dies:

Vom XXXX .2023 bis XXXX .2023 absolvierte der BF beim Dienstgeber XXXX ein Praktikum als XXXX . Der Dienstgeber wäre zunächst an einer Weiterbeschäftigung des BF interessiert gewesen und bot diesem ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto an. Der BF bestand aber auf einem kollektivvertraglichen Gehalt. Vom römisch 40 .2023 bis römisch 40 .2023 absolvierte der BF beim Dienstgeber römisch 40 ein Praktikum als römisch 40 . Der Dienstgeber wäre zunächst an einer Weiterbeschäftigung des BF interessiert gewesen und bot diesem ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto an. Der BF bestand aber auf einem kollektivvertraglichen Gehalt.

Am XXXX .2023 setzte sich der BF noch einmal mit dem Dienstgeber in Verbindung, um mit ihm über die Höhe des Gehalts zu sprechen. Am römisch 40 .2023 setzte sich der BF noch einmal mit dem Dienstgeber in Verbindung, um mit ihm über die Höhe des Gehalts zu sprechen.

Allerdings sagte ihm der potentielle Dienstgeber mit der Begründung ab, ihm nicht mehr zahlen zu können, als das von ihm angebotene Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto und dass er einen ausgelernten XXXX aufnehmen wolle. Allerdings sagte ihm der potentielle Dienstgeber mit der Begründung ab, ihm nicht mehr zahlen zu können, als das von ihm angebotene Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.592,73 netto und dass er einen ausgelernten römisch 40 aufnehmen wolle.

Die Beschäftigung des BF bei der Fa. XXXX scheiterte daran, dass er ein höheres als das ihm vom Dienstgeber angebotene Gehalt haben wollte, und daran, dass der Dienstgeber zwischenzeitig einen ausgelernten XXXX beschäftigten wollte. Die Beschäftigung des BF bei der Fa. römisch 40 scheiterte daran, dass er ein höheres als das ihm vom Dienstgeber angebotene Gehalt haben wollte, und daran, dass der Dienstgeber zwischenzeitig einen ausgelernten römisch 40 beschäftigten wollte.

Der BF erfüllt die Voraussetzungen eines ausgelernten XXXX jedoch nicht. Der BF erfüllt die Voraussetzungen eines ausgelernten römisch 40 jedoch nicht.

Der potentielle Dienstgeber, XXXX , ist im Besitz einer auf „ XXXX (verbundenes Handwerk)“ (GISA-Zahl: XXXX) lautenden Gewerbeberechtigung und einer weiteren, auf „ XXXX gemäß § 94 Z. 14 GewO 1994 i.d.g.F.“ (GISA-Zahl: XXXX) lautenden Gewerbeberechtigung. Der potentielle Dienstgeber, römisch 40 , ist im Besitz einer auf „ römisch 40 (verbundenes Handwerk)“ (GISA-Zahl: römisch 40) lautenden Gewerbeberechtigung und einer weiteren, auf „ römisch 40 gemäß Paragraph 94, Ziffer 14, GewO 1994 i.d.g.F.“ (GISA-Zahl: römisch 40) lautenden Gewerbeberechtigung.

Auf Betriebe mit der Gewerbeberechtigung „ XXXX XXXX (verbundenes Handwerk)“ ist der Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) und auf Betriebe mit der Gewerbeberechtigung „ „ XXXX gemäß § 94 Z. 14 GewO 1994 i.d.g.F.“ der Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs XXXX und die dazu erlassene Lohnordnung XXXX , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 anzuwenden. Auf Betriebe mit der Gewerbeberechtigung „ römisch 40 römisch 40 (verbundenes Handwerk)“ ist der Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) und auf Betriebe mit der Gewerbeberechtigung „ „ römisch 40 gemäß Paragraph 94, Ziffer 14, GewO 1994 i.d.g.F.“ der Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs römisch 40 und die dazu erlassene Lohnordnung römisch 40 , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 anzuwenden.

Nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) entfällt auf die Lohngruppen LG6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung und LG7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung entfällt ein monatlicher Mindestgrundlohn in Höhe von jeweils EUR 2.234,52 brutto [Stand: 01.01.2023; <https://www.wko.at/kollektivvertrag/ XXXX -2023>], das sind EUR 1.673,45 netto [<https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>]. Nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand

01.01.2023) entfällt auf die Lohngruppen LG6 Arbeitnehmer mit Zweckausbildung und LG7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung entfällt ein monatlicher Mindestgrundlohn in Höhe von jeweils EUR 2.234,52 brutto [Stand: 01.01.2023; <https://www.wko.at/kollektivvertrag/> römisch 40 -2023], das sind EUR 1.673,45 netto [<https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>].

Nach dem Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs XXXX XXXX und die dazu erlassene Lohnordnung XXXX , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 entfällt auf die Lohngruppe V. Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen ein Stundelohn von EUR 11,80 brutto. Bei einer Vollzeittätigkeit von 173 Stunden pro Monat ergibt sich daraus ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 2.041,40 brutto [<https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohnordnung-XXXX-2023>]. Das entspricht einem Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.591,35 netto [<https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>]. Nach dem Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs römisch 40 römisch 40 und die dazu erlassene Lohnordnung römisch 40 , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 entfällt auf die Lohngruppe römisch fünf. Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen ein Stundelohn von EUR 11,80 brutto. Bei einer Vollzeittätigkeit von 173 Stunden pro Monat ergibt sich daraus ein Monatsgehalt in Höhe von EUR 2.041,40 brutto [[https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohnordnung- römisch 40 -2023](https://www.wko.at/kollektivvertrag/lohnordnung-r%C3%B6misch%2040-2023)]. Das entspricht einem Monatsgehalt in Höhe von EUR 1.591,35 netto [<https://onlinerechner.haude.at/BMF-Brutto-Netto-Rechner/>].

Entsprechend seiner Qualifikation wäre der BF nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) in der Lohngruppe LG7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung und nach dem Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs XXXX und die dazu erlassene Lohnordnung XXXX , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 in der Lohngruppe V. Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen einzuordnen gewesen. Entsprechend seiner Qualifikation wäre der BF nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) in der Lohngruppe LG7 Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung und nach dem Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs römisch 40 und die dazu erlassene Lohnordnung römisch 40 , Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2023 in der Lohngruppe römisch fünf. Hilfsarbeiter/innen, Portiere/innen und Nachtwächter/innen einzuordnen gewesen.

Bei einer Einordnung des BF in den Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs XXXX würde das vom Dienstgeber XXXX in Höhe von EUR 1.592,73 netto angebotene Gehalt dem dort kollektivvertraglich festgelegten Grundgehalt von EUR 1.591,35 entsprechen. Bei einer Einordnung des BF in den Kollektivvertrag für das Holz- und Kunststoffverarbeitende Gewerbe Österreichs römisch 40 würde das vom Dienstgeber römisch 40 in Höhe von EUR 1.592,73 netto angebotene Gehalt dem dort kollektivvertraglich festgelegten Grundgehalt von EUR 1.591,35 entsprechen.

Bei einer Einordnung des BF in den Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) würde das vom Dienstgeber XXXX in Höhe von EUR 1.592,73 netto angebotene Gehalt dem darin kollektivvertraglich festgelegten Grundgehalt von EUR 1.673,45 netto nicht entsprechen. Bei einer Einordnung des BF in den Kollektivvertrag für Arbeiter im Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe (Stand 01.01.2023) würde das vom Dienstgeber römisch 40 in Höhe von EUR 1.592,73 netto angebotene Gehalt dem darin kollektivvertraglich festgelegten Grundgehalt von EUR 1.673,45 netto nicht entsprechen.

Eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage, welcher Kollektivvertrag von den beiden beleuchteten, auf ein ins Auge gefasstes Dienstverhältnis bei der Fa. XXXX konkret anzuwenden gewesen wäre, kann anlassbezogen entfallen, da die Fa. XXXX am XXXX .2023, als die Absage erfolgte, gar nicht mehr auf der Suche nach einem XXXX war, sondern auf der Suche nach einer ausgelerten Fachkraft war und der BF diese Voraussetzung nicht erfüllte. Eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage, welcher Kollektivvertrag von den beiden beleuchteten, auf ein ins Auge gefasstes Dienstverhältnis bei der Fa. römisch 40 konkret anzuwenden gewesen wäre, kann anlassbezogen entfallen, da die Fa. römisch 40 am römisch 40 .2023, als die Absage erfolgte, gar nicht mehr auf der Suche nach einem römisch 40 war, sondern auf der Suche nach einer ausgelerten Fachkraft war und der BF diese Voraussetzung nicht erfüllte.

Dem BF kann daher die Absage seitens des potentiellen Dienstgebers XXXX nicht zum Vorwurf gemacht werden. Eine Vereitelung iSd. § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG lässt sich daher im gegenständlichen Fall nicht erblicken, weshalb sich die verhängte Sanktion gemäß § 38 iVm. § 10 AIVG unter den gegebenen Umständen als nicht gerechtfertigt erweist. Dem BF kann daher die Absage seitens des potentiellen Dienstgebers römisch 40 nicht zum Vorwurf gemacht werden. Eine

Vereitelung iSd. Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG lässt sich daher im gegenständlichen Fall nicht erblicken, weshalb sich die verhängte Sanktion gemäß Paragraph 38, in Verbindung mit Paragraph 10, AIVG unter den gegebenen Umständen als nicht gerechtfertigt erweist.

3.2.4. In Anbetracht dessen, dass der von der belangten Behörde verhängten Sanktion die sachliche Rechtfertigung fehlt und der Ausgangsbescheid vom XXXX .2023 und die über die Beschwerde ergangene Beschwerdevereentscheidung vom XXXX .2023, GZ: XXXX , zu beheben waren, erübrigt sich auch ein Eingehen auf eine etwaige Nachsichterteilung iSd. § 10 Abs. 3 AIVG.3.2.4. In Anbetracht dessen, dass der von der belangten Behörde verhängten Sanktion die sachliche Rechtfertigung fehlt und der Ausgangsbescheid vom römisch 40 .2023 und die über die Beschwerde ergangene Beschwerdevereentscheidung vom römisch 40 .2023, GZ: römisch 40 , zu beheben waren, erübrigt sich auch ein Eingehen auf eine etwaige Nachsichterteilung iSd. Paragraph 10, Absatz 3, AIVG.

3.2.5. Aus den angeführten Gründen war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), BGBl. Nr. 10/1985 idgF, 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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG), Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idgF, 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.

Die Revision gegen die gegenständliche Entscheidung 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. Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die Revision gegen die gegenständliche Entscheidung 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. Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Die oben in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des VwGH vertritt eine eindeutige und einheitliche Rechtsprechung, weshalb keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung vorliegt.

Schlagworte

Arbeitsplatzbeschreibung Kollektivvertrag Notstandshilfe Qualifikation zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:G305.2277685.1.00

Im RIS seit

10.01.2024

Zuletzt aktualisiert am

10.01.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at