

TE Bvwg Erkenntnis 2019/8/22 W198 2219457-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.08.2019

Entscheidungsdatum

22.08.2019

Norm

ASVG §10

B-VG Art. 133 Abs4

Spruch

W198 2219457-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Karl SATTLER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Rudolf NORTH und Josef HERMANN als Beisitzer in der Beschwerdesache von XXXX , XXXX , gegen den Bescheid (Beschwerdevorentscheidung) des Arbeitsmarktservice Korneuburg vom 03.05.2019, GZ: RAG/05661/2019, in nicht öffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetzes (VwGVG) als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Bei der am 18.02.2019 vor dem Arbeitsmarktservice Korneuburg (im Folgenden: AMS) wegen Nichtannahme bzw. Nichtzustandekommen der am 28.01.2019 als Installateurhelfer beim Dienstgeber XXXX mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag zugewiesenen Beschäftigung aufgenommenen Niederschrift gab XXXX (im Folgenden: Beschwerdeführer) im Wesentlichen zu Protokoll, dass er keinen Termin von der Firma bekommen habe, weder per Email noch per Telefon.

2. Mit Bescheid des AMS vom 22.02.2019 wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG für den Zeitraum 12.02.2019 bis 25.03.2019 verloren hat. Begründend wurde ausgeführt, dass die vom AMS zugewiesene, zumutbare Beschäftigung als Installateurhelfer ab 12.02.2019 durch das

Verschulden des Beschwerdeführers nicht zustande gekommen sei. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

3. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde. Darin führte er aus, dass er bis dato seine Bewerbungen immer per Email weggeschickt habe und diese auch per Email beantwortet worden seien. Nur die Firma XXXX habe sich per SMS an ihn gewendet. Er habe sich bei dieser Firma per Email beworben und hätte diese Firma - wie die anderen Firmen auch - per Email antworten können, da er seine Emails permanent abrufe. Man sei nicht gezwungen, ein Mobiltelefon zu besitzen.

4. Im Rahmen des vom AMS durchgeführten ergänzenden Ermittlungsverfahrens führte der potentielle Dienstgeber in einem Schreiben an das AMS vom 20.03.2019 aus, dass der Beschwerdeführer am 03.02.2019 seinen Lebenslauf übermittelt habe. Nachdem der Beschwerdeführer nach einem telefonischen Gespräch sowie einer schriftlichen Einladung per SMS vom 04.02.2019 nicht in die Firma gekommen sei, sei am 11.02.2019 eine Rückmeldung an das AMS gemacht worden, dass der Beschwerdeführer nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen sei. Er hätte eine Woche Zeit gehabt, zum Gespräch zu kommen, habe dies aber nicht getan.

Im Anhang zu dem Schreiben vom 20.03.2019 wurde die SMS, die vom potentiellen Dienstgeber an den Beschwerdeführer geschickt wurde, an das AMS übermittelt.

5. Mit Schreiben vom 28.03.2019 wurden dem Beschwerdeführers die vom potentiellen Dienstgeber am 20.03.2019 getätigten Angaben zur Kenntnis gebracht und wurde er ersucht, zu diesen Angaben Stellung zu nehmen. Weiters wurde er ersucht, einen Screenshot der SMS-Nachricht vorzulegen, die er vom potentiellen Dienstgeber erhalten habe und wurde er ersucht, die SMS-Nachricht so vorzulegen, dass das Empfangsdatum ersichtlich ist.

6. In einer Stellungnahme vom 02.04.2019 führte der Beschwerdeführer aus, dass er sich am 03.02.2019 per Email beworben habe. Einen telefonischen Kontakt habe es nicht gegeben. Im Zuge eines Kontrolltermins beim AMS am 18.02.2019 sei er von seinem Betreuer gefragt worden, warum er nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen sei, woraufhin er geantwortet habe, dass er keine Einladung zu einem Gespräch erhalten habe. Der Betreuer habe in der Folge den potentiellen Dienstgeber angerufen und sei gesagt worden, dass der Beschwerdeführer per SMS verständigt worden sei. Der Beschwerdeführer habe daraufhin seine SMS durchgesehen und erst zu diesem Zeitpunkt bemerkt, dass er eine SMS bekommen habe. Bis zu diesem Zeitpunkt am 18.02.2019 habe er nicht gewusst, dass er eine SMS vom potentiellen Dienstgeber erhalten habe. Er habe bislang seine Bewerbungen immer per Email versendet und die Antworten auch per Email erhalten.

Der Beschwerdeführer legte einen Screenshot der SMS-Nachricht vor, woraus sowohl die Nummer des Absenders als auch das Empfangsdatum und die Empfangszeit ersichtlich sind.

7. Im Verfahren über die Beschwerde erließ das AMS als belangte Behörde gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 AIVG eine mit 03.05.2019 datierte Beschwerdevorentscheidung, mit der die Beschwerde abgewiesen wurde. Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass der Beschwerdeführer dadurch, dass er sich zwar beworben habe, aber in weiterer Folge nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen sei, eine Vereitelungshandlung gesetzt habe.

8. Mit Schreiben vom 15.05.2019 stellte der Beschwerdeführer fristgerecht einen Antrag auf Vorlage. Darin führte er aus, dass er von gegenständlicher SMS des potentiellen Dienstgebers erst am 18.02.2019 im Zuge seines Termins beim AMS erfahren habe. Er sei der Annahme gewesen, dass er per Email verständigt werde und sei sich keiner Schuld bewusst.

9. Der Vorlageantrag und die Beschwerde wurden gemäß § 15 Abs. 2 letzter Satz VwGVG unter Anschluss der Akten des Verfahrens am 29.05.2019 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Das AMS hat die notwendigen Ermittlungen des maßgeblichen Sachverhaltes ausreichend durchgeführt. Auf dieser Grundlage werden folgende Feststellungen getroffen und der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt:

Der Beschwerdeführer stand zuletzt von 23.07.2018 bis 31.12.2018 in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis. Seit 14.01.2019 steht er im Arbeitslosengeldbezug.

Laut der am 14.01.2019 abgeschlossenen Betreuungsvereinbarung wird der Beschwerdeführer vom AMS bei der

Suche nach einer Stelle als Installateurhelfer in den gewünschten Arbeitsorten Wien, Bezirk Korneuburg im Vollzeitausmaß unterstützt. Der Beschwerdeführer hat sich verpflichtet, sich auf Stellenangebote, die ihm das AMS zuweist, zu bewerben und innerhalb von acht Tagen dem AMS über die Bewerbung Rückmeldung zu geben.

Am 28.01.2019 wurde dem Beschwerdeführer die verfahrensgegenständliche kollektivvertraglich entlohnte Stelle als Installateurhelfer beim Dienstgeber XXXX mit möglichem Arbeitsantritt am 12.02.2019 vom AMS zugewiesen.

Der Beschwerdeführer hat am 03.02.2019 per Email seinen Lebenslauf an den potentiellen Dienstgeber übermittelt. In diesem Lebenslauf hat der Beschwerdeführer eine Mobiltelefonnummer angegeben.

Am 04.02.2019 hat der potentielle Dienstgeber eine SMS-Nachricht an den Beschwerdeführer gesendet, mit dem Inhalt, dass der Beschwerdeführer gebeten werde, zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch in der Firma vorbeizukommen. Diese SMS-Nachricht wurde vom Beschwerdeführer am 04.02.2019 um 08:28 Uhr empfangen.

Der Beschwerdeführer hat auf diese SMS nicht reagiert und ist zu keinem Vorstellungsgespräch beim potentiellen Dienstgeber erschienen.

Am 11.02.2019 hat der potentielle Dienstgeber dem AMS gemeldet, dass der Beschwerdeführer nicht zu einem Vorstellungsgespräch gekommen sei.

Die Beschäftigung als Installateurhelfer wäre dem Beschwerdeführer objektiv zumutbar gewesen. Er wäre daher verpflichtet gewesen, sich in geeigneter Weise auf den zugewiesenen zumutbaren Vermittlungsvorschlag zu bewerben.

Festgestellt wird weiters, dass der Beschwerdeführer dadurch, dass er sich nicht beworben hat, das Zustandekommen einer vom AMS angebotenen, kollektivvertraglichen Beschäftigung kausal vereitelt hat. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor.

Der Beschwerdeführer wurde während seines Leistungsbezuges vom AMS über die Rechtsfolgen gemäß § 10 AIVG informiert.

2. Beweiswürdigung:

Der unter I. angeführte Verfahrensgang und der entscheidungswesentliche Sachverhalt ergeben sich aus dem diesbezüglich unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt der vorgelegten Verfahrensakten des AMS.

Es ist unstrittig, dass der Beschwerdeführer seinen Lebenslauf per Email an den potentiellen Dienstgeber geschickt hat, es jedoch in weiterer Folge zu keinem Vorstellungsgespräch kam.

Die Feststellung betreffend die am 04.02.2019 an den Beschwerdeführer gesendete SMS-Nachricht ergibt sich insbesondere aus dem Screenshot der Nachricht, welche der Beschwerdeführer mit seiner Stellungnahme vom 02.04.2019 an das AMS gesendet hat. Aus diesem Screenshot geht hervor, dass dem Beschwerdeführer die SMS am 04.02.2019 um 08:28 Uhr zugestellt wurde. Der Beschwerdeführer hat auch im gesamten Verfahren nicht bestritten, diese SMS-Nachricht erhalten zu haben, sondern führte er in seiner Stellungnahme vom 02.04.2019 aus, dass er im Zuge seines Termins beim AMS am 18.02.2019 seine SMS-Nachrichten durchgesehen und bemerkt habe, dass er am 02.04.2019 eine SMS-Nachricht erhalten habe.

Dem Einwand des Beschwerdeführers, wonach er bis dato Antworten auf Bewerbungen stets per Email erhalten habe, ist entgegenzuhalten, dass im EDV-mäßigen Datensatz des Beschwerdeführers eine Mobiltelefonnummer gespeichert ist, an welche laut Datensatz auch SMS-Nachrichten gesendet werden können. Auch in seinem Lebenslauf gab der Beschwerdeführer eine Mobiltelefonnummer an. Es ist daher nicht ersichtlich, weshalb eine Kontaktaufnahme durch den potentiellen Dienstgeber nicht per SMS erfolgen sollte, auch wenn sich der Beschwerdeführer per Email beworben hat.

Zum Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach kein Telefongespräch zwischen ihm und dem potentiellen Dienstgeber stattgefunden hat, ist auszuführen, dass aufgrund widersprechender Behauptungen nicht festgestellt werden kann, dass ein solches Telefonat tatsächlich stattgefunden hat. Der potentielle Dienstgeber führte zwar aus, dass es telefonischen Kontakt gegeben habe, konnte aber keinen diesbezüglichen Beweis vorlegen; der Beschwerdeführer bestreitet, dass ein Telefonat stattgefunden habe. Ob ein Telefonat stattgefunden hat oder nicht, ist

im gegenständlichen Fall jedoch nicht von Bedeutung, zumal der Beschwerdeführer - unstrittig - per SMS eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhielt; er jedoch auf diese Nachricht nicht reagiert hat und nicht zu einem Vorstellungsgespräch erschienen ist.

Festzuhalten ist zudem, dass der potentielle Dienstgeber erst am 11.02.2019 dem AMS gemeldet hat, dass der Beschwerdeführer nicht zu einem Vorstellungsgespräch gekommen ist. Der Beschwerdeführer hätte daher - ab Erhalt der SMS am 04.02.2019 - eine Woche Zeit gehabt, zu einem Vorstellungsgespräch zu erscheinen. Dass der Beschwerdeführer eine ganze Woche lang seine erhaltene SMS-Nachricht nicht ansieht, kann nicht nachvollzogen werden.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer die Stelle als Installateurhelfer jedenfalls zumutbar gewesen wäre. Er wäre kollektivvertraglich entlohnt worden. Der Beschwerdeführer hat auch keine Einwendungen gegen die Zumutbarkeit der Stelle vorgebracht. In einer Gesamtschau ist sohin davon auszugehen, dass die dem Beschwerdeführer angebotene Beschäftigung nicht evident unzumutbar war.

Der Beschwerdeführer hat dadurch, dass er nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen ist, seinen Unwillen, die angebotene Beschäftigung anzutreten, deutlich zum Ausdruck gebracht und hat er sich in Bezug auf die konkret angebotene Beschäftigung nicht arbeitswillig gezeigt.

Abschließend ist daher festzuhalten, dass der Beschwerdeführer somit kein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln entfaltet hat und es ist der belangten Behörde zu folgen, dass der Beschwerdeführer das Zustandekommen einer vom AMS angebotenen und kollektivvertraglich entlohnnten Beschäftigung vereitelt hat und Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen nicht vorliegen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 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 - vorliegend sohin das AMS Korneuburg.

§ 56 Abs. 2 AVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des AMS.

Gemäß § 6 des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes (BVwGG), BGBl. I. Nr. 10/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Da in der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmung des § 56 Abs. 2 AVG normiert ist, dass über Beschwerden gegen Bescheide der Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer angehören, zu entscheiden ist, liegt im vorliegenden Fall Senatzuständigkeit mit Laienrichterbeteiligung vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, 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 § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit

nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, dh bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein. (vgl. zB VwGH 19.09.2007, 2006/08/0157, mwN und jüngst VwGH 08.09.2014, Zl. 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. 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, Zl. 2008/08/0243 und jüngst VwGH: 08.09.2014, Zl. 2013/08/0005 sowie 15.10.2015, Zl. Ro 2014/08/0042)

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 gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin. (vgl. VwGH 18.11.2009, Zl. 2009/08/0228; 26.10.2010, Zl. 2008/08/0244 sowie jüngst VwGH 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 Beschwerdeführer wurde seitens des AMS über die Rechtsfolgen gemäß § 10 AIVG informiert.

Die dem Beschwerdeführer ordnungsgemäß zugewiesene Beschäftigung war zumutbar im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen, zumal die zugewiesene Beschäftigung sämtlichen Bestimmungen gemäß § 9 Abs. 2 AIVG entsprochen hat.

Den Feststellungen folgend hat sich der Beschwerdeführer für verfahrensgegenständliche Stelle als Installateurhelfer zwar beworben, ist aber in weiterer Folge nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen. In einer Gesamtschau ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Hinblick auf diese Stelle nicht arbeitswillig war.

Wenn die belangte Behörde daher bei Würdigung des Gesamtverhaltens des Beschwerdeführers von einer Vereitelung im Sinn des § 10 Abs. 1 AIVG ausgegangen ist, ist dem nicht entgegenzutreten.

Die Verhängung der Sperrfrist erfolgt schon aus dem Grund, weil der Beschwerdeführer kein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln entfaltet hat. Dadurch, dass der Beschwerdeführer nicht zum

Vorstellungsgespräch erschienen ist, hat er eine Vereitelungshandlung iSd § 10 AIVG gesetzt.

Zur Kausalität ist auszuführen, dass hierbei nicht Voraussetzung ist, 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 als gegeben anzusehen ist. Es ist auch bedingter Vorsatz im Sinne der oben zitierten Rechtsprechung gegeben, zumal es dem Beschwerdeführer bewusst gewesen sein muss, dass sein Nichterscheinen zum Vorstellungsgespräch zu keinem Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses führt; jedenfalls hat der Beschwerdeführer durch sein Verhalten das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zumindest in Kauf genommen.

Bei dieser Sachlage konnte die belangte Behörde als Ergebnis ihrer nachvollziehbaren Begründung zu Recht die Erfüllung des Tatbestandes des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht bejahen.

Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG liegen nicht vor. Ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG kann nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden, der durch seine Nichteinstellung entstanden ist, ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden oder auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann (vgl. dazu VwGH 26.11.2008, ZI. 2006/08/0242). Darüber hinaus berücksichtigungswürdig sind Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss von Bezug der Leistungen den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an. Weder der festgestellte Sachverhalt noch der vorgelegte Verwaltungsakt (insbesondere auch die Beschwerde/der Vorlageantrag des Beschwerdeführers) bieten Anhaltspunkte für das Vorliegen von Nachsichtsgründen im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG.

Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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 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. Die gegenständliche Entscheidung weicht daher weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung; sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage liegen nicht vor.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitslosengeld, Vereitelung, zumutbare Beschäftigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W198.2219457.1.00

Zuletzt aktualisiert am

09.10.2019

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at