

TE Vwgh Erkenntnis 2002/7/3 97/08/0537

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 03.07.2002

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AVG 1977 §10 Abs1;
AVG 1977 §9 Abs2;
AVG §45 Abs2;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Strohmayer und Dr. Köller als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Müller, über die Beschwerde des C in S, vertreten durch Dr. Alexander Diemand, Rechtsanwalt in 5020 Salzburg, Schallmooser Hauptstraße 31, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg vom 8. August 1997, Zl. LGSSBG/5/1218/1997, betreffend Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) Aufwendungen in der Höhe von EUR 332,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Dem Beschwerdeführer war am 3. Juni 1997 von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg eine Beschäftigung als Feinmechaniker (Facharbeiter) bei der Firma D. Elektronik GmbH mit einem voraussichtlichen Beschäftigungsbeginn am 23. Juni 1997 zugewiesen worden. Das Beschäftigungsverhältnis kam nicht zu Stande. Die Firma D. Elektronik GmbH teilte der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg am 19. Juni 1997 mit, dass der Beschwerdeführer nicht eingestellt worden sei, weil er wegen "Entgelt von 16.700,-- S brutto mtl. (ohne Überstunden) auch mehr möglich" das Stellenangebot abgelehnt habe. Am 9. Juli 1997 gab Herr K. von der Firma D. Elektronik GmbH vor dem Arbeitsmarktservice Salzburg Folgendes zu Protokoll:

"Er (der Beschwerdeführer) teilte mit, dass er immer zwischen 25.000,-- u. 36.000,-- brutto verdient hat. Er gab weiters zu verstehen, dass er mindestens 15.000,-- netto verdienen muss. Wir hätten für den Anfang 16.700,-- brutto gleich Kollektivlohn bezahlt. Wir verblieben so, dass wir uns wieder melden würden. Wir haben dann allerdings einen

Mitarbeiter gefunden der uns ebenso gut zusagte und mit dem Lohnangebot unserer Seite einverstanden war. Nach positiver Einarbeitung sind wir bereit um etwa 1.000,-- netto mehr zu bezahlen.

Herr J. (Beschwerdeführer) erhielt aus den angeführten Gründen eine Absage von uns am 97.06.18."

Mit Bescheid vom 24. Juli 1997 sprach die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Salzburg aus, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Notstandshilfe gemäß § 38 in Verbindung mit § 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 für die Zeit vom 23. Juni bis zum 3. August 1997 verloren habe, weil er das Arbeitsangebot der Firma D. Elektronik GmbH vereitelt habe. Eine Nachsicht werde nicht erteilt.

Der Beschwerdeführer erhob Berufung. Darin brachte er unter anderem vor, er habe dem potenziellen Dienstgeber geschildert, dass er bei früheren Tätigkeiten ein Einkommen von bis zu S 36.000,-- erzielt habe, zuletzt jedoch nur mehr S 15.000,-- netto. Bei der Firma D. Elektronik GmbH seien ihm etwa S 16.000,-- brutto geboten worden. Es könne doch nicht rechtswidrig sein, sich auf Befragung darüber zu äußern, wie viel man früher verdient habe. Das Einstellungsgespräch habe nicht vorwiegend seine Gehaltsvorstellungen, sondern seine beruflichen Qualifikationen behandelt. Die Sperre der Notstandshilfe erscheine ihm nicht gerechtfertigt. Hätte er überzogene Gehaltsvorstellungen geäußert, hätte die Firma seine Anstellung ja von vornherein deswegen abgelehnt. Der Beschwerdeführer habe sich vielmehr wegen der Zusage der Firma, ihn noch zu informieren, berechtigte Hoffnungen hinsichtlich einer Anstellung gemacht.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung keine Folge und bestätigte den erstinstanzlichen Bescheid.

Der Beschwerdeführer sei seit dem 6. November 1995 - abgesehen von einer dreimonatigen Beschäftigung von Februar bis Ende April 1997 - durchgehend arbeitslos und beziehe seit dem 5. August 1996 die Notstandshilfe. Als Bezieher von Notstandshilfe müsse der Beschwerdeführer bereit sein, jede von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen.

Das Lohnangebot der Firma D. Elektronik GmbH habe den kollektivvertraglichen Mindestlohnbestimmungen entsprochen. Die belangte Behörde sehe es auf Grund des Vorbringens des Beschwerdeführers und der glaubwürdigen Angaben des Zeugen K. als erwiesen an, dass der Beschwerdeführer beim Vorstellungsgespräch eine Gehaltsforderung von S 15.000,-- netto monatlich gestellt habe. Diese Gehaltsforderung sei der Grund dafür gewesen, dass nicht der Beschwerdeführer, sondern ein anderer Arbeitssuchender eingestellt worden sei. Der vom potenziellen Dienstgeber angebotene kollektivvertragliche Mindestlohn entspreche einem Nettobetrag von S 12.300,--. Das vom Beschwerdeführer gewünschte Nettogehalt von S 15.000,-- hätte etwa einem Bruttogehalt von S 21.600,-- entsprochen. Dadurch habe sich eine Diskrepanz zwischen der Lohnforderung des Beschwerdeführers und dem Lohnangebot des potenziellen Dienstgebers von ca. S 5.000,-- (brutto) ergeben. Dieser Gehaltswunsch sei für die Nichteinstellung ursächlich gewesen. Nach der Aussage des Zeugen K. wäre der Beschwerdeführer sofort eingestellt worden, wenn er die angebotene Entlohnung akzeptiert hätte. Weil der Beschwerdeführer jedoch einen Lohnwunsch von S 15.000,-- netto genannt habe, habe sich der Zeuge K. noch andere Bewerber anschauen wollen. Der überzogene Gehaltswunsch des Beschwerdeführers erfülle den Tatbestand der Arbeitsvereitelung. Es seien auch keine berücksichtigungswürdigen Gründe festgestellt worden, die eine Nachsicht gemäß § 10 Abs. 2 AVG hätten bewirken können.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde mit dem Begehr, ihn kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Unter dem Gesichtspunkt der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften meint der Beschwerdeführer, das Berufungsverfahren sei in entscheidenden Punkten mangelhaft geblieben. Die belangte Behörde habe die Beweise unrichtig gewürdigt.

Der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (§ 45 Abs. 2 AVG) bedeutet nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht, dass der in der Begründung des Bescheides niederzulegende Denkvorgang der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nicht unterliegt. Die Bestimmung des § 45 Abs. 2 AVG hat nur zur Folge, dass

- sofern in den besonderen Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmt ist -

die Würdigung der Beweise keinen gesetzlichen Regeln unterworfen ist. Dies schließt aber eine verwaltungsgerichtliche Kontrolle in der Richtung nicht aus, ob der Sachverhalt genügend erhoben ist und ob die bei der Beweiswürdigung vorgenommenen Erwägungen schlüssig sind. Schlüssig sind solche Erwägungen nur dann, wenn sie unter anderem den Denkgesetzen, somit auch dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut entsprechen (vgl. unter anderem das Erkenntnis vom 24. Mai 1974, Sig. Nr. 8.619/A). Der Verwaltungsgerichtshof ist aber nicht berechtigt, eine Beweiswürdigung der belangten Behörde, die einer Überprüfung unter den genannten Gesichtspunkten standhält, auf ihre Richtigkeit hin zu beurteilen, d.h. ihr mit der Begründung entgegenzutreten, dass auch ein anderer Ablauf der Ereignisse bzw. ein anderer Sachverhalt schlüssig begründbar wäre.

Der Beschwerdeführer bringt dazu vor, die belangte Behörde hätte "die völlig uneindeutige Aussage des Vertreters der Arbeitgeberin" hinterfragen müssen. Man habe "diese in höchstem Grad unbestimmte Formulierung" ausschließlich zum Nachteil des Beschwerdeführers dahingehend ausgelegt, dass dieser eine Gehaltsforderung von S 15.000,-- netto monatlich gestellt hätte. Die belangte Behörde hätte sich mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er eben keine Gehaltsforderung erhoben habe, näher auseinander setzen müssen. Der Beschwerdeführer hätte allenfalls in direkter Konfrontation mit dem Vertreter des Arbeitgebers zum präzisen Ablauf des Vorstellungsgespräches noch einmal gehört werden müssen. Der Beschwerdeführer habe keine Gehaltsforderung erhoben, sondern bloß im Zuge der Erörterung seines Lebenslaufes eine "aktuelle Gehaltsvorstellung in der Höhe von S 15.000,-- netto monatlich geäußert". Diese geäußerte Vorstellung habe aber keineswegs dahingehend verstanden werden können, dass hier eine Gehaltsforderung in dieser Höhe erhoben worden sei.

Aus all diesen Argumenten lässt sich aber eine vom Verwaltungsgerichtshof aufzugreifende Rechtswidrigkeit der Beweiswürdigung der belangten Behörde, die von der Glaubwürdigkeit der Angaben des Zeugen K. ausging, nicht ableiten. Soweit der Beschwerdeführer im Unterbleiben seiner nochmaligen Anhörung bzw. einer Gegenüberstellung mit dem Zeugen K. einen Verfahrensmangel erblickt, ist ihm entgegenzuhalten, dass er nicht darlegt, inwieweit die belangte Behörde bei Einhaltung der vom Beschwerdeführer geforderten Vorgangsweise zu einem anderen Bescheid hätte kommen können. Ein Anspruch auf "Gegenüberstellung" des Beschwerdeführers mit dem Zeugen ist aus dem Gesetz nicht abzuleiten (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. April 2002, Zl. 2002/08/0029).

Rechtswidrig soll der Bescheid nach Auffassung des Beschwerdeführers ferner deswegen sein, weil er jeder nachvollziehbaren Gliederung entbehre und nicht ersichtlich sei, von welchem festgestellten Sachverhalt die belangte Behörde ausgehe und welche beweiswürdigenden Erwägungen sie angestellt habe. Auch die rechtliche Würdigung sei nicht nachvollziehbar.

Da dem angefochtenen Bescheid aber sehr wohl zu entnehmen ist, welche Feststellungen die belangte Behörde getroffen hat, von welchen beweiswürdigenden Überlegungen sie sich dabei leiten ließ und welche rechtlichen Schlussfolgerungen sie daraus gezogen hat, und der Beschwerdeführer im Übrigen nicht konkret aufzeigt, auf welche Begründungsbestandteile des Bescheides sich seine Vorwürfe beziehen, geht dieses Vorbringen ins Leere.

Für inhaltlich rechtswidrig hält der Beschwerdeführer die Auffassung der belangten Behörde, die Äußerung einer Gehaltsforderung von S 15.000,-- netto monatlich stelle bei einem angebotenen kollektivvertraglichen Mindestlohn von S 16.700,-- brutto ein Verhalten dar, mit dem der Beschwerdeführer die Aufnahme der Beschäftigung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG vereitelt habe. Eine Vereitelungshandlung läge nur vor, wenn der Beschwerdeführer das Gehaltsangebot unter Hinweis auf die eigenen Gehaltsvorstellungen als ungenügend qualifiziert hätte und dadurch die Einstellung nicht zu Stande gekommen wäre. Die Äußerung seiner aktuellen Gehaltsvorstellung habe keineswegs im Sinne eines ausdrücklichen Wunsches bzw. gar einer Forderung verstanden werden können. Er wäre jederzeit bereit gewesen, die Stelle zum angebotenen Kollektivvertragslohn anzunehmen. Auch im Hinblick darauf, dass sich der potenzielle Arbeitgeber die Entscheidung über die Einstellung vorbehalten habe, könne nicht von Vereitelung gesprochen werden.

Auch mit diesen Überlegungen zeigt der Beschwerdeführer keine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides auf.

Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (u.a.) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Eine solche Beschäftigung ist gemäß § 9 Abs. 2 leg. cit. zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitslosen angemessen ist, seine Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist und dem Arbeitslosen eine künftige Verwendung in seinem Beruf nicht wesentlich erschwert.

Als angemessene Entlohnung im Sinne des § 9 Abs. 2 AIVG ist das nach dem (im konkreten Fall anzuwendenden) Kollektivvertrag gebührende Entgelt für die konkret zugewiesene Beschäftigung anzusehen. Das Kriterium der "angemessenen Entlohnung" im Sinne des § 9 Abs. 2 AIVG stellt nicht auf die individuelle Bedarfssituation oder Wunschvorstellung des Arbeitslosen ab, sondern auf objektive Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Auf die Höhe des vom Arbeitslosen vorher erzielten Verdienstes oder auch nur die Höhe eines "Durchschnittsverdienstes" kommt es nicht an (vgl. das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2000, Zl. 98/08/0242).

Nach § 10 Abs. 1 AIVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Liegt im Zeitraum eines Jahres vor dem Beginn eines Anspruchsverlustes bereits ein früherer Anspruchsverlust, so beträgt dieser Zeitraum acht Wochen.

Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei 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 auch anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. in diesem Sinn schon das Erkenntnis vom 16. Oktober 1990, Zl. 89/08/0141, Slg. Nr. 13.286/A, und die dort angeführte Vorjudikatur).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handels des Arbeitslosen, andererseits (und deshalb) aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern.

Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen somit auf zwei Wegen verschuldet (d.h. dessen Zustandekommen vereitelt) werden:

Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermines, Nichtantritt der Arbeit, etc.), oder aber, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht.

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. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich behandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (dolus eventualis) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. dazu das Erkenntnis vom 20. Oktober 1992, Zl. 92/08/0042, Slg. Nr. 13.722/A).

§§ 9 und 10 AIVG sind gemäß § 38 AIVG auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgespräches bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Erfolgt aber im Hinblick darauf eine sofortige Absage des potenziellen Arbeitgebers oder führt die Bewerbung nicht sogleich zum Erfolg, weil sich der Dienstgeber eine Entscheidung über die Anstellung vorbehält, so liegt es am Arbeitslosen, bezüglich der von ihm genannten Beträge eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich dabei lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und er auch bereit sei, zur angebotenen kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das

Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 26. Jänner 2000, Zl. 98/08/0242 und vom 30. Mai 1995, Zl. 95/08/0054). Das festgestellte Verhalten des Beschwerdeführers ist somit als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AlVG zu qualifizieren.

Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. II Nr. 501/2001.

Von der beantragten Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG abgesehen werden, weil die Schriftsätze des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und die dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtsache nicht erwarten lässt.

Wien, am 3. Juli 2002

Schlagworte

Beweismittel Zeugenbeweis Gegenüberstellung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2002:1997080537.X00

Im RIS seit

07.11.2002

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at