

TE Bvwg Erkenntnis 2023/7/20 L517 2261745-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.07.2023

Entscheidungsdatum

20.07.2023

Norm

AIVG §10

AIVG §38

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

1. AIVG Art. 2 § 9 heute
2. AIVG Art. 2 § 9 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
5. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
6. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
7. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.1992 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 682/1991

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 13 heute
2. VwGVG § 13 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
5. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 122/2013
6. VwGVG § 13 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013

Spruch

L517 2261745-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Frau PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von XXXX geb. XXXX, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 09.09.2022 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom 12.10.2022, XXXX in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. NIEDERWIMMER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter*innen Mag. SIGHARTNER und Frau PACHLER als Beisitz über die Beschwerde von römisch 40 geb. römisch 40, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice römisch 40 vom 09.09.2022 nach ergangener Beschwerdeentscheidung vom 12.10.2022, römisch 40 in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013 idgF iVm §§ 38 und 10 Abs. 1 Z 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF, als unbegründet abgewiesen. A) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idgF in Verbindung mit Paragraphen 38 und 10 Absatz eins, Ziffer eins, Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG), Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, (WV) idgF, als unbegründet abgewiesen.

B) Der Antrag auf Zuerkennung einer 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:

06.07.2022 – verbindlicher Vermittlungsvorschlag des AMS XXXX (in der Folge als AMS oder als belangte Behörde „bB“ bezeichnet) an XXXX (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet) als Reinigungskraft 06.07.2022 – verbindlicher Vermittlungsvorschlag des AMS römisch 40 (in der Folge als AMS oder als belangte Behörde „bB“ bezeichnet) an römisch 40 (in der Folge als beschwerdeführende Partei „bP“ bezeichnet) als Reinigungskraft

09.07.2022 – Bewerbung der bP

11.07.2022 – 14.07.2022 – Krankenstand der bP

16.07.2022 – eAMS-Nachricht der bP

04.08.2022 – Rückmeldung des potentiellen Dienstgebers

04.08.2022 – 05.08.2022 – Krankenstand der bP

08.08.2022 – Meldung des potentiellen Dienstgebers

10.08.2022 – Vorstellungsgespräch

10.08.2022 – Meldung des potentiellen Dienstgebers

11.08.2022 – Meldung der bP

16.08.2022 – Erneutes Vorstellungsgespräch

16.08.2022 - Meldung der bP

16.08.2022 – Meldung des potentiellen Dienstgebers

23.08.2022 – 25.08.2022 - ausgemachte Arbeitserprobung

23.08.2022 - Meldung der bP

23.08.2022 – Meldung des potentiellen Dienstgebers

30.08.2022 – Niederschrift

31.08.2022 – Meldung der bP

09.09.2022 – Bescheid der bB; Anspruchsverlust der Notstandshilfe vom 29.08.2022 – 09.10.2022

21.09.2022 – Beschwerde der bP

29.09.2022 – Nachforschungen des AMS

30.09.2022 – Parteigehör

10.10.2022 – Stellungnahme der bP

11.10.2022 – Anruf der bP beim AMS

13.10.2022 – Beschwerdeentscheidung der bB; Abweisung der Beschwerde

27.10.2022 – Vorlageantrag der bP

03.11.2022 – Beschwerdevorlage beim BVwG

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

1.0. Feststellungen (Sachverhalt):

Die bP bezieht seit Jänner 2022, im Anschluss an das Arbeitslosengeld, Notstandshilfe. Die bP war zuletzt von 24.10.2022 – 17.11.2022 bei der XXXX angestellt. Seit 27.03.2023 bis zumindest 01.06.2023 geht die bP einer geringfügigen Beschäftigung bei der XXXX nach. Die bP bezieht seit Jänner 2022, im Anschluss an das Arbeitslosengeld, Notstandshilfe. Die bP war zuletzt von 24.10.2022 – 17.11.2022 bei der römisch 40 angestellt. Seit 27.03.2023 bis zumindest 01.06.2023 geht die bP einer geringfügigen Beschäftigung bei der römisch 40 nach.

Am 19.05.2022 wurde vom AMS mit der bP eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen, als „Ziel der Betreuung“ wurde unter anderem festgehalten:

Arbeitsausmaß: Teilzeit 20-25 Stunden

Vereinbarte Arbeitszeit: von 7:30 bis 13:30 Uhr.

Für die vereinbarte Arbeitszeit sind die Betreuungspflichten geregelt. Tagesmutter.

Die bP ist an der Adresse XXXX wohnhaft, die den Sohn der bP betreuende Tagesmutter ist an der Adresse XXXX wohnhaft. Es besteht die Möglichkeit, das Kind ab 07:15 Uhr zur Tagesmutter zu bringen, zu Fuß ist der Arbeitsplatz in 35 Minuten erreichbar. Die bP ist an der Adresse römisch 40 wohnhaft, die den Sohn der bP betreuende Tagesmutter ist an der Adresse römisch 40 wohnhaft. Es besteht die Möglichkeit, das Kind ab 07:15 Uhr zur Tagesmutter zu bringen, zu Fuß ist der Arbeitsplatz in 35 Minuten erreichbar.

Das AMS hatte der bP am 06.07.2022 einen Vermittlungsvorschlag, mit der ADG-Nr. XXXX , als Reinigungskraft im

Schülerwohnheim, XXXX ") mit einer Entlohnung von EURO 9,71 pro Stunde verbindlich zugewiesen. Laut Stellenausschreibung handelt es sich um eine Beschäftigung im Ausmaß von 20 bis 25 Wochenstunden, Arbeitszeiten von ca. 08:00 bis 12:00 Uhr. Die Bewerbung war per Mail an die unter der im Vermittlungsvorschlag angegebenen Mailadresse zu richten. Das AMS hatte der bP am 06.07.2022 einen Vermittlungsvorschlag, mit der ADG-Nr. römisch 40 , als Reinigungskraft im Schülerwohnheim, römisch 40 ") mit einer Entlohnung von EURO 9,71 pro Stunde verbindlich zugewiesen. Laut Stellenausschreibung handelt es sich um eine Beschäftigung im Ausmaß von 20 bis 25 Wochenstunden, Arbeitszeiten von ca. 08:00 bis 12:00 Uhr. Die Bewerbung war per Mail an die unter der im Vermittlungsvorschlag angegebenen Mailadresse zu richten.

Die Strecke von der Adresse der Tagesmutter bis zum Arbeitsplatz kann unter Zuhilfenahme von öffentlichen Verkehrsmitteln in einer Zeit von 29 Minuten zurückgelegt werden, zu Fuß ist der Arbeitsplatz in 35 Minuten erreichbar.

Am 09.07.2022 erfolgte die Bewerbung der bP per Mail an die im Vermittlungsvorschlag angegebene Mailadresse.

Im Zeitraum vom 11.07.2022 bis 14.07.2022 befand sich die bP im Krankenstand. Eine Krankenstandsbescheinigung hatte die bP dem AMS vorgelegt.

Per eAMS-Nachricht teilte die bP am 16.07.2022 mit, dass sie vom XXXX eine Absage erhalten habe. Per eAMS-Nachricht teilte die bP am 16.07.2022 mit, dass sie vom römisch 40 eine Absage erhalten habe.

Auf Nachfrage des AMS teilte der potentielle Dienstgeber am 04.08.2022 mit, dass es aufgrund des Bewerberverhaltens der bP zu keiner Einstellung gekommen sei. Die Terminvereinbarung bezüglich des Vorstellungsgespräches habe sich als schwierig erwiesen. So konnte ein persönliches Kennenlernen erst nach dem dritten Versuch vereinbart werden. Beim ersten Versuch habe die bP keine Zeit gehabt, beim zweiten Termin sei die bP krank gewesen. Ferner habe sich die bP am Telefon geäußert, dass für sie die Arbeitszeiten (08:00 bis 12:00 Uhr) aufgrund der Kinderbetreuung nicht möglich seien. Weiters habe die bP angegeben, sie habe kein Auto und komme daher nicht zum Dienstgeber. In weiterer Folge sei ein Vorstellungsgespräch für den 08.08.2022 vereinbart worden.

Im Zeitraum vom 04.08.2022 bis 05.08.2022 war die bP im Krankenstand. Eine Krankenstandsbescheinigung liegt vor.

Am Tag des Vorstellungsgespräches, am 08.08.2022 teilte der potentielle Dienstgeber dem AMS mit, dass die bP auch an diesem Tag, kurz vor dem Termin angerufen und abgesagt habe. Ihr Sohn wäre krank gewesen, aufgrund des Arzttermins des Sohnes um 10 Uhr konnte sie nicht zum Vorstellungstermin erscheinen. Es wurde ein neuer Termin für den 10.08.2022 um 10:00 Uhr vereinbart. Der Termin am 08.08.2022 wäre für 10 Uhr vereinbart gewesen.

Am 10.08.2022 meldet sich der potentielle Dienstgeber erneut, die bP sei nun endlich zum Vorstellungsgespräch erschienen. Sie habe ihr Kind zum Termin mitgebracht und wäre überhaupt nicht motiviert gewesen. Es sei ihr mitgeteilt worden, dass Arbeitsbeginn um 07:30 Uhr sei. Daraufhin habe sie angegeben, dass dies für sie nicht möglich sei. Auch beim Angebot den Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr zu vereinbaren, habe sie einen Einwand erhoben. Sie müsse zuerst ihren Sohn zur Kinderbetreuung bringen und dann mit dem Bus zum Arbeitsort fahren, daher müsse sie sich die Busverbindungen ansehen. Auf die Einladung, für ein zweites Bewerbungsgespräch am 16.08.2022, habe die bP genervt reagiert.

Die bP hatte am 11.08.2022 die Serviceline des AMS angerufen und angegeben, dass sie beim Schülerwohnheim anfangen könne. Die Kinderbetreuung durch die Tagesmutter sei jedoch erst um 07:30 Uhr möglich das gehe sich mit dem Arbeitsweg nicht bzw. nur ganz knapp aus. Die potentielle Chefin habe ihr gesagt, dass sie um 08:00 Uhr anfangen könne, 10 – 15 Minuten später würde jedoch nicht mehr gehen. Weiters gab die bP an, dass sie mit dem Bus um 07:55 Uhr bei der Busstation XXXX ankommen würde und noch mindestens 10 Minuten zu Fuß gehen müsse. Sie wolle dieses Thema beim zweiten Vorstellungsgespräch am 16.08.2022 nochmal mit dem Dienstgeber klären. Die bP hatte am 11.08.2022 die Serviceline des AMS angerufen und angegeben, dass sie beim Schülerwohnheim anfangen könne. Die Kinderbetreuung durch die Tagesmutter sei jedoch erst um 07:30 Uhr möglich das gehe sich mit dem Arbeitsweg nicht bzw. nur ganz knapp aus. Die potentielle Chefin habe ihr gesagt, dass sie um 08:00 Uhr anfangen könne, 10 – 15 Minuten später würde jedoch nicht mehr gehen. Weiters gab die bP an, dass sie mit dem Bus um 07:55 Uhr bei der Busstation römisch 40 ankommen würde und noch mindestens 10 Minuten zu Fuß gehen müsse. Sie wolle dieses Thema beim zweiten Vorstellungsgespräch am 16.08.2022 nochmal mit dem Dienstgeber klären.

Am 16.08.2022 hatte die bP sich wieder bei der Serviceline gemeldet und angegeben, dass sie mit dem potentiellen Dienstgeber eine Arbeitserprobung für den Zeitraum vom 23.08.2022 bis 25.08.2022 vereinbart habe.

Der potentielle Dienstgeber meldete sich ebenfalls am 16.08.2022 beim AMS und teilte mit, dass die bP angegeben habe, dass ein Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr für sie nicht möglich sei. Die bP habe im Gespräch jedoch auch geäußert, dass sie ihren Sohn um 07:30 Uhr bei der Tagesmutter abgeben können. Der Fußweg vom Wohnort bis zum Arbeitsort betrage 10 Minuten und würde sich deshalb sehr wohl ein Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr ausgehen. Auch habe die bP beim Vorstellungsgespräch angegeben, dass sie eine Matura habe und eigentlich nicht putzen wolle. Auch habe sie gesundheitliche Probleme angegeben, aber nicht genau welche. Es sei mit der bP eine Arbeitserprobung ausgemacht worden, nach dieser habe sie auch die Möglichkeit, gleich bei der besagten Stelle zu beginnen, wenn sie möchte. Bezüglich der Arbeitserprobung habe die bP angegeben, dass sie laut AMS nur 2-3 Stunden Schnuppern dürfe und nicht 2-3 Tage. Außerdem würde sie auch nicht arbeiten, sondern nur zu sehen.

Laut Auskunft des potentiellen Dienstgebers hat dieser am Vortag der Arbeitserprobung die bP telefonisch kontaktiert um nachzufragen ob diese auch wie vereinbart zur Arbeitserprobung erscheinen wird. Die bP hatte dies bejaht.

Am 23.08.2022 wurde dem AMS vom Dienstgeber mitgeteilt, dass die bP nicht zur Arbeitserprobung erschienen sei. Sie haben am Morgen des 23.08.2022 angerufen und angegeben, dass sie krank sei.

Auch die bP meldete sich am 23.08.2022 beim AMS und gab an, dass sie krank sei. Per eAMS-Nachricht reichte die bP am 24.08.2022 die Arbeitsunfähigkeitsmeldung für den Zeitraum vom 23.08.2022 – 25.08.2022 nach.

Das Beschäftigungsverhältnis zwischen der bP und der „Gemeinnützigen sozialen Einrichtung Schülerwohnheim“ kam nicht zustande.

Mittels Niederschrift vom 30.08.2022, wurde die bP darüber informiert, dass sie aufgrund ihres Bewerbungsverhaltens eine mögliche Arbeitsaufnahme vereitelt habe. Im Zuge dieser Niederschrift gab die bP eine Stellungnahme ab. Dabei gab sie an, dass sie Einwendungen wegen der geforderten Arbeitszeit habe. Sie habe sich angesehen, wann der Bus bei der Busstation XXXX ankomme und hätte sie für den Fußweg bis zum Arbeitsort nur 10 Minuten Zeit gehabt. Für diese Strecke benötige sie aber mindestens 15 Minuten zu Fuß. Sie habe den Arbeitgeber gefragt ob auch ein Arbeitsbeginn um 08:10 Uhr möglich sei. Dies sei jedoch verneint worden. Weiters wurde die Stellungnahme des Dienstnehmers festgehalten. Darin befinden sich die bereits vorgebrachten Aussagen des potentiellen Dienstgebers. Mittels Niederschrift vom 30.08.2022, wurde die bP darüber informiert, dass sie aufgrund ihres Bewerbungsverhaltens eine mögliche Arbeitsaufnahme vereitelt habe. Im Zuge dieser Niederschrift gab die bP eine Stellungnahme ab. Dabei gab sie an, dass sie Einwendungen wegen der geforderten Arbeitszeit habe. Sie habe sich angesehen, wann der Bus bei der Busstation römisch 40 ankomme und hätte sie für den Fußweg bis zum Arbeitsort nur 10 Minuten Zeit gehabt. Für diese Strecke benötige sie aber mindestens 15 Minuten zu Fuß. Sie habe den Arbeitgeber gefragt ob auch ein Arbeitsbeginn um 08:10 Uhr möglich sei. Dies sei jedoch verneint worden. Weiters wurde die Stellungnahme des Dienstnehmers festgehalten. Darin befinden sich die bereits vorgebrachten Aussagen des potentiellen Dienstgebers.

Zu den Angaben des Dienstgebers gab die bP an, dass sie weder ein Auto noch ein Fahrrad habe. Sie müsse den Bus nehmen oder zu Fuß gehen. Der Weg würde zu Fuß mindestens 40 Minuten dauern. Sie sei auch mit der Arbeitszeit einverstanden. Sie habe mit der Tagesmutter gesprochen. Sie könne ihren Sohn um 07:15 Uhr zu ihr bringen, damit sich der Arbeitsbeginn ausgehe. Sie habe erwähnt, dass sie Rückenprobleme habe und schwere Sachen nicht heben könne. Sie habe dies gegenüber ihrer Beraterin bisher nicht erwähnt, weil sie auf eine Stelle im Verkauf gehofft habe. Sie habe auch akzeptiert, dass sie bei dieser Stelle schwere Matratzen heben müsse um die Betten umzuziehen. Sie habe definitiv nicht gesagt, dass sie bei der Arbeitserprobung nur zwei bis drei Stunden zuschauen würde. Auch habe sie nie behauptet eine Matura zu haben, vielmehr habe sie erzählt, dass sie keine abgeschlossene Ausbildung habe.

Am 31.08.2022 hatte die bP eine Überweisung ihres Arztes vom 24.08.2022 für ein Wirbelsäulen-Röntgen im Stehen mit Funktionsaufnahme wegen BWS-Syndrom und Wirbelsäulensyndrom, vorgelegt. Ferner hatte sie auch noch zwei Wegbeschreibungen vom Wohnort zum Dienstort vorgelegt.

Mit Bescheid vom 09.09.2022, sprach die bB aus, dass die bP im Zeitraum vom 29.08.2022 bis 09.10.2022 den Anspruch auf Notstandshilfe gem. § 38 iVm § 10 AIVG verloren habe und Nachsicht nicht erteilt werde. Begründend führte diese aus: „Das Ermittlungsverfahren hat ergeben: Sie haben eine mögliche Arbeitsaufnahme als Reinigungskraft bei der Firma „ XXXX “ durch Ihr Bewerbungsverhalten vereitelt. Gründe für eine Nachsicht der

Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. können nicht berücksichtigt werden.“ Mit Bescheid vom 09.09.2022, sprach die bB aus, dass die bP im Zeitraum vom 29.08.2022 bis 09.10.2022 den Anspruch auf Notstandshilfe gem. Paragraph 38, in Verbindung mit Paragraph 10, AIVG verloren habe und Nachsicht nicht erteilt werde. Begründend führte diese aus: „Das Ermittlungsverfahren hat ergeben: Sie haben eine mögliche Arbeitsaufnahme als Reinigungskraft bei der Firma „römisch 40“ durch Ihr Bewerbungsverhalten vereitelt. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor bzw. können nicht berücksichtigt werden.“

Gegen den ergangenen Bescheid erhob die bP am 21.09.2022 innerhalb offener Frist Beschwerde, welche sie mit dem Antrag verband, den Anspruchsverlust der Notstandshilfe im Zeitraum vom 29.08.2022 bis 09.10.2022 aufzuheben. Begründend führte sie unter anderem aus, dass sie sich ernstlich darum bemüht habe den Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr einhalten zu können. Dazu verweist sich auf ihre Ausführungen der Niederschrift vom 30.08.2022. Sie sei alleinerziehende Mutter und besitze weder ein Auto noch ein Fahrrad, auch habe sie das Fahrradfahren nicht erlernt, weshalb sie wirklich auf den Bus angewiesen sei. Sie habe die Arbeitsaufnahme nicht vereiteln wollen. Der Krankenstand sei nicht erfunden.

Im Rahmen des gewährten Parteiengehörs am 30.09.2022 wurde die bP nachweislich über die im Verfahren getätigten Ermittlungen informiert. Es wurde ihr zur Kenntnis gebracht, dass sie laut Auskunft des potentiellen Dienstgebers den Termin für ein Vorstellungsgespräch dreimal verschoben habe und dabei jedes Mal sehr unfreundlich gewesen sei. Als es dann zu einem persönlichen Treffen gekommen sei, habe sie ihren Sohn mitgebracht. In der Folge wurde auch der ausgemachte Termin für die Arbeitserprobung nicht eingehalten. Der potentielle Dienstgeber halte es für unwahrscheinlich, dass viermal wegen Krankheit Termine nicht wahrgenommen werden können. Auch wurde die bP darüber informiert, dass sie bei ihrer Betreuungsvereinbarung vom 19.05.2022 als gewünschte Arbeitszeit 07:30 Uhr bis 13:30 Uhr angegeben habe, somit sei ihr ein passgenauer Vermittlungsvorschlag übermittelt worden. Sie habe nach erfolgte Bewerbung mehrfach Vereitelungshandlungen gesetzt, weshalb es letztendlich auch zu keinem Beschäftigungsverhältnis gekommen sei. Die bP wurde gebeten aktuelle ärztliche Unterlagen bezüglich ihren Rückenschmerzen vorzulegen. Der bP wurde die Möglichkeit gegeben bis spätestens 14.10.2022 schriftlich Stellung zu nehmen.

Die bP erstattete am 11.10.2022 fristgerecht per E-Mail eine schriftliche Stellungnahme. Sie gab zusammengefasst an, dass sie zum Vorstellungsgespräch am 10.08.2022 mit ihrem Sohn zum Arbeitsort gefahren sei. Jedoch sei auch ein Bekannter dabei gewesen, welche sich um den Sohn gekümmert habe und mit ihm während des Vorstellungsgesprächs auf dem Hof gespielt habe. Sie betonte, dass sie mit einem Arbeitsbeginn um 8:00 Uhr einverstanden sei. Am Tag der Arbeitserprobung (23.08.2022) sei sie tatsächlich krank gewesen, sie habe Schmerzen und Fieber gehabt. Ihr Arzt würde keine Krankenstandsbescheinigung ausstellen, wenn sie nicht tatsächlich krank gewesen sei. Sie habe diesen Krankenstand ordnungsgemäß bekannt gegeben, sowohl dem AMS als auch dem potentiellen Dienstgeber. Sie habe höflich ersucht, die Arbeitserprobung zu verschieben, leider sei dies abgelehnt worden. Zum Schluss möchte sie das AMS ersuchen, ihre besondere Lebenslage zu berücksichtigen. Die bP übermittelte einen Befund einer Gruppenpraxis für Radiologie vom 05.10.2022.

Mit Beschwerdeverentscheidung vom 13.10.2022, zugestellt am 18.10.2022, wies die bB die gegen den Bescheid vom 09.09.2022 erhobene Beschwerde ab. Nach der Darstellung des Verfahrensganges heißt es in der Begründung im Wesentlichen zusammengefasst, dass es zu keiner Arbeitsaufnahme gekommen sei, da die bP diese schuldhaft vereitelt habe. Sie habe Termine mit dem Dienstgeber mehrfach abgesagt und verschoben. Ferner habe sie gegenüber dem Dienstgeber unberechtigterweise Einwendungen bezüglich des Dienstbeginnes um 08:00 Uhr erhoben. Die Bedenken hinsichtlich der Erreichbarkeit seien nicht berechtigt. Der bP stehe eine Busverbindung zur Verfügung welche es ihr ermögliche um 08:00 Uhr in der Arbeit zu sein. Auch seien dem AMS keine gesundheitlichen Beschwerden bekannt, welche bei der Arbeitssuche berücksichtigt werden müssen. Die bP habe im gegenständlichen Beschwerdeverfahren auch keine Unterlagen über die Diagnose, Behandlung und Medikation in Vorlage gebracht. Das Ermittlungsverfahren habe keine Umstände aufgetan, welche gegen die Zumutbarkeit der zugewiesenen Stelle sprechen würden.

Gegen diese Beschwerdeverentscheidung brachte die bP im Rahmen der offenen Frist bei der bB am 27.10.2022 einen Vorlageantrag ein, den sie mit dem Antrag verband, ihre Beschwerde dem BVwG vorzulegen. Gleichzeitig stellte sie den Antrag auf die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung.

Am 03.11.2022 erfolgte die Beschwerdevorlage beim BVwG.

2.0. Beweiswürdigung:

2.1. Zum Verfahrensgang:

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der bB und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes. Der oben unter Punkt römisch eins. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt der vorgelegten Verwaltungsakten der bB und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

Der oben unter Punkt II.1. festgestellte Sachverhalt beruht auf den Ergebnissen des vom erkennenden Gericht auf Grund der vorliegenden Akten durchgeführten Ermittlungsverfahrens. Der oben unter Punkt römisch zwei.1. festgestellte Sachverhalt beruht auf den Ergebnissen des vom erkennenden Gericht auf Grund der vorliegenden Akten durchgeführten Ermittlungsverfahrens.

2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, § 45 AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032. 2.2. Aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes ist das ho. Gericht in der Lage, sich vom entscheidungsrelevanten Sachverhalt im Rahmen der freien Beweiswürdigung ein ausreichendes und abgerundetes Bild zu machen. Die freie Beweiswürdigung ist ein Denkprozess der den Regeln der Logik zu folgen hat und im Ergebnis zu einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung eines bestimmten historisch-empirischen Sachverhalts, also von Tatsachen, führt. Der Verwaltungsgerichtshof führt dazu präzisierend aus, dass eine Tatsache in freier Beweiswürdigung nur dann als erwiesen angenommen werden darf, wenn die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ausreichende und sichere Anhaltspunkte für eine derartige Schlussfolgerung liefern (VwGH 28.09.1978, Zahl 1013, 1015/76). Hauer/Leukauf, Handbuch des österreichischen Verwaltungsverfahrens, 5. Auflage, Paragraph 45, AVG, E 50, Seite 305, führen beispielsweise in Zitierung des Urteils des Obersten Gerichtshofs vom 29.02.1987, Zahl 13 Os 17/87, aus: „Die aus der gewissenhaften Prüfung aller für und wider vorgebrachten Beweismittel gewonnene freie Überzeugung der Tatrichter wird durch eine hypothetisch denkbare andere Geschehensvariante nicht ausgeschlossen. Muss doch dort, wo ein Beweisobjekt der Untersuchung mit den Methoden einer Naturwissenschaft oder unmittelbar einer mathematischen Zergliederung nicht zugänglich ist, dem Richter ein empirisch-historischer Beweis genügen. Im gedanklichen Bereich der Empirie vermag daher eine höchste, ja auch eine (nur) hohe Wahrscheinlichkeit die Überzeugung von der Richtigkeit der wahrscheinlichen Tatsache zu begründen, (...)“. Vergleiche dazu auch VwGH, vom 18.06.2014, Ra 2014/01/0032.

Die Feststellungen zum Bezug der Notstandshilfe bzw. zu den Beschäftigungsverhältnissen der bP ergeben sich aus den beim Dachverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger gespeicherten Daten, in welche vom erkennenden Gericht Einsicht genommen wurde.

Dass für die bP die Möglichkeit besteht, ihr Kind ab 07:15 Uhr zur Tagesmutter zu bringen ergibt sich aus ihren Angaben im Rahmen der Niederschrift vom 30.08.2022.

Die Feststellung, dass die Strecke von der Adresse der Tagesmutter bis zum Arbeitsplatz kann unter Zuhilfenahme von

öffentlichen Verkehrsmitteln in einer Zeit von 29 Minuten zurückgelegt werden kann, wurde aufgrund einer Abfrage zu öffentlichen Verkehrsmitteln im Internet getroffen. Ausgehend von der Adresse der Tagesmutter ergab diese Abfrage, dass nach einem Fußweg von 7 Minuten um 07:27 Uhr eine Busverbindung von der Haltestelle XXXX besteht, anschließend ist noch ein Fußweg von 14 Minuten bis zum Arbeitsplatz in der XXXX zurückzulegen, die Abfrage ergab zudem einen reinen Fußweg von 35 Minuten. Die Feststellung, dass die Strecke von der Adresse der Tagesmutter bis zum Arbeitsplatz kann unter Zuhilfenahme von öffentlichen Verkehrsmitteln in einer Zeit von 29 Minuten zurückgelegt werden kann, wurde aufgrund einer Abfrage zu öffentlichen Verkehrsmitteln im Internet getroffen. Ausgehend von der Adresse der Tagesmutter ergab diese Abfrage, dass nach einem Fußweg von 7 Minuten um 07:27 Uhr eine Busverbindung von der Haltestelle römisch 40 besteht, anschließend ist noch ein Fußweg von 14 Minuten bis zum Arbeitsplatz in der römisch 40 zurückzulegen, die Abfrage ergab zudem einen reinen Fußweg von 35 Minuten.

Hinsichtlich der von der bP im Rahmen des Bewerbungsprozesses getätigten Äußerungen folgt das erkennende Gericht den Angaben des potentiellen Dienstgebers. Es haben sich keine Anhaltspunkte ergeben, an diesen Angaben zu zweifeln, insbesondere sind keine Gründe denkbar, weshalb ein potentieller Dienstgeber, der ein massives Interesse an der Einstellung von Personal hat (am 29.09.2022 wurde vom Dienstgeber dazu angegeben, dass dringend Personal gesucht worden sei und man 5 Reinigungsdamen benötigt hätte) und der der bP auch die Möglichkeit zum Probearbeiten gegeben hätte, Angaben bezüglich von Aussagen der bP machen sollte, die nicht der Wahrheit entsprechen.

Die Glaubwürdigkeit der bP ist für das erkennende Gericht hingegen nicht gegeben, dies ergibt sich in erster Linie daraus, dass die bP zunächst gleich beim ersten Kontakt dem Dienstgeber gegenüber explizit darauf hingewiesen hat, dass es ihr nicht möglich sei, den Dienst um 07:30 Uhr anzutreten. Nachdem ihr der Dienstgeber dahingehend entgegenkam, dass ihr in Aussicht gestellt wurde, um 8 Uhr zu beginnen (siehe Mitteilung Dienstgeber an AMS vom 04.08.2022 und 10.08.2022), kam der Einwand der bP, dass dies nicht möglich sei, weil sie ihr Kind erst um 07:30 Uhr zur Tagesmutter bringen könne. Die bP gab auch an, dass sie erst um 07:55 Uhr bei der XXXX ankomme und dann noch mindestens 10 Minuten zu Fuß gehen müsse, das würde sich nicht ausgehen (siehe Anruf bP bei AMS am 11.08.2022). Erst nachdem eine Sanktion gem. § 10 AIVG im Raum stand schwenkte die bP im Rahmen der Niederschrift vom 30.08.2022 um und gab an, sie sei mit den Arbeitszeiten einverstanden gewesen, sie habe auch mit der Tagesmutter gesprochen, damit es sich mit dem Arbeitsbeginn ausgehe, sie könne ihr Kind ab 07:15 Uhr zur Tagesmutter bringen. Die Glaubwürdigkeit der bP ist für das erkennende Gericht hingegen nicht gegeben, dies ergibt sich in erster Linie daraus, dass die bP zunächst gleich beim ersten Kontakt dem Dienstgeber gegenüber explizit darauf hingewiesen hat, dass es ihr nicht möglich sei, den Dienst um 07:30 Uhr anzutreten. Nachdem ihr der Dienstgeber dahingehend entgegenkam, dass ihr in Aussicht gestellt wurde, um 8 Uhr zu beginnen (siehe Mitteilung Dienstgeber an AMS vom 04.08.2022 und 10.08.2022), kam der Einwand der bP, dass dies nicht möglich sei, weil sie ihr Kind erst um 07:30 Uhr zur Tagesmutter bringen könne. Die bP gab auch an, dass sie erst um 07:55 Uhr bei der römisch 40 ankomme und dann noch mindestens 10 Minuten zu Fuß gehen müsse, das würde sich nicht ausgehen (siehe Anruf bP bei AMS am 11.08.2022). Erst nachdem eine Sanktion gem. Paragraph 10, AIVG im Raum stand schwenkte die bP im Rahmen der Niederschrift vom 30.08.2022 um und gab an, sie sei mit den Arbeitszeiten einverstanden gewesen, sie habe auch mit der Tagesmutter gesprochen, damit es sich mit dem Arbeitsbeginn ausgehe, sie könne ihr Kind ab 07:15 Uhr zur Tagesmutter bringen.

3.0. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Entscheidungsrelevante Rechtsgrundlagen:

- Bundesverfassungsgesetz B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idgF- Bundesverfassungsgesetz B-VG, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, idgF
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, BGBl. Nr. 609/1977 (WV) idgF- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 AIVG, Bundesgesetzblatt Nr. 609 aus 1977, (WV) idgF
- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013 idgF- Bundesverwaltungsgerichtsgesetz BVwGG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, idgF
- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idgF- Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, idgF

- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl. Nr. 10/1985 idgF- Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idgF

Nachfolgende Bestimmungen beziehen sich auf die im Pkt. 3.1. angeführten Rechtsgrundlagen in der jeweils geltenden Fassung.

3.2. Gemäß Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden^{3.2. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden}

gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 9 Abs. 2 Z 1 VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat.

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

Gemäß § 56 Abs. 4 AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu. Die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BGBl. I Nr. 10/2013). Gemäß Paragraph 56, Absatz 4, AIVG steht das Vorschlagsrecht für die Bestellung der erforderlichen Anzahl fachkundiger Laienrichter und Ersatzrichter für den Kreis der Arbeitgeber der Wirtschaftskammer Österreich und für den Kreis der Arbeitnehmer der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte zu. Die vorgeschlagenen Personen müssen über besondere fachliche Kenntnisse betreffend den Arbeitsmarkt und die Arbeitslosenversicherung verfügen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013,).

Gegenständlich liegt Senatszuständigkeit vor.

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

Gemäß § 14 VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert § 56 Abs. 2 AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der

Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen. Gemäß Paragraph 14, VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). Paragraph 27, ist sinngemäß anzuwenden. Abweichend dazu normiert Paragraph 56, Absatz 2, AIVG in Verfahren betreffend Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung eine Frist zur Erlassung der Beschwerdevorentscheidung von zehn Wochen.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (vgl. Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, § 15 VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vgl. RV 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des § 15 Abs. 1 hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3) und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 8 zu § 15 VwGVG unter Hinweis auf AB 2112 BlgNR 24. GP 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert. Gemäß Paragraph 15, Absatz eins, VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdevorentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens vergleiche Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, Paragraph 15, VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vergleiche Regierungsvorlage 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des Paragraph 15, Absatz eins, hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3,) und ein Begehren (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 4,) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anmerkung 8 zu Paragraph 15, VwGVG unter Hinweis auf Ausschussbericht 2112 BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

3.3. Die im gegenständlichen Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes lauten:

Gemäß § 7 Abs. 1 hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Gemäß Paragraph 7, Absatz eins, hat Anspruch auf Arbeitslosengeld wer u.a. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht.

Gemäß § 7 Abs. 2 steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist. Gemäß Paragraph 7, Absatz 2, steht der Arbeitsvermittlung insbesondere zur Verfügung, wer arbeitswillig ist.

Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den

persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist. Paragraph 9, (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) – (8) [...]

§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person Paragraph 10, (1) Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder 1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

Z 2 – Z 4 [...] Ziffer 2, – Ziffer 4, [...]

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

(2) [...]

(3) Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. (3) Der Verlust des Anspruches gemäß Absatz eins, ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

(4) [...]

§ 38. Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden. Paragraph 38, Soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß anzuwenden.

3.4. 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 VwGH 08.09.2014, ZI.2013/08/0005)3.4. 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 VwGH 08.09.2014, ZI.2013/08/0005)

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. VwGH 29.6.2021, Ra 2020/08/0026, mwN). Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Es ist dabei nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden. (vgl. VwGH 18.01.2012, ZI. 2008/08/0243 und VwGH: 08.09.2014, ZI.2013/08/0005 sowie 15.10.2015, ZI. Ro 2014/08/0042)Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht vergleiche VwGH 29.6.2021, Ra 2020/08/0026, mwN). 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 18.01.2012, Zl. 2008/08/0243 und VwGH: 08.09.2014, Zl.2013/08/0005 sowie 15.10.2015, Zl. Ro 2014/08/0042)

Während § 9 AIVG den Begriff der Arbeitswilligkeit definiert und Kriterien für die Bestimmung der Zumutbarkeit einer durch das Arbeitsmarktservice bzw. einen von diesem beauftragten Arbeitsvermittler vermittelten Beschäftigung bzw. Nach(Um)schulung oder Wiedereingliederungsmaßnahme enthält, sanktioniert § 10 AIVG durch befristeten Leistungsausschluss das Verhalten desjenigen, der die Beendigung des Zustandes der Arbeitslosigkeit schuldhaft zu vereiteln sucht. Wenn ein Arbeitsloser somit eine zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 9 AIVG nicht annimmt bzw. die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, so führt dies gemäß § 10 AIVG zum temporären Verlust des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Der Verwaltungsgerichtshof hat ausgesprochen, dass der in § 10 Abs. 1 AIVG normierte Anspruchsverlust dazu dient, die Versichertengemeinschaft um diejenigen zusätzlichen Kosten zu entlasten, die durch die in der Regel auf Grund des schuldhaften Verhaltens des Arbeitslosen eintretende Verlängerung seines Leistungsbezugs typischerweise anfallen (vgl. VwGH 11.09.2008, Zl. 2007/08/0187). 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. Der Verwaltungsgerichtshof hat ausgesprochen, dass der in Paragraph 10, Absatz eins, AIVG normierte Anspruchsverlust dazu dient, die Versichertengemeinschaft um diejenigen zusätzlichen Kosten zu entlasten, die durch die in der Regel auf Grund des schuldhaften Verhaltens des Arbeitslosen eintretende Verlängerung seines Leistungsbezugs typischerweise anfallen vergleiche VwGH 11.09.2008, Zl. 2007/08/0187).

Die belangte Behörde geht im angefochtenen Bescheid davon aus, dass die bP das Zustandekommen einer ihr zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung vereitelt hat.

Für das ho. Gericht stellte sich der Sachverhalt basierend auf dem durchgeführten Beweisverfahren so wie oben ausgeführt dar.

3.5. Ist eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar bzw. hat das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem jedenfalls die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. Es liegt dann am Arbeitslosen, die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern. Das von der bB vorgeschlagene Stellenprofil weist keine Anhaltspunkte der Unzumutbarkeit für die bP auf. Die angebotene Beschäftigung war der bP sowohl in gesundheitlicher, sittlicher, beruflicher und familiärer Hinsicht tauglich. Der erkennende Senat geht davon aus, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der bP jenen entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden (Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil; vgl. VwGH 17.10.2007, 2006/08/0016). 3.5. Ist eine Beschäftigung nicht evident unzumutbar bzw. hat das AMS nicht von vornherein Kenntnis von einem jedenfalls die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand, kann es den Arbeitslosen zu dieser Tätigkeit zuweisen. Es liegt dann am Arbeitslosen, die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Vorstellungsgespräch zu erörtern. Das von der bB vorgeschlagene Stellenprofil weist keine Anhaltspunkte der Unzumutbarkeit für die bP auf. Die angebotene Beschäftigung war der bP sowohl in gesundheitlicher, sittlicher, beruflicher und familiärer Hinsicht tauglich. Der erkennende Senat geht davon aus, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der bP jenen entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden (Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil; vergleiche VwGH 17.10.2007, 2006/08/0016).

Der Arbeitslose ist jedoch verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung für eine ausgeschriebene Stelle mit dem für ihn zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsmarktservice abzuklären oder sich im Vorstellungsgespräch insoweit informieren zu lassen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. Februar 2010, Zl. 2008/08/0151, mwN). Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann, wie z. B. bei hohen körperlichen Anforderungen), hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung

ihres Bescheids auseinander zu setzen. Das Arbeitsmarktservice 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 (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0097). Der Arbeitslose ist jedoch verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung für eine ausgeschriebene Stelle mit dem für ihn zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsmarktservice abzuklären oder sich im Vorstellungsgespräch insoweit informieren zu lassen vergleiche das hg. Erkenntnis vom 17. Februar 2010, Zl. 2008/08/0151, mwN). Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann, wie z. B. bei hohen körperlichen Anforderungen), hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung ihres Bescheids auseinander zu setzen. Das Arbeitsmarktservice 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 vergleiche das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2007, Zl. 2006/08/0097).

Die bP hat im Verwaltungsverfahren kein substantiiertes Vorbringen erstattet, das Zweifel an der Zumutbarkeit der Beschäftigung entstehen lassen würde. Es bestehen keine Hinweise darauf, dass die zugewiesene Beschäftigung der bP nicht zumutbar gewesen wäre, Einwände gegen die Tätigkeit wurden von der bP nicht vorgebracht. Es wurde lediglich ein Befund eines Röntgeninstituts vorgelegt, ohne dass dazu ein Vorbringen erstattet wurde.

Die bP hätte als ernsthaft an der Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit interessierte Person die Fragen der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und der Betreuung ihres Kindes sofort nach der ersten Kontaktaufnahme durch den Dienstgeber abklären müssen und nicht erst zu einem Zeitpunkt, wo der Dienstgeber aufgrund des Verhaltens der bP bereits Abstand von einer Einstellung genommen hatte. Bei einem Anruf des potentiellen Dienstgebers zwecks Terminvereinbarung für ein Vorstellungsgespräch hatte sich die bP zunächst dahingehend geäußert, dass die Arbeitszeiten 8 – 12 Uhr für sie wegen der Kinderbetreuung nicht möglich seien beim Vorstellungstermin am 10.08.2022 gab die bP an, nicht zu wissen, ob 08:00 Uhr bei ihr möglich sei, sich müsse sich zuerst die Anbindung der öffentlichen Verkehrsmittel ansehen. Eine derartige Äußerung stellt für sich betrachtet bereits eine Vereitelungshandlung dar, da die bP wie oben ausgeführt ausreichend Zeit gehabt hätte, sich mit den Möglichkeiten zur Erreichung des Arbeitsplatzes auseinanderzusetzen und eine ernsthaft an einer Arbeitsaufnahme interessierte Person dies auch tatsächlich vor dem Vorstellungsgespräch abgeklärt hätte. Das nachträglich vorgegebene Bemühen der bP ist nicht geeignet, die Beurteilung des Fehlverhaltens der bP im Bewerbungsverfahren zu rechtfertigen.

Es wird auch darauf hingewiesen, dass in der Betreuungsvereinbarung vom 19.05.2022 eine Arbeitszeit von 7:30 bis 13:30 vereinbart wurde und festgehalten wurde, dass für die vereinbarte Arbeitszeit die Betreuungspflichten geregelt seien (Tagesmutter). Der Vermittlungsvorschlag vom 06.07.2022 bewegt sich im Rahmen dieser Betreuungsvereinbarung. Auch wenn zunächst offenbar ein Arbeitsbeginn um 07:30 vom Dienstgeber gewünscht war, wurde dieser beim ersten telefonischen Kontakt zugunsten der bP auf 08:00 Uhr angepasst. Auch hier war jedoch die erste Reaktion der bP derart, dass das für sie wegen der Kinderbetreuung und aufgrund dessen, dass sie kein Auto hätte und nicht zum Dienstgeber komme, nicht möglich sei. Die Absicht der bP, die angebotene Stelle keinesfalls annehmen zu wollen, zeichnet sich bereits hier klar und deutlich ab und bestätigt sich durch das weitere dem Sachverhalt zu entnehmende Verhalten der bP.

Ein ernsthaft um eine Beschäftigungsaufnahme bemühter Arbeitsloser hätte ein Verhalten an den Tag gelegt, das dem Dienstgeber signalisiert hätte, dass ein tatsächliches Interesse besteht, die angebotene Beschäftigung anzunehmen. Bereits die Aufzeichnungen zu den Versuchen des Dienstgebers, ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren, lassen dieses Interesse vermissen. Es wurde hier vom AMS dokumentiert: „Frau XXXX wollte mit Frau XXXX Termine bezüglich Vorstellungsgespräch vereinbaren: Erster Versuch: Frau Bogdan hat keine Zeit, zweiter Versuch: Frau XXXX ist krank. Dritter Versuch bezüglich Termin hat funktioniert.“ Dieser Termin kam jedoch nicht zustande, es kam erst am 10.08.2022 zu einem Vorstellungsgespräch. Ein ernsthaft um eine Beschäftigungsaufnahme bemühter Arbeitsloser hätte ein Verhalten an den Tag gelegt, das dem Dienstgeber signalisiert hätte, dass ein tatsächliches Interesse besteht, die angebotene Beschäftigung anzunehmen. Bereits die Aufzeichnungen zu den Versuchen des Dienstgebers, ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren, lassen dieses Interesse vermissen. Es wurde hier vom AMS dokumentiert: „Frau

römisch 40 wollte mit Frau römisch 40 Termine bezüglich Vorstellungsgespräch vereinbaren: Erster Versuch: Frau Bogdan hat keine Zeit, zweiter Versuch: Frau römisch 40 ist krank. Dritter Versuch bezüglich Termin hat funktioniert.“ Dieser Termin kam jedoch nicht zustande, es kam erst am 10.08.2022 zu einem Vorstellungsgespräch.

Auch wenn die Krankenstände der bP durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bestätigt sind (die Krankenstände dauerten jeweils 2 bzw. 3 Tage: 04.08.-05.08.22 und 23.08.-25.08.22), mutet es doch seltsam an, dass sie gerade an dem Tag, für den das Vorstellungsgespräch vereinbart gewesen wäre (08.08.2022), genau um die Uhrzeit, wo dieses hätte stattfinden sollen, nämlich um 10 Uhr einen Arzttermin mit ihrem kranken Sohn hatte. Eine Bestätigung über diesen Arztbesuch wurde von der bP im Übrigen nicht vorgelegt. Es liegt im gegenständlichen Fall eine derartige Häufung von Hinderungsgründen (Erreichen des Arbeitsplatzes, Abgabe des Kindes bei der Tagesmutter, Arzttermin genau zum Zeitpunkt, wo das Vorstellungsgespräch geplant war, plötzliche Erkrankung der bP am Tag der Arbeitserprobung, obwohl am Vortag noch Zusicherung des Erscheinens über Rückfrage durch den Dienstgeber gegeben wurde) vor, die im Zusammenhang mit dem vom Dienstgeber geschilderten Verhalten und den Aussagen der bP darauf schließen lassen, dass die bP nicht an der angebotenen Stelle interessiert war. Vom Vorliegen einer Arbeitswilligkeit ist daher nicht auszugehen. Die erforderliche Bereitschaft der bP, die angebotene Stelle anzunehmen, lässt sich bei einer Gesamtbetrachtung nicht erkennen. Es erfolgten keinerlei Bemühungen seitens der bP die eine entsprechende Eigeninitiative der bP im Hinblick auf die Erlangung der Beschäftigung erkennen lassen würden.

Wie bereits oben beschrieben hat die bP bereits aufgrund des Umstandes, dass sie dem potentiellen Dienstgeber gegenüber mehrfach betonte, dass sie nicht rechtzeitig zum vereinbarten Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr am Arbeitsort sein könne ohne sich dabei rechtzeitig vor dem Vorstellungsgespräch vom 10.08.2022 über die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erkundigen, eine Vereitelungshandlung gesetzt. Zudem lässt sich aus dem Gesamtverhalten der bP während des Bewerbungsprozesses ableiten, dass eine Arbeitswilligkeit der bP nicht vorlag. Die bB hat daher zu Recht eine Sanktion gem. § 10 AIVG verhängt. Wie bereits oben beschrieben hat die bP bereits aufgrund des Umstandes, dass sie dem potentiellen Dienstgeber gegenüber mehrfach betonte, dass sie nicht rechtzeitig zum vereinbarten Arbeitsbeginn um 08:00 Uhr am Arbeitsort sein könne ohne sich dabei rechtzeitig vor dem Vorstellungsgespräch vom 10.08.2022 über die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erkundigen, eine Vereitelungshandlung gesetzt. Zudem lässt sich aus dem Gesamtverhalten der bP während des Bewerbungsprozesses ableiten, dass eine Arbeitswilligkeit der bP nicht vorlag. Die bB hat daher zu Recht eine Sanktion gem. Paragraph 10, AIVG verhängt.

Die Tatsache, dass die bP angab, den Dienst nicht um 08:00 Uhr antreten zu können, war ursächlich dafür, dass das konkrete Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kam.

Voraussetzung für die Kausalität ist nicht, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre (vgl. VwGH 20.9.2006, ZI. 2005/08/0106). Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vgl. VwGH 15.10.2014, ZI. Ro 2014/08/0042), was im gegenständlichen Fall zweifelsfrei als gegeben anzusehen ist. Voraussetzung für die Kausalität ist nicht, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre vergleiche VwGH 20.9.2006, ZI. 2005/08/0106). Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden vergleiche VwGH 15.10.2014, ZI. Ro 2014/08/0042), was im gegenständlichen Fall zweifelsfrei als gegeben anzusehen ist.

Der bP ist bedingter Vorsatz vorzuwerfen, da sie durch die an den Tag gelegten Vorgangsweise im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung, konkret mit dem sofortigen Hinweis auf ihre Betreuungspflichten und auf die Unmöglichkeit, den Arbeitsort mit öffentlichen Verkehrsmitteln rechtzeitig erreichen zu können jedenfalls in Kauf genommen hat, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kam, es liegt daher der für den Ausspruch des Verlustes der Notstandshilfe erforderliche Vorsatz vor (vgl. VwGH 21.12.2011, 2009/08/0264). Der bP ist bedingter Vorsatz vorzuwerfen, da sie durch die an den Tag gelegten Vorgangsweise im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung, konkret mit dem sofortigen Hinweis auf ihre Betreuungspflichten und auf die Unmöglichkeit, den Arbeitsort mit öffentlichen Verkehrsmitteln rechtzeitig erreichen zu können jedenfalls in Kauf genommen hat, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kam, es liegt daher der für den Ausspruch des Verlustes der Notstandshilfe erforderliche Vorsatz vor vergleiche VwGH 21.12.2011, 2009/08/0264).

Völlig zutreffend geht damit auch die bB im Rahmen der Beurteilung des Sachverhaltes in ihrer Beschwerdevereitscheidung davon aus, dass die bP durch ihr Verhalten den Tatbestand der Vereitelung gem. § 10 Abs. 1 Z i AIVG verwirklicht hat. Völlig zutreffend geht damit auch die bB im Rahmen der Beurteilung des Sachverhaltes in ihrer Beschwerdevereitscheidung davon aus, dass die bP durch ihr Verhalten den Tatbestand der Vereitelung gem. Paragraph 10, Absatz eins, Z i AIVG verwirklicht hat.

3.6. Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen iSd § 10 Abs. 3 AIVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (VwGH vom 19.07.2013, 2012/08/0176). 3.6. Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen iSd Paragraph 10, Absatz 3, AIVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (VwGH vom 19.07.2013, 2012/08/0176).

Ein berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne der zitierten Gesetzesbestimmung kann 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 und auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Der von der bB festgestellte Sachverhalt bietet Anhaltspunkte für eine derartige Prüfung von Nachsichtsgründen, insbesondere hat die bP bis zumindest 01.06.2023 keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Die beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherte Tätigkeit der bP als Angestellte bei der XXXX von 24.10.2022 – 17.11.2022 stellt keinen Nachsichtsgrund da, da es hier an der Nachhaltigkeit der Beschäftigung mangelt, das Beschäftigungsverhältnis wurde nach weniger als einem Monat wieder beendet. Ein berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne der zitierten Gesetzesbestimmung kann 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 und auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Der von der bB festgestellte Sachverhalt bietet Anhaltspunkte für eine derartige Prüfung von Nachsichtsgründen, insbesondere hat die bP bis zumindest 01.06.2023 keine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Die beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherte Tätigkeit der bP als Angestellte bei der römisch 40 von 24.10.2022 – 17.11.2022 stellt keinen Nachsichtsgrund da, da es hier an der Nachhaltigkeit der Beschäftigung mangelt, das Beschäftigungsverhältnis wurde nach weniger als einem Monat wieder beendet.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

3.7. Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. 3.7. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 24 Abs. 2 VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn Gemäß Paragraph 24, Absatz 2, VwGVG kann die Verhandlung entfallen, wenn

1. der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder die angefochtene Weisung für rechtswidrig zu erklären ist oder
2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist.

Gemäß § 24 Abs. 3 VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden. Gemäß Paragraph 24, Absatz 3, VwGVG hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im

Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen. Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Art. 6 EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete. Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Artikel 6, EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechnete.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt ist hier geklärt, der ausschlaggebende Umstand, dass die bP zunächst dem potentiellen Dienstgeber gegenüber mehrfach darauf hingewiesen hatte, dass ein Dienstbeginn um 08:00 Uhr für sie nicht möglich sei (obwohl in der Betreuungsvereinbarung eine Arbeitszeit von 07:30 bis 13:30 Uhr festgehalten wurde und auch festgehalten wurde, dass die Betreuungspflichten für die vereinbarte Arbeitszeit geregelt seien) ergibt sich unstrittig aus dem Akteninhalt. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von solcher Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte.

Zu Spruchteil B):

Soweit im Vorlageantrag die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung beantragt wird, war dieser Antrag zurückzuweisen, da diese Wirkung ex lege eingetreten ist und von der bB nicht mit Bescheid aberkannt wurde.

Zu Spruchteil C):

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.

Die Abweisung der Beschwerde ergeht in Anlehnung an die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum AIVG. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu Spruchteil A) wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Anspruchsverlust Arbeitszeit aufschiebende Wirkung Bewerbung ex lege - Wirkung Kausalität Kinderbetreuung
Notstandshilfe Sperrfrist Vereitelung Verhalten zumutbare Beschäftigung Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:L517.2261745.1.00

Im RIS seit

26.09.2023

Zuletzt aktualisiert am

26.09.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at