

TE Vwgh Erkenntnis 2014/6/11 2013/08/0084

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.06.2014

Index

62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1 Z1;
AIVG 1977 §10 Abs3;
AIVG 1977 §9 Abs2;
AIVG 1977 §9 Abs3;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten, den Hofrat Dr. Strohmayer, die Hofrätinnen Dr. Julcher und Mag. Rossmesl sowie den Hofrat Dr. Pürgy als Richter und Richterinnen, im Beisein des Schriftführers Mag. Berthou, über die Beschwerde des G P in Wien, vertreten durch Dr. Herbert Pochieser, Rechtsanwalt in 1070 Wien, Schottenfeldgasse 2-4/2/23, gegen den aufgrund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 11. Jänner 2013, Zl. 2012-0566-9-003220, betreffend Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe, nach mündlicher Verhandlung zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.302,10 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht - mit Unterbrechungen - seit 2001 im Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

In den mit der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice W. (im Folgenden: AMS) abgeschlossenen Betreuungsvereinbarungen vom 31. Mai 2012 und vom 28. Juni 2012 war insbesondere die Teilnahme am Kurs "i." (beim Dienstgeber

i. Personalservice und Beratung gemeinnützige GmbH, im Folgenden:

I. Personalservice) vorgesehen. Als Begründung für die beabsichtigte Vorgangsweise wird neben der Unterstützung der Vermittlung auch die rascheste Reintegration in den Arbeitsmarkt angeführt. Mit Hilfe bedarfsgerechter Unterstützung

(Bewerbungstraining, aktive Vermittlung, Bewerbungen, etc.) solle die Aufnahme eines andauernden, vollversicherten Arbeitsverhältnisses erreicht werden. Eine Qualifizierungsmaßnahme erhöhe seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt und eine finanzielle Beihilfe erleichtere ihm die Aufnahme einer Beschäftigung.

Am 16. Juli 2012 schloss er mit I. Personalservice eine Beratungs- und Betreuungsvereinbarung ab. Dieser zufolge biete I. Personalservice dem Beschwerdeführer (im Rahmen eines Transitarbeitsverhältnisses bzw. einer Aktivierungsphase) zur Erreichung eines regulären Dienstverhältnisses ein näher beschriebenes Beratungs- und Betreuungsangebot. Der Beschwerdeführer erkläre sich ausdrücklich bereit, dieses Angebot anzunehmen und aktiv an der Zielerreichung (Aufnahme eines regulären Dienstverhältnisses im ersten Arbeitsmarkt) mitzuarbeiten. Diese Vereinbarung nahm der Beschwerdeführer mit seiner Unterschrift zur Kenntnis.

Am 16. Juli 2012 unterschrieb er auch eine von I. Personalservice ausgestellte "Verpflichtende Information für TeilnehmerInnen" sowie eine "Teilnahme- und Datenschutzerklärung", der zufolge er an der Coaching- und Workshop-Phase teilnehme und sich somit verbindlich anmelde. Er erkläre sich außerdem bereit, dass MitarbeiterInnen der Firma I. Personalservice seine persönlichen Daten EDV-unterstützt unter Wahrung des Datenschutzes gegenüber Dritten erfassen dürfen.

Der Beratungs- und Betreuungsvereinbarung ist ein Muster eines Arbeitsvertrages angeschlossen. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

"ARBEITSVERTRAG

(gemäß § 2 Abs. 2 AVRAG)

Arbeitgeber:

(...)

ArbeitnehmerIn:

(...)

1. Art des Arbeitsverhältnisses: Arbeiter/in

Der/die ArbeitnehmerIn wird zunächst als ArbeiterIn beschäftigt und spätestens nach Verrichtung (Überlassung zu) einer durchgehenden Angestellten-Tätigkeit von 8 Wochen Dauer oder von 3 mal 2 Wochen ins Angestellten-Verhältnis umgestuft. Auf das vereinbarte Entgelt hat diese Umstufung keinen Einfluss.

2.

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

3.

Ein Probemonat wird ausdrücklich vereinbart.

4.

Dauer des Arbeitsverhältnisses: Unbefristet

5.

Verwendung (Tätigkeit): Transitarbeitskraft

Der/die ArbeitnehmerIn wird als Transitarbeitskraft im Sinne des §15 Abs. 2a des BABE (Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen) Kollektivvertrags eingestuft.

Der/die ArbeitnehmerIn ist damit einverstanden, seine/ihre Dienste bei KundInnen (Beschäftigern) des Arbeitgebers am vereinbarten Einsatzort zu leisten. Für den jeweiligen Einsatz erhält der/die ArbeitnehmerIn eine separate Entsendungsvereinbarung.

Darüber hinaus erklärt sich der/die ArbeitnehmerIn bereit, für jeden Fall der Entsendung einer Erweiterung des Ausmaßes der Arbeitszeit bis zur gesetzlichen bzw. der im Beschäftigerbetrieb geltenden kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zuzustimmen.

Ziel des Dienstverhältnisses (Überlassung) ist es, den/die ArbeitnehmerIn in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren.

Der/die ArbeitnehmerIn erklärt sich ausdrücklich bereit, an der Erreichung des Zieles aktiv mitzuwirken.

6. Kündigung

...

7. Arbeitsort

...

8. Entgelt

a) Überlassungsfreie Zeiten:

Das monatliche kollektivvertragliche Mindestentgelt als Transitarbeitskraft für eine Beschäftigung im Ausmaß von 38 Stunden beträgt gemäß § 16 Abs 3 BABE Kollektivvertrag EUR 1.238,29

Der monatliche Bruttobezug des/der ArbeitnehmerIn beträgt somit für die vereinbarte Arbeitszeit von 30 Stunden/Woche EUR 920,61 monatlich (14x).

b) Überlassungszeiten

Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren ArbeitnehmerInnen tatsächlich bezahlten bzw. gebührenden Entgelts. Das Entgelt muss jedenfalls dem für überlassungsfreie Zeiten gebührenden Bruttoentgelt entsprechen.

c) Sonderzahlungen

Dem/der ArbeitnehmerIn gebührt in jedem Kalenderjahr ein

13. und 14. Monatsbezug (UZ und WR) in der Höhe eines Monatsentgelts auf Basis des 6-Monate Durchschnitts (bzw. der im Unternehmen seit dem Eintritt verbrachten Zeit) inklusive aller Überstunden.

...

d) Auszahlung

...

9. Arbeitszeit (wöchentlich)

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich während der Überlassung an einen Beschäftiger nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen, die beim Beschäftiger gelten. Ist hier eine besondere Regelung nicht gegeben, so beträgt die Arbeitszeit exklusive der Pausen 30 Stunden pro Woche.

...

10. Urlaub

...

11. Geheimhaltung

...

12. Nebenbeschäftigung

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, jede andere Haupt- oder Nebenbeschäftigung in Form von zweiten Arbeitsverhältnissen, freien Dienstverträgen, Werkverträgen oder selbstständiger Tätigkeit auf eigene Rechnung der ArbeitgeberIn schriftlich zu melden. Die Meldepflicht umfasst die Pflicht zur Bekanntgabe der Firma sowie des Ausmaßes der Beschäftigung (zB 10 Stunden).

13. Arbeitsverhinderung

...

14. Persönliche Daten

Der/die ArbeitnehmerIn stimmt mit seiner/ihrer Unterschrift ausdrücklich zu, dass persönliche Daten, welche im Zusammenhang mit dem vom Arbeitsmarktservice geförderten Beschäftigungsverhältnis stehen, an das Arbeitsmarktservice W. weitergegeben werden.

Folgende Daten werden übermittelt:

Persönliche Daten:

Name, Geburtstag, Sozialversicherungsnummer, Eintritt sowie Austritt aus dem Arbeitsverhältnis, Verweildauer, Ausbildung, Dauer der Arbeitslosigkeit sowie Leistungsart vor Eintritt in das Arbeitsverhältnis, Verbleibstatus nach Austritt aus dem Arbeitsverhältnis.

Betreuungsbericht:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein Betreuungsbericht an den/die für den/die ArbeitnehmerIn zuständige/n AMS-BetreuerIn übermittelt. Der Bericht enthält Angaben über die Tätigkeit, absolvierte Qualifizierungen, die von dem/der ArbeitgeberIn geleistete sozialpädagogische Betreuung sowie eventuell noch bestehende Vermittlungseinschränkungen und weitere Empfehlungen (z.B. mögliche Zusatzqualifizierungen). Der Betreuungsbericht wird gemeinsam mit dem/der ArbeitnehmerIn erstellt. Die o.a. Daten werden zur Sicherstellung der Qualität der weiteren Betreuung durch das Arbeitsmarktservice sowie zu statistischen Zwecken und Maßnahmen-Evaluierungen eingesetzt.

Gemäß § 8 Abs. 1 Zi. 2 sowie § 9 Zi. 6 DSG 2000 kann die Zustimmung zur Verwendung der Daten jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der/die ArbeitnehmerIn nimmt aber zur Kenntnis, dass die Einwilligung zur Durchführung dieser Meldungen Voraussetzung für dieses Beschäftigungsverhältnis ist.

15. Meldepflichten

...

16. Verfall

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten ab ihrem Entstehen schriftlich bei dem/der ArbeitgeberIn geltend gemacht werden.

17. Sonstige Vereinbarungen

..."

Von 16. Juli 2012 bis 13. August 2012 nahm der Beschwerdeführer an der genannten Qualifizierungsphase beim Dienstgeber I. Personalservice erfolgreich teil.

Am 23. August 2012 wurde mit ihm vor dem AMS eine Niederschrift über die Nichtannahme bzw. das Nichtzustandekommen einer Beschäftigung aufgenommen. Darin wird festgehalten, dass er die Möglichkeit gehabt habe, am 14. August 2012 eine Beschäftigung als Transitarbeitskraft beim Dienstgeber I. Personalservice mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag aufzunehmen. Möglicher Arbeitsantritt wäre der 14. August 2012 gewesen. Der Beschwerdeführer erklärte laut Niederschrift, hinsichtlich der angebotenen Entlohnung, der beruflichen Verwendung, der geforderten Arbeitszeit, der körperlichen Fähigkeiten, der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg und der Betreuungspflichten keine Einwendungen zu haben. Als sonstige, gegen die Annahme der Beschäftigung sprechende Einwände gab er an: "Da ich Sozialleistungen verlieren würde und mehr Kosten, daher weniger Geld als jetzt zur Verfügung hätte." Die Stellungnahme des Dienstgebers laute "Ablehnung des angebotenen Dienstverhältnisses", wozu der Beschwerdeführer laut Niederschrift erklärt habe: "Stimmt".

Der vom genannten Dienstgeber ausgestellten und vom Beschwerdeführer unterschriebenen "Bestätigung über angebotene Dienstverhältnisse und Überlassungen" zufolge habe er gegenüber seiner Personalberaterin erklärt, dass ihm ein Dienstverhältnis bei I. Personalservice mit einem Stundenausmaß von 30 Stunden pro Woche und einem Beschäftigungsbeginn zum 14. August 2012 angeboten worden sei. Als Ablehnungsgrund hat der Beschwerdeführer darin ebenfalls "Da ich Sozialleistungen verlieren würde und mehr Kosten, daher weniger Geld als jetzt zur Verfügung hätte" angegeben.

Mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des AMS vom 27. September 2012 wurde gegenüber dem Beschwerdeführer der Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe gemäß § 38 iVm § 10 AIVG für den Zeitraum

14. August 2012 bis 24. September 2012 ausgesprochen. Das Ermittlungsverfahren habe ergeben, dass er eine vom AMS zugewiesene, zumutbare Beschäftigung bei der Firma I. Personalservice nicht angenommen habe. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor.

In seiner gegen diesen Bescheid erhobenen Berufung führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass er bei I. Personalservice bis 13. August 2012 eine Maßnahme besucht habe. Ab 14. August 2012 sei ihm ein Dienstverhältnis als Transitarbeitskraft (Teilzeit mit 30 Wochenstunden) mit einer Entlohnung von EUR 830,- angeboten worden. Konkrete Stellenangebote habe es nicht gegeben. Er sei erschrocken gewesen, da dieses Einkommen sehr niedrig sei. Da Lohnangebote im Normalfall immer in Bruttobeträgen angegeben würden, sei er auch hier davon ausgegangen und habe keinen Anlass gehabt, an der Annahme zu zweifeln, dass auch diese EUR 830,- ein Bruttobetrag seien. Er habe sich diesen Betrag auf dem Brutto-Netto-Rechner der Arbeiterkammer umgerechnet und sei auf ca. EUR 705,- netto gekommen. Dies sei ihm weit unter jeglichem Kollektivvertrag gelegen erschienen. In der Annahme, dass ihm eine 30 Stunden Teilzeitbeschäftigung um EUR 830,- brutto angeboten worden sei, habe er diese ihm unzumutbare Beschäftigung bei I. Personalservice abgelehnt. Am 11. Oktober 2012 habe er einen Beratungstermin bei der Arbeiterkammer gehabt, wo ihm der Kollektivvertragslohn für 30 Stunden pro Woche berechnet worden sei und er erstmals erfahren habe, dass die EUR 830,- die Nettoentlohnung gewesen wären. Seitens der Arbeiterkammer sei für ihn bei I. Personalservice interveniert worden, ihn noch einzustellen. Deren Geschäftsführerin habe zugesagt, beim AMS eine Zuweisung für ihn zu beantragen. Wie er ebenfalls von der Arbeiterkammer erfahren habe, sei seit dem 14. August 2012 bereits die Nachsichtsfrist (mehr als 56 Kalendertage) vergangen. Er hoffe, dass die belangte Behörde bei ihrer Entscheidung berücksichtigen werde, dass er einem Irrtum betreffend die Bezahlung unterlegen sei, durch die sehr späte Bescheidzustellung bereits ein Großteil der Nachsichtsfrist verstrichen gewesen sei und es ihm zu jedem Zeitpunkt an einem Verschulden gemangelt habe, das Zustandekommen einer zumutbaren Beschäftigung zu vereiteln. Er stelle daher den Antrag, den vorliegenden Bescheid aufzuheben und ihm - im Nachsichtsweg - Notstandshilfe für den Zeitraum 14. August 2012 bis 24. September 2012 zuzuerkennen.

Mit Schreiben vom 31. Oktober 2012 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer im Rahmen des Parteiengehörs im Wesentlichen mit, dass die ihm vom AMS angebotene Beschäftigung zumutbar gewesen sei. Es habe sich um ein Dienstverhältnis in einem sozialökonomischen Überlassungsbetrieb gehandelt. Die Entlohnung sei nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigungsbetriebes, in den Stehzeiten nach dem Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser erfolgt. Als Notstandshilfebezieher genieße er weder Entgelt- noch Berufsschutz und sei daher verpflichtet, ein zugewiesenes, kollektivvertraglich entlohntes und zumutbares Dienstverhältnis anzunehmen. Das verfahrensgegenständliche Dienstverhältnis erfülle diese Kriterien; es wäre ihm sohin möglich und zumutbar gewesen, das angebotene Dienstverhältnis anzunehmen. Durch seine Ablehnung der Beschäftigung bei I. Personalservice habe er daher ein Verhalten gesetzt, das die Verhängung einer Sanktion gemäß § 10 AIVG rechtfertige. Nach derzeitigem Stand des Ermittlungsverfahrens sei nicht mit einer Aufhebung des erstinstanzlichen Bescheides zu rechnen.

Im Rahmen einer umfangreichen Stellungnahme vom 28. November 2012 legte der Beschwerdeführer - nunmehr anwaltlich vertreten - dar, weshalb die Beschäftigung bei I. Personalservice seiner Ansicht nach dennoch unzumutbar sei. So biete das genannte Unternehmen grundsätzlich nur Teilzeitbeschäftigungen an. Er beantrage, zum Beweise dafür den Geschäftsführer einzuvernehmen. Weiters sei der Dienstvertrag auf Grund der darin enthaltenen Konkurrenzklausele folgenden Inhalts sittenwidrig:

"12. Konkurrenzverbot

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der/die Arbeitnehmer/in keine anderen Haupt- oder Nebenbeschäftigungen in Form von zweiten Arbeitsverhältnissen, Werkverträgen, Geschäften auf eigene Rechnung abschließen oder ausüben oder Akquisitionen dazu betreiben."

Der Dienstvertrag führe zudem nach seiner Beendigung eine zusätzliche Verringerung der Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld herbei und verschärfe dadurch die Armutsspirale, in der sich ein Arbeitsloser befinde. Wenn ein Arbeitsloser eine geringfügige Beschäftigung ausübe, müsse er diese auf Grund des Vertrages aufgeben.

Außerdem habe ihm mit Punkt 14. des Arbeitsvertrages vom Dienstgeber der Verzicht auf sein verfassungsrechtlich gewährleistetes Recht auf Datenschutz aufgezwungen werden sollen.

Auch die Verfallsklausel in den bekannten Dienstverträgen sei gesetzwidrig. Diese habe folgenden Inhalt:

"16. Verfall

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab ihrem Entstehen schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden."

Durch seinen Vertreter sei ihm auch bekannt geworden, dass die Beschäftigung bei dem genannten Unternehmen auf Grund kollektivvertragswidriger Arbeitsverträge und gesetzwidriger Praktiken unzumutbar sei.

Weiters bestreite er, dass eine Entlohnung nach dem Kollektivvertrag vorgesehen gewesen sei. Die Behörde werde ihm erst das konkret vorgesehene Einkommen und den konkret vorgesehenen Kollektivvertrag, nach dem er entlohnt werden solle, zur Kenntnis zu bringen haben, weil er darüber vom Unternehmen in keiner Weise informiert worden sei. Wie er bereits in der Berufung dargestellt habe, habe er das ihm angebotene Gehalt von EUR 830,- als Bruttogehalt verstanden, weil Gehälter niemals als Nettogehalt angegeben würden, da ja der Arbeitgeber das Nettogehalt nicht ohne weiteres wissen könne. Er sei nicht darauf hingewiesen worden, dass es sich um ein Nettogehalt handeln hätte sollen. Es sei im Zuge des Gespräches keine Rede davon gewesen, welche Freibeträge er in Anspruch nehmen könnte, um ein konkretes Nettogehalt ermitteln zu können. Dass der genannte Betrag von EUR 830,- ein Nettogehalt sein könnte, sei ihm erst im Zuge einer Beratung bei der Arbeiterkammer mitgeteilt worden, wobei diese einen Kollektivvertrag herangezogen habe, der ihm selbst nicht bekannt gewesen sei.

Der konkrete Dienstvertrag, der abzuschließen gewesen wäre, sei ihm nicht ausgefolgt, sondern nur zur Einsicht gegeben worden. Es habe geheißen, er sei zu unterschreiben oder eben nicht. Auch die Weigerung, ihm eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages zuteilwerden zu lassen, mache die Beschäftigung bei diesem Dienstgeber, der darauf achte, dass die Beschäftigungsbedingungen intransparent blieben, unzumutbar. Er beantrage die zeugenschaftliche Einvernahme des in die gegenständliche Angelegenheit involvierten Mitarbeiters in einer öffentlichen mündlichen Berufungsverhandlung, in der ihm Gelegenheit zur Teilnahme zum Zweck der Stellung von Kontrollfragen zu geben sei. Da ihm der konkrete Dienstvertrag und der diesem Dienstvertrag zugrunde zu legende Kollektivvertrag vorenthalten worden seien, bestreite er, dass die Beschäftigungsbedingungen überhaupt gesetzmäßig gewesen seien.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die Berufung des Beschwerdeführers abgewiesen.

Dabei ging die belangte Behörde von dem im Wesentlichen eingangs wiedergegebenen Sachverhalt aus, den sie rechtlich wie folgt beurteilte:

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen verliere der Arbeitslose den Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe für die Dauer von sechs Wochen, wenn er sich weigere, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice zur Arbeitsvermittlung beauftragten Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitle.

Eine Beschäftigung sei zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen sei, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährde, angemessen entlohnt sei, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen solle, in angemessener Zeit erreichbar sei oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung stehe sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden könnten. Als angemessene Entlohnung gelte grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.

Als Beschäftigung gelte auch ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP), soweit dieses den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entspreche.

Bei I. Personalservice handle es sich um einen Sozialökonomischen Betrieb. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften würden eingehalten, die in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards seien erfüllt. Mitarbeiter von I. Personalservice würden an dritte Auftraggeber verliehen und erhielten während der Stehzeiten sozialpädagogische Betreuung sowie theoretische und praktische Ausbildung.

Bei der dem Beschwerdeführer vom AMS angebotenen Beschäftigung habe es sich um ein Dienstverhältnis in einem sozialökonomischen Überlassungsbetrieb gehandelt. Die Entlohnung erfolge nach Kollektivvertrag. Die angebotene Beschäftigung sei daher zumutbar gewesen. Da der Beschwerdeführer dem Personenkreis der langzeitarbeitslosen

Personen angehöre, sei die Zuweisung zu einem Sozialökonomischen Betrieb jedenfalls gerechtfertigt.

Die Behauptungen, dass die Dienstverhältnisse bzw. Dienstverträge und Vereinbarungen sittenwidrig und nicht gesetzeskonform in Bezug auf Arbeitszeit, Datenschutz usw. wären, könnten nicht nachvollzogen werden. Das Unternehmen würde strikt nach den Vorgaben der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, des Kollektivvertrages sowie der Betriebsvereinbarung für Transitarbeitskräfte arbeiten.

Der Beschwerdeführer wäre jedenfalls nach § 16 Gehaltsordnung des BABE Kollektivvertrages (betreffend die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/-innen der privaten Bildungseinrichtungen) entlohnt worden. Das Bruttogehalt würde bei 38 Wochenstunden EUR 1.196,42 betragen. Die Regelarbeitszeit würde gemäß der Betriebsvereinbarung 30 Wochenstunden in überlassungsfreien Zeiten betragen. Im Falle einer Überlassung würde die Entlohnung jener im übernehmenden Betrieb entsprechen.

Sein Einwand, ein Arbeitsloser müsse seine geringfügige Beschäftigung auf Grund des Dienstvertrags bei I. Personalservice aufgeben und dadurch wirtschaftlichen Schaden erleiden, sei im Fall des Beschwerdeführers ohne Bedeutung, da er ohnehin keiner geringfügigen Beschäftigung nachgehe. Außerdem würden nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes geringfügige Beschäftigungen nur insoweit toleriert, als diese nicht die Aufnahme eines vollversicherten Beschäftigungsverhältnisses verhinderten. Auch seinem Einwand bezüglich des Punktes 12. (Konkurrenzverbot) könne nicht gefolgt werden. Der von ihm angeführte Passus sei im Arbeitsvertrag in dieser Ausgestaltung nicht auffindbar.

Zum Einwand des Beschwerdeführers, das Grundrecht auf Datenschutz würde verletzt, sei festzustellen, dass § 25 AMSG bestimme, dass Einrichtungen, denen Aufgaben des AMS übertragen seien (wie es bei I. Personalservice der Fall sei), die von ihnen ermittelten und verarbeiteten Daten im Wege der automationsunterstützten Datenverarbeitung an das AMS übermitteln dürften.

Zu seinen Ausführungen, er habe angenommen, es würde sich bei dem Gehalt von EUR 830,- bloß um ein Bruttogehalt handeln und erst im Zuge einer Vorsprache bei der Arbeiterkammer hätte er festgestellt, dass die Höhe als Nettobetrag zu verstehen sei, sei erstens auf die obigen Ausführungen verwiesen. Des Weiteren werde festgehalten, dass für die belangte Behörde nicht nachvollziehbar sei, wieso er nicht gleich im Zuge des Gesprächs bei I. Personalservice Informationen bezüglich der Entlohnung eingeholt habe. Er habe als Grund lediglich angegeben, er würde Sozialleistungen verlieren. Dieser Einwand sei absolut untauglich, um das Absehen von einer Beschäftigungsaufnahme zu rechtfertigen, zumal das AMS ja auch verpflichtet sei, die Interessen der Versichertengemeinschaft zu wahren.

Dem Argument, die Zuweisung zu I. Personalservice durch die Arbeitsmarktverwaltung verfolge den Zweck, durch scheinbare Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld für die nächste Beschäftigungslosigkeit, die zwangsläufig nach Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses entstünde, abzusenken, sei ebenfalls nicht nachvollziehbar, da bei Arbeitslosen, die (wie der Beschwerdeführer) das 45. Lebensjahr vollendet hätten, gemäß § 21 Abs. 8 AIVG abweichend von Abs. 1 ein für die Bemessung des Arbeitslosengeldes herangezogenes Bruttoentgelt auch bei weiteren Ansprüchen auf Arbeitslosengeld so lange für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes heranzuziehen sei, bis ein höheres monatliches Bruttoentgelt vorliege.

Das Dienstverhältnis bei I. Personalservice sei nach Ansicht der belangten Behörde jedenfalls zumutbar, weil I. Personalservice als Dienstgeber zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen gesetzlichen Bestimmungen selbstverständlich verpflichtet sei. Die zeugenschaftliche Einvernahme der vertretungsbefugten Gesellschafter von I. habe daher unterbleiben können.

Der Beschwerdeführer habe ein Verhalten gesetzt, das die Verhängung einer Sanktion gemäß § 10 AIVG (in Verbindung mit § 38 AIVG) rechtfertige. Gründe für eine allfällige Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 AIVG seien von ihm nicht genannt worden und hätten auch von der belangten Behörde nicht erblickt werden können. Der Beschwerdeführer habe bis zum heutigen Tag auch keine neue Beschäftigung aufgenommen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit seines Inhalts sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde.

Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt und in einer Gegenschrift beantragt, die Beschwerde kostenpflichtig abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung erwogen:

1. Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG (in der im Beschwerdefall maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 104/2007) ist arbeitswillig, wer u. a. 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) durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen.

Gemäß § 9 Abs. 2 AIVG ist eine Beschäftigung zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht 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.

Gemäß § 9 Abs. 7 AIVG gilt als Beschäftigung, unbeschadet der erforderlichen Beurteilung der Zumutbarkeit im Einzelfall, auch ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP), soweit dieses den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entspricht. Im Rahmen dieser Qualitätsstandards ist jedenfalls die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung sowie im Falle der Arbeitskräfteüberlassung das zulässige Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und die Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken festzulegen.

Nach § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG verliert die arbeitslose Person, wenn sie sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. 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.

Gemäß § 10 Abs. 3 AIVG ist der Verlust des Anspruches in berücksichtigungswürdigen Fällen wie z.B. bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

Nach § 38 AIVG sind diese Bestimmungen auf die Notstandshilfe sinngemäß anzuwenden.

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, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 4. September 2013, Zl. 2011/08/0200, mwN).

Der Tatbestand des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG wird nur verwirklicht, wenn es sich um eine zumutbare und damit für die Zuweisung geeignete Beschäftigung handelt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. September 2013, Zl. 2012/08/0076, mwN).

2. Im Beschwerdefall ist im Wesentlichen strittig, ob die dem Beschwerdeführer angebotene Beschäftigung bei I. Personalservice den Zumutbarkeitskriterien des § 9 AIVG entsprochen hat und dieser daher verpflichtet war, diese Beschäftigung anzunehmen.

Der Beschwerdeführer bestreitet - wie schon im Verwaltungsverfahren - die Zumutbarkeit der Beschäftigung vor allem mit dem Argument, dass das konkrete Angebot, insbesondere hinsichtlich der Gehaltsbedingungen, nicht nachvollziehbar gewesen sei. Wie er wiederholt dargestellt habe, sei ihm gegenüber von einem Gehalt von EUR 830,- die Rede gewesen. Es sei ihm weder I. Personalservice noch vom AMS selbst mitgeteilt worden, dass es sich dabei nicht um ein Bruttogehalt, sondern um das Nettogehalt handle. In der Annahme, es handle sich um das Bruttoentgelt, habe er das angebotene Beschäftigungsverhältnis abgelehnt, da ihm das angebotene Gehalt weit unter dem Kollektivvertrag gelegen erschienen sei. Das Gehalt sei im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes auf die Erfordernisse der Zumutbarkeit nicht überprüfbar gewesen. Der bei ihm bestandene Irrtum sei von I. Personalservice heraufbeschwo- ren worden. Abgesehen davon, dass somit auf Grund der irreführenden Auskunft durch I. Personalservice das Dienstverhältnis wegen von ihm angenommener zu geringer Entlohnung vereitelt worden sei, schließe der bei ihm bestandene Irrtum das für die Anwendung des gesetzlichen Tatbestandes notwendige vorsätzliche Verhalten, eine vorsätzliche Arbeitsvereitelung, aus.

Mit diesem Vorbringen ist der Beschwerdeführer jedoch nicht im Recht.

Wie der Verwaltungsgerichtshof etwa im Erkenntnis vom 26. Jänner 2005, Zl.2004/08/0112, dargelegt hat, ist der Arbeitslose (vor Ablehnung der Beschäftigung) verhalten, sich durch entsprechende Rückfragen Klarheit zu verschaffen, wenn ein Gehaltsangebot in Bezug auf sein Verhältnis zum Kollektivvertrag (objektiv) unvollständig oder zweifelhaft sein sollte; ein vom Arbeitslosen bloß (subjektiv) gezogener Schluss, der Dienstgeber hätte nicht einmal den kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlen wollen, reicht hingegen nicht aus, die Unzumutbarkeit der angebotenen Beschäftigung darzutun.

Die bloß subjektive Annahme des Beschwerdeführers, ihm werde ein weit unter dem Kollektivvertrag liegendes Entgelt bezahlt, berechtigte ihn somit nicht, das angebotene Beschäftigungsverhältnis im Zuge des Gesprächs mit seinem potentiellen Arbeitgeber sofort wegen Unzumutbarkeit - auf Grund der seines Erachtens zu geringen Entlohnung - abzulehnen.

Dass der Beschwerdeführer im Gespräch bei I. Personalservice versucht habe, sich weitere Klarheit über das konkrete Gehaltsangebot zu verschaffen, insbesondere, dass er Rückfragen in Bezug auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt gestellt oder Klärungsversuche dahingehend unternommen hätte, ob es sich bei dem ihm genannten Betrag um einen Brutto- oder Nettobetrag handle, wurde von ihm nicht behauptet.

Der Irrtum des Beschwerdeführers über das Entgelt ändert auch nichts daran, dass er das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zumindest bewusst in Kauf genommen und daher vorsätzlich gehandelt hat.

Soweit der Beschwerdeführer aber rügt, dass die belangte Behörde jegliche Ermittlungstätigkeit hinsichtlich eines Vergleichseinkommens unterlassen habe, wodurch sie dem Verwaltungsgerichtshof die nachprüfende Kontrolle über den individuellen Entgeltschutz entziehe, ist ihm zu entgegen, dass die Feststellung der Bezahlung des kollektivvertraglichen Entgelts ausreicht. In Fällen, in denen Normen der kollektiven Rechtsgestaltung auf ein zugewiesenes Beschäftigungsverhältnis anwendbar sind, stellen diese Normen den verbindlichen (Mindest-)Maßstab für die Beurteilung der angemessenen Entlohnung der Beschäftigung dar; aus dem Wort "zumindest" kann nur abgeleitet werden, dass auch eine Beschäftigung mit einer höheren Entlohnung (alleine deswegen) nicht unzumutbar ist (vgl. näher die hg. Erkenntnisse vom 7. September 2011, Zl. 2008/08/0085, und vom 12. September 2012, Zl. 2009/08/0247, jeweils mwN). Zur Ermittlung eines Vergleichseinkommens war die belangte Behörde daher nicht verpflichtet. Aus demselben Grund erübrigt sich die Beiziehung eines Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Berufskunde zum Zweck der Abklärung von Vergleichseinkommen.

3. Der Beschwerdeführer bringt weiters vor, ihm könne auch nicht fahrlässiges Verhalten zur Last gelegt werden, wenn er eine Beschäftigung ablehnen müsse, die ihn auf Grund bloßer Teilzeitbeschäftigung - noch dazu bei einem Konkurrenzverbot, das jeglichen Zuverdienst ausschließe - noch schlechter stelle als das Arbeitslosengeld und für die Zukunft eine weitere Herabsetzung der Bemessungsgrundlage zur Folge habe.

Dabei verkennt er jedoch, dass - wie sich aus der Systematik und dem Zweck der §§ 9 und 10 AIVG ergibt -

Leistungsbezieher angehalten sind, ehestmöglich durch die Aufnahme einer Beschäftigung aus dem Leistungsbezug wieder auszuschneiden (vgl. erneut das hg. Erkenntnis vom 4. September 2013, ZI. 2012/08/0076, mwN). Der Beschwerdeführer wäre daher jedenfalls dazu verhalten gewesen, eine ihm gemäß § 9 AIVG zumutbare Beschäftigung anzunehmen, auch wenn sich daraus für ihn eine finanzielle Schlechterstellung im Vergleich zum Leistungsbezug ergeben hätte. Dies folgt aus dem Umstand, dass - nach der hier maßgebenden Rechtslage - beim Bezug von Notstandshilfe kein Entgeltsschutz mehr besteht (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 7. Mai 2008, ZI. 2007/08/0084, mwN). Ein Arbeitsloser bzw. ein Notstandshilfebezieher muss auch zur Annahme einer (die Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden und Arbeitslosigkeit daher ausschließenden) Teilzeitbeschäftigung bereit sein, um das Erfordernis der Arbeitswilligkeit zu erfüllen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 29. Jänner 2014, ZI. 2013/08/0265, mwN). Es trifft daher nicht zu, dass, wie der Beschwerdeführer vermeint, einem Arbeitslosen eine Vollzeitbeschäftigung zugewiesen werden müsse.

Das vom Beschwerdeführer angesprochene Konkurrenzverbot ist - wie schon die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid festgestellt hat - in dem eingangs wiedergegebenen Vertrag, der dem Beschwerdeführer nach der Aktenlage als für das in Aussicht genommene Dienstverhältnis maßgeblich vorgelegt worden war, nicht enthalten. Im gegenständlichen Arbeitsvertrag wird unter Punkt 12. (Nebenbeschäftigung) nur die Verpflichtung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin normiert, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses jede andere Haupt- oder Nebenbeschäftigung auf eigene Rechnung dem Arbeitgeber schriftlich zu melden sowie die Firma und das Ausmaß der Beschäftigung bekannt zu geben. Die Beschwerde bezieht sich offenbar auf eine Klausel aus einem anderen, im vorliegenden Fall nicht maßgeblichen Arbeitsvertrag.

Soweit der Beschwerdeführer im Übrigen behauptet, der Arbeitsvertrag sei ihm überhaupt nicht unterbreitet worden, steht dies mit seinem eigenen Vorbringen im Berufungsverfahren im Widerspruch, wonach ihm der Vertrag zur Einsicht gegeben, aber nicht zur Mitnahme ausgefolgt worden sei.

4. Der Beschwerdeführer rügt außerdem, die belangte Behörde setze sich weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht mit seinen Ausführungen in der Berufung auseinander.

Die belangte Behörde ist aber in der oben wiedergegebenen Bescheidbegründung auf die in der Berufung und in der Stellungnahme vom 28. November 2012 erhobenen Einwände im Einzelnen eingegangen, wobei sie insbesondere die vom Beschwerdeführer kritisierten Bestimmungen des Arbeitsvertrages erörtert hat.

Einzuräumen ist zwar, dass dem Beschwerdeführer eine Weigerung, die Zustimmungserklärung zur Übermittlung persönlicher Daten zu unterzeichnen, nicht als Vereitelungshandlung angelastet werden dürfte: Der Verwaltungsgerichtshof hat schon im Erkenntnis vom 16. September 1997, ZI. 96/08/0308, klargestellt, dass einem Arbeitslosen, der (entsprechend den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes) ausdrücklich darüber belehrt wird, dass ihm ein Widerruf der Zustimmungserklärung jederzeit offenstehe, nicht zur Last gelegt werden kann, diese Zustimmungserklärung schon von vornherein nicht zu unterfertigen. Der Verwaltungsgerichtshof hat in dem genannten Erkenntnis auch darauf hingewiesen, dass nicht erkennbar sei, inwieweit die Unterfertigung der Zustimmungserklärung zur Durchführung der Maßnahme erforderlich gewesen wäre; dies ist auch in der dem vorliegenden Beschwerdefall zugrunde liegenden Konstellation der Fall. Der Beschwerdeführer hat aber nicht nur (etwa durch Streichung der entsprechenden Klausel) die Zustimmung zur Datenübermittlung abgelehnt, sondern - wegen des seiner Meinung nach zu geringen Entgelts und des Verlusts von Sozialleistungen - die Aufnahme der Beschäftigung insgesamt verweigert.

Was die Verfallsklausel betrifft, so wäre sie insoweit, als sie höherrangigem zwingendem Recht widerspricht, nichtig. Der Umstand allein, dass sie im dem Beschwerdeführer vorgelegten Vertragsmuster vorgesehen war, macht die Beschäftigung noch nicht unzumutbar und lässt insbesondere auch nicht den Schluss zu, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des sozialökonomischen Betriebes würde insgesamt nicht im Sinn des § 9 Abs. 7 AIVG den "arbeitsrechtlichen Vorschriften" entsprechen.

5. Weiters wendet sich der Beschwerdeführer gegen die Nichterteilung der Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 AIVG. Seiner Ansicht nach sei bei einem vom potentiellen Dienstgeber hervorgerufenen Irrtum über die Beschäftigungsbedingungen jedenfalls die Nachsicht zu erteilen.

Dem ist entgegenzuhalten, dass nach der Systematik des Gesetzes jene Umstände nicht zur Annahme eines berücksichtigungswürdigen Falles im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG führen können, die schon im Zusammenhang mit der

Zumutbarkeit der Beschäftigung im Sinn des § 9 Abs. 2 und 3 AIVG von Bedeutung sind und deren Prüfung ergeben hat, dass sie diese nicht ausschließen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. September 2013, Zl. 2012/08/0076).

Im Übrigen hat der Beschwerdeführer keine Gründe aufgezeigt, die dazu führen, dass ihn der Ausschluss vom Bezug der Leistung aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst allgemein der Fall ist. Entgegen der vom Beschwerdeführer vertretenen Ansicht kommt es dabei nicht auf persönliche finanzielle Umstände an (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 25. Juni 2013, Zl. 2011/08/0225, mwN).

6. Eine Mangelhaftigkeit des Verwaltungsverfahrens sieht der Beschwerdeführer darin, dass ihm eine im angefochtenen Bescheid wiedergegebene Stellungnahme des Dienstgebers nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Hier unterlässt es der Beschwerdeführer, die Relevanz des Verfahrensmangels für den Ausgang des Verfahrens darzutun, weshalb er nicht als wesentlich anzusehen ist.

Hinsichtlich der Rüge, die belangte Behörde habe verweigert, den Geschäftsführer von I. Personalservice zu der Frage einzuvernehmen, warum ausschließlich Dienstverhältnisse für 30 Stunden angeboten würden, obwohl bei den zahlreichen Beschäftigungsverhältnissen, die zu dieser Firma vermittelt würden, 40 Stunden-Beschäftigungen möglich sein müssten, fehlt schon dem genannten Beweisthema jede Relevanz für das Verfahren.

Mit den sonstigen Ausführungen unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wiederholt der Beschwerdeführer seine bereits unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit vorgebrachten Einwände. Insoweit kann daher auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.

7. Schließlich macht der Beschwerdeführer verschiedene Verfassungswidrigkeiten geltend.

Er regt an, ein Gesetzprüfungsverfahren hinsichtlich des § 9 Abs. 7 AIVG beim Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Der Verwaltungsgerichtshof hat aber bereits in der Vergangenheit im Hinblick darauf, dass auch bei einer Zuweisung zu einer Beschäftigung bei einem sozialökonomischen Betrieb die Zumutbarkeit im Einzelfall jedenfalls zu beurteilen ist, gegen die Verfassungskonformität dieser Bestimmung keine Bedenken gehegt (vgl. dazu des Näheren die Ausführungen im hg. Erkenntnis vom 4. September 2013, Zl. 2011/08/0200).

Weiters sieht er eine Verfassungswidrigkeit des § 1 Abs. 1 Z 6 AÜG, zumal sich die belangte Behörde hinsichtlich der Entgeltregelung beim Arbeitskräfteüberlasser darauf berufen habe, dass dieser der genannten Ausnahmeregelung unterliege und für ihn keinerlei sonstige Mindestentgeltregelungen gelten würden.

Abgesehen davon, dass § 1 AÜG in der im Beschwerdefall maßgebenden Fassung BGBl. I Nr. 24/2011, in Kraft getreten am 1. Mai 2011, weder in Abs. 1 noch in Abs. 2 Ziffern nennt - der Beschwerdeführer dürfte offenbar § 1 Abs. 2 Z 6 AÜG in der bis zum 30. April 2011 in Geltung gestandenen Fassung BGBl. I Nr. 70/2009 vor Augen gehabt haben -, war auf diese Argumentation schon deshalb nicht weiter einzugehen, weil im angefochtenen Bescheid eine solche Begründung nicht enthalten ist.

Ferner behauptet der Beschwerdeführer eine Verletzung des Art. 1 1. ZP EMRK in Verbindung mit Art. 6 Abs. 1 EMRK und regt diesbezüglich ebenfalls ein Gesetzprüfungsverfahren beim Verfassungsgerichtshof an. Die Methode des Arbeitsmarktservice, mittels Schein- oder Umgehungsgeschäften Arbeitslose ihrer Ansprüche nach dem AIVG zu entledigen, verwirkliche eine gröbliche Verletzung des angezogenen Menschenrechts. Die in der Beschwerde erhobenen Behauptungen erhellen aber nicht, inwieweit eine Verletzung der zuvor zitierten Bestimmung vorliegen soll.

Schließlich macht der Beschwerdeführer - auch unter dem Beschwerdegrund der Unzuständigkeit der belangten Behörde - geltend, Ansprüche nach dem AIVG seien als "civil rights" im Sinn des Art. 6 Abs. 1 EMRK zu beurteilen. § 44 AIVG sehe zur Entscheidung über derartige Ansprüche die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice, sohin von Verwaltungsbehörden und ein Verfahren nach dem AVG vor. Dies verletze das Grundrecht nach Art. 6 Abs. 1 EMRK auf eine Entscheidung durch ein unabhängiges und unparteiisches auf Gesetz beruhendes Gericht. Er sei weiter in seinen von Art. 6 Abs. 1 EMRK garantierten Rechten auf Anhörung in einer öffentlichen Verhandlung und auf öffentliche Urteilsverkündung verletzt.

Hinsichtlich dieses Vorbringens kann gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf die Entscheidungsgründe des hg. Erkenntnisses vom 20. September 2006, Zl. 2003/08/0106, verwiesen werden.

Unter Hinweis auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes G 78/99 u.a. regt der Beschwerdeführer weiters ein Gesetzprüfungsverfahren hinsichtlich § 10 Abs. 1 AIVG

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at