

# TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/4 L501 2238246-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.03.2021

## Entscheidungsdatum

04.03.2021

## Norm

AIVG §7

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

ÜHG §2

## Spruch

L501 2238246-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Irene ALTENDORFER als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. Markus BRANDNER und Dr. Andreas GATTINGER Beisitzer über die Beschwerde von Herrn XXXX , geboren XXXX , gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 25.9.2020, GZ: XXXX , betreffend Zuerkennung von Überbrückungshilfe, nach ergangener Beschwerdeentscheidung derselben Behörde vom 10.12.2020, GZ: XXXX , zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG) als unbegründet abgewiesen.

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

## Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit dem gegenständlich angefochtenen Bescheid vom 25.9.2020 sprach das Arbeitsmarktservice XXXX (im Folgenden "AMS") aus, dass dem Antrag der nunmehr beschwerdeführenden Partei (im Folgenden "bP") auf Zuerkennung von Arbeitslosengeld vom 25.9.2020 gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 iVm § 9 AIVG iVm Art. I § 2 Abs. 1

ÜHG mangels Arbeitswilligkeit keine Folge gegeben werde.

Begründend führte die belangte Behörde aus, dass der Leistungsbezug der bP mit 1.3.2018 mangels Arbeitswilligkeit eingestellt worden sei und die bP seither ihre Arbeitswilligkeit durch kein einziges vollversichertes Dienstverhältnis beweisen hätte können.

I.2. In ihrer fristgerecht erhobenen Beschwerde vom 7.10.2020 brachte die bP zusammengefasst im Wesentlichen vor, dass sie sich ab Mai 2018 bei sechs Landesschulräten österreichweit um einen Volksschullehrerposten beworben habe, was zweifelsfrei Arbeitswilligkeit darstelle. Darüber hinaus habe sie sich bis zum heutigen Tage innerhalb von 73 Wochen jeweils wöchentlich um drei zumutbare Jobs am Arbeitsmarkt beworben. Die Bearbeiter beim AMS wüssten, dass niemand einen XXXX XXXX Jährigen in Vollzeit aufnehmen und einstelle; es sei bekannt, dass nur deutlich jüngere Arbeitskräfte zum Zug kämen, so auch die Bearbeiterin des AMS XXXX zu ihr bei ihrem ersten Gespräch vor drei Jahren. Diese habe ihr mitgeteilt, dass es für sie "keinen passenden Job" gebe. Ihr seien zu keiner Zeit – wie es das Gesetz fordere – Maßnahmen, Umschulungen, Jobvorschläge vom AMS vorgeschlagen worden.

Dass sie kein einziges vollversichertes Dienstverhältnis beweisen könne, liege nicht in ihrer Schuld, da sie jederzeit das ihr Mögliche unternommen habe; das AMS könne hingegen keine einzige Maßnahme vorweisen, wie es sie in den Arbeitsprozess wiedereingliedern hätte wollen. Ihr sei von einem Tag auf den anderen keinerlei Unterstützung, Beratung oder Geldhilfe entgegengebracht worden und sei ihr aus diesem Grund die Aufnahme einer Tätigkeit als Volksschullehrerin nicht möglich gewesen. Sie stehe und sei dem AMS zu jeder Zeit zur Vermittlung zur Verfügung gestanden. Ihr Beruf sei "Volksschuldirektorin", Volksschullehrerin. Das AMS habe bislang kein einziges Mal versucht, ihr eine zumutbare Beschäftigung zu vermitteln; daher habe sie ihren Arbeitswillen auch nicht zeigen und unter Beweis stellen können. Sie habe von einer sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch gemacht und habe eine unselbständige geringfügige Beschäftigung bei der Fa. XXXX angenommen, vorerst als Werkvertrag laufend, ab 1.5.2018 dann als geringfügige Beschäftigung von 14 Stunden wöchentlich. Dass nur eine vollversicherte Arbeit als Arbeitswilligkeit zähle und daher weiterhin Arbeitsunwilligkeit ihrerseits vorliege, sei rechtswidrig. Von ihrer Person anzunehmen, sie sei arbeitsunwillig, sei schlichtweg falsch, weil es nicht stimme. Sie sei "arbeitswillig"; sollte man jedoch von ihr verlangen, als "Müllmann" oder "Putzgehilfe" (alles ehrenwerte Berufe) zu arbeiten, so sei dies unangemessen, ihr billigerweise nicht zuzumuten, was das AMS wisse und ihr daher keinerlei Job anbiete, weil es aufgrund ihres Ausbildungsstandes keinen angemessenen und zumutbaren Job gebe. Sie habe versucht, ihren Job als Volksschullehrerin wiederzuerlangen. Arbeitswilligkeit liege also absolut vor; sie wäre und sei nach wie vor bestrebt, ihren einzigen Job, den sie erlernt habe, nämlich Volksschullehrerin, wiederzuerlangen, was auch sehr viel Zeit erfordere. Bereits im Mai 2018 habe sie sich beim Landesschulrat für Oberösterreich um einen Volksschullehrerposten beworben und ihre Bewerbungen auf andere Bundesländer ausgedehnt.

In die Beschwerde integriert bzw. im Zuge des Verfahrens vorgelegt wurden Lebensläufe, Ausschreibungen, Bewerbungen, Motivationsschreiben, sonstiger Schriftverkehr im Zusammenhang mit Bewerbungen, ein Konvolut an Ausdrucken über Eigenbewerbungen, eine Beschwerde an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte samt Eingangsbestätigung, ein Schreiben der Bildungsdirektion Wien sowie eine Niederschrift des AMS vom 5.4.2019.

I.3. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 10.12.2020 wurde die Beschwerde im Rahmen einer Beschwerdeverentscheidung gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 AVG abgewiesen.

Zur Begründung führte die belangte Behörde zusammengefasst im Wesentlichen aus, dass der Dienstgeber der bP, der Landesschulrat Oberösterreich, aufgrund von Verletzungen der Dienstpflicht mit Bescheid vom 30.11.2016 die Entlassung ausgesprochen habe. Mit Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes vom 21.6.2017, GZ: XXXX, sei die Beschwerde der bP als unbegründet abgewiesen und die ausgesprochene Entlassung bestätigt worden. Mit Beschluss vom 12.3.2018 habe der Verwaltungsgerichtshof die außerordentliche Revision gegen die Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtes zurückgewiesen.

Das AMS habe der bP ab 31.3.2018 (gemeint wohl: 31.3.2017) die Überbrückungshilfe (Arbeitslosengeld für Beamte) mit einer Bezugsdauer von 52 Wochen zuerkannt. Mit Bescheid vom 20.3.2018 habe das AMS die Überbrückungshilfe jedoch mit 1.3.2018 eingestellt, da es davon ausgehe, dass die Arbeitswilligkeit der bP nicht vorliege. Dagegen habe die bP Beschwerde eingebracht und habe das Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 26.7.2018, GZ: L503 2197696-1/3E, die Entscheidung des AMS bestätigt.

Die bP habe am 25.9.2020 beim AMS neuerlich einen Antrag auf Arbeitslosengeld/Überbrückungsgeld gestellt. Seit

Beendigung ihres Beamtendienstverhältnisses mit 30.11.2016 sei die bP keiner die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung nachgegangen, sie sei lediglich vom 23.5.2017 bis 31.7.2015 (gemeint wohl: 23.5.2018 bis 31.7.2018) bei der Dienstgeberin XXXX geringfügig beschäftigt gewesen.

Am 25.9.2020 habe die bP beim AMS eine Arbeitslosmeldung durchgeführt und mit dieser auch ihren aktuellen Lebenslauf dem AMS übermittelt. In diesem Lebenslauf lege die bP ausführlich ihren beruflichen Werdegang dar, mit den detailreichen Beschreibungen ihres langwierigen arbeitsrechtlichen Verfahrens mit dem Landesschulrat, der aus disziplinären Gründen rechtskräftig ihr Beamtendienstverhältnis beendet habe. Außerdem weise die bP in diesem Lebenslauf auf ihre prekäre finanzielle Situation mit hohen Schulden und aktueller Exekution hin.

Das AMS habe daher den Antrag der bP auf Überbrückungshilfe vom 25.9.2020 mangels Arbeitswilligkeit mit Bescheid vom 25.9.2020 abgewiesen; dagegen habe die bP die verfahrensgegenständliche, 118-seitige Beschwerde eingebracht.

Mit Schreiben vom 29.10.2020 habe das AMS die bP ersucht, Bewerbungen nachzuweisen. In der Folge stellte die belangte Behörde den Inhalt der 87-seitigen Stellungnahme vom 16.11.2020 auszugsweise dar. Zu den Aufforderungen des AMS, ihre Bewerbungen nachzuweisen, habe die bP (unter anderem, Anm.) vorgebracht, dass sie zum Ersten manchmal beim Uploaden vergessen habe, die Ziele "Antwort offen" auf "Absage" umzustellen; zum Zweiten habe es Bewerbungen gegeben, wo die bP bis heute keine Antwort auf ihre Bewerbungen erhalten habe, daher "Antwort offen". Die bP gehe davon aus, dass sich die Firmen, die sich nicht mit einem Absageschreiben gemeldet hätten, auch keines ausgefertigt hätten, sondern die Bewerbung der bP absichtlich ignoriert hätten.

Zu möglichen Bewerbungsschreiben habe die bP ausgeführt, dass sie spezielle Bewerbungsschreiben nicht verfasst hätte. Als Bewerbungsunterlagen habe die bP an die Firmen immer den Lebenslauf, wahlweise den Dienstnachweis, wahlweise das Zeugnis über die Ausbildung zum Schulleiter, ECDL-Zertifikat vorgelegt. Den an die Firmen übermittelten Lebenslauf habe die bP in ihrer Stellungnahme übermittelt. Es sei jener Lebenslauf, den die bP auch dem AMS wieder übermittelt habe, mit den detailreichen Beschreibungen ihres langwierigen arbeitsrechtlichen Verfahrens mit dem Landesschulrat, der aus disziplinären Gründen rechtskräftig ihr Beamtendienstverhältnis beendet habe.

Weiters habe die bP ihre Bewerbung als Seniorenbetreuer für September 2019 vorgelegt, wofür als Bewerbungsvoraussetzungen ein abgeschlossenes Studium an einer Universität oder Fachhochschule im Bereich der Sozial- und/oder Wirtschaftswissenschaften mit mehrjähriger Erfahrung vorzugsweise in der stationären und in der mobilen Betreuung, betriebswirtschaftliches Wissen mit Führungserfahrung, insbesondere mehrjährige Berufserfahrung im Management, Ausbildung und Praxis im Organisations- und Personalmanagement gefordert gewesen seien. Als nächste Bewerbung habe die bP Unterlagen für die ausgeschriebene Stelle als Assistenz in der Administration übermittelt; als Anforderungen seien eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (HAK) und Berufserfahrung im Backoffice-Bereich gefordert gewesen. Die bP habe noch weitere Bewerbungen nachgewiesen; als Teamleiter bei der Post, als Innendienstmitarbeiter (gefordert kaufmännische Ausbildung), als Regionalmanager für Raum- und Regionsentwicklung etc.

Rechtlich führte die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass aus der Beschwerde und der Stellungnahme vom 19.11.2020 jeweils aufgrund der gestellten Anträge hervorgehe, dass das AMS die grundsätzliche Arbeitswilligkeit der bP dadurch feststellen solle, dass das ausschließliche Bestreben der bP darin bestehe, ihren Job als Volksschullehrer ausüben zu können und das AMS ihr unaufhörliches Bestreben, einen Job als Volksschullehrer zu finden, anerkennen und unterstützen solle. Allein die grundsätzliche Erklärung, ausschließlich bereit zu sein, eine Beschäftigung als Volksschullehrer annehmen zu wollen, könne daher nur als Ausdruck der diesbezüglichen generellen Arbeitswilligkeit der bP gewertet werden, auch wenn sie ab 25.9.2020 Bewerbungen in anderen Bereichen übermittelt hätte.

Im Zuge der Niederschrift vom 5.4.2019 habe die bP ausführlich dargelegt, bei welchen Stellen sie sich beim Landesrat als Volksschullehrer österreichweit beworben habe und es dabei sogar (nach den niederschriftlichen Angaben der bP) konkrete Arbeitsangebote als Volksschullehrer im Herbst 2018 und Jänner 2019 gegeben habe, die die bP jedoch nicht wahrgenommen habe. Mit ihrer Antragstellung ab 25.9.2020 habe die bP dem AMS erklärt, drei Bewerbungen pro Woche außerhalb des Schuldienstes durchzuführen. Es möge dahingestellt sein, ob die durchgeführten Bewerbungen auch als "taugliche" Bewerbungen anzusehen seien. Die bP habe sich auf jene ausgeschriebenen Stellen beworben, bei denen sie zumindest die geforderte fachliche Qualifikation und Ausbildung mitbringe, wie z.B. als Einsteiger für Online-Marketing. Es bestünden jedenfalls Zweifel, ob die bP bei der Stelle als

Leiter Seniorenbetreuung als Bewerber "tauglich" sei. Ebenso stelle sich die Frage, ob die bP die Anforderungen für die Assistenz in der Administration erfülle. Am 25.9.2020 habe die bP dem AMS ihren Lebenslauf übermittelt, der nicht den gängigen Standards eines Lebenslaufes entspreche, nämlich in tabellarischer Form für die Übersichtlichkeit, damit mögliche Dienstgeber auf einen "schnellen" Blick den jeweiligen beruflichen Werdegang (mit Ausbildung und bisherigen Tätigkeiten) ansehen könnten. Die bP habe in ihrem Lebenslauf in äußerst unübersichtlicher Form, aber sehr vehement dargelegt, welche Rechtsmittel sie ergriffen hätte und welche Verfahren sie aktuell durchführe, um ihre bereits rechtskräftig entschiedene Entlassung aus dem Schuldienst wieder rückgängig zu machen. In diesem Lebenslauf habe die bP einen Link auf Fotos mit Kindern gesetzt, die ihre erfolgreiche pädagogische Tätigkeit darlegen sollten als auch einen Link auf ihre Homepage, auf der die bP alle rechtlichen Verfahren (gegenüber dem Landesschulrat und dem AMS) in allen Schritten und aus Sichtweise der bP minutiös darlege und ausbreite. Ein Dienstgeber habe die Bewerbung der bP erhalten und dem AMS rückgemeldet, dass er über eine solche Bewerbung schockiert sei. Auch wenn die bP mit ihren Bewerbungen außerhalb des Schuldienstes ein Verhalten an den Tag lege, das das Vorliegen ihrer Arbeitswilligkeit untermauern solle, so setze sie mit Übermittlung ihres Lebenslaufes ein Verhalten, welches den Erfolg ihrer (nach außen zutage getretenen) Bemühungen, einen Arbeitsplatz zu erlangen, zunichtemache, da dieses Verhalten nach allgemeiner Erfahrung geeignet sei, den potenziellen Dienstgeber von ihrer Einstellung (unabhängig davon ob die bP auch die ausreichenden Ausbildungen und Qualifikationen für die Stellen mitbringe) abzubringen. Dass dies auch tatsächlich der Fall sei, bestätige die Rückmeldung eines Dienstgebers an das AMS. Die wieder gegebene Arbeitswilligkeit könne durch den Antritt einer Beschäftigung dokumentiert werden, jedoch liege seit Beendigung der Beschäftigung der bP im Schuldienst mit 21.6.2017 kein einziger Tag einer die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung vor. Mangels Vorliegens einer die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung vor der Antragstellung der bP auf Überbrückungshilfe mit 25.9.2020 und aufgrund der Gesamtschau ihres (Bewerbungs-)Verhaltens und den Angaben der bP gegenüber dem AMS könne die Überbrückungshilfe ab 25.9.2020 mangels Arbeitswilligkeit nicht gewährt werden.

Weiters habe die bP in ihrer Stellungnahme vom 19.11.2020 vorgebracht, dass sie täglich mehr als acht Stunden an ihren Projekten arbeiten würde, was ebenfalls "Arbeitswilligkeit" darstelle. Wenn die bP nun auch noch erkläre, dass sie täglich mehr als acht Stunden an ihren Projekten arbeite, stelle sich für das AMS auch die Frage, ob neben ihrer mangelnden Arbeitswilligkeit nicht auch noch ihre Verfügbarkeit zur Arbeitsvermittlung fehle, wenn die bP ihre Projekte zeitlich so intensiv betreibe, dass sie in einem zeitlichen Ausmaß gebunden werde, das der höchstzulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit entspreche und deshalb Grund zur Annahme bestehe, dass sie nicht im Sinne des § 7 Abs. 2 iVm Abs. 3 AIVG verfügbar sei.

I.4. Die bP stellte mit Schreiben vom 17.12.2020 fristgerecht einen Vorlageantrag. Darin brachte sie zusammengefasst im Wesentlichen vor, dass sie vom AMS keinen einzigen Vorschlag für einen zumutbaren Job bekommen habe. Bislang habe sie ca. 260 Jobbewerbungen ergebnislos durchgeführt. In 86 Wochen habe sie nun bereits jeweils drei Jobbewerbungen pro Woche durchgeführt. Sie versuche bei Bewerbungen, die Jobanforderungen genau zu lesen; die Ausschreibung für die Leitung des Seniorenheimes habe sie aus der Sichtweise betrachte, wie man eben in administrativer Weise auch eine Volksschule leite. Tatsächlich habe sie nach ihrer Matura einen einjährigen Abiturientenlehrgang an einer HAK besucht, leider habe sie mit einem Nicht Genügend den Abschluss in Mathematik nicht erreichen können.

Zum Lebenslauf führte die bP aus, dass sie nur einige Jahre im Büro gearbeitet habe und dann immer Volksschullehrerin und Volksschuldirektorin gewesen sei; dafür brauche es keine "Übersicht" in tabellarischer Form und stehe es einem Bewerber auch frei, seinen Lebens- und Berufsweg so darzustellen, wie es ihm beliebt, seinem Naturell entspreche. Sie bleibe also gerne bei der Wahrheit und fühle sich verpflichtet, ihrem neuen Dienstgeber in der Erstbegegnung mitzuteilen, dass sie sehr hoch verschuldet sei. Aus ihrer Sicht sei ihr Lebenslauf gut formuliert, er passe. Wenn niemand persönlichen Kontakt mit ihr aufnehmen wolle, habe das andere Gründe, die sie nicht kenne, da sie ihr nicht rückgemeldet worden seien. Sie stelle damit auch dar, dass sie einem Plan, einer Arbeit, auch rechtlichen Inhalten, nachhaltig und mit Resilienz folgen könne, was einem Dienstgeber auch gefallen könne. Sie sei also ein konsequenter "Beißer", was hier abzulesen sei, kein "Lablerl". Das mit dem Lebenslauf sei ihr leider nicht klar, was daran nicht passen solle. Im Lebenslauf wäre jetzt noch zu ergänzen, dass sie durch das verlorene Amtshaftungsverfahren nochmalig 50.000 Euro mehr (gemeint offenbar: an Schulden, Anm.) habe, die Kostenvorschreibung des gegnerischen Anwaltes. Sie höre zum ersten Mal von der Rückmeldung eines vermeintlichen

Dienstgebers, der sich beim AMS XXXX gemeldet und negative Anmerkungen zu ihrer Bewerbung gemacht habe. Das AMS habe verabsäumt, dazu eine Stellungnahme von ihr einzuholen. Die Kritik des AMS am Lebenslauf sei letztendlich vage und wenig konkret.

Zur Arbeit an einem Projekt führte die bP aus, dass sie zu jeder Zeit für eine Vollbeschäftigung verfügbar sei, da ihre Tätigkeit als Buchautorin selbständig sei, sie ja nicht schreiben müsse. Sie stehe der Arbeitsvermittlung durch das AMS in vollem Umfang und sofort zur Verfügung.

Dem Vorlageantrag wurde ein Lichtbild, die bP zeigend, beigelegt.

I.5. Am 4.1.2021 wurde der Akt dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

II.1. Feststellungen:

II.1.1. Die bP ist eine ehemalige Volksschuldirektorin, die mit Bescheid des Landesschulrates für Oberösterreich vom 30.11.2016 entlassen wurde. Die Entlassung der bP aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich wurde mit Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich vom 21.6.2017, GZ: XXXX , bestätigt und ist damit rechtskräftig. Eine von der bP gegen dieses Erkenntnis erhobene außerordentliche Revision wurde mit Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 12.3.2018, Ra 2018/09/0008 zurückgewiesen.

II.1.2. Die belangte Behörde erkannte der bP ab dem 31.3.2017 die Überbrückungshilfe mit einer Bezugsdauer von 52 Wochen zu.

II.1.3. Mit Bescheid vom 20.3.2018 stellte die belangte Behörde die Überbrückungshilfe jedoch mangels Arbeitswilligkeit mit 1.3.2018 ein. Eine von der bP gegen die Einstellung der Überbrückungshilfe erhobene Beschwerde wurde mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 26.7.2018, GZ: L503 2197696-1/3E, als unbegründet abgewiesen.

II.1.4. Mit weiterem Bescheid vom 20.3.2018 gab die belangte Behörde einem Antrag der bP auf Überbrückungshilfe mangels Arbeitswilligkeit keine Folge. Eine von der bP gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wurde mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 26.7.2018, L503 2198325-1/4E, als unbegründet abgewiesen.

II.1.5. Mit Bescheid vom 8.4.2019 gab die belangte Behörde einem neuerlichen Antrag der bP auf Überbrückungshilfe mangels Arbeitswilligkeit keine Folge. Eine von der bP gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wurde mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 18.12.2020, GZ: L524 2220234-1/4E, als unbegründet abgewiesen. Gegen dieses Erkenntnis erhob die bP am 12.1.2021 Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof.

II.1.6. Am 25.9.2020 stellte die bP einen neuerlichen Antrag auf Überbrückungshilfe ("Arbeitslosengeld").

II.1.7. Seit Beendigung ihres Beamtendienstverhältnisses mit 30.11.2016 ist die bP keiner die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung nachgegangen. Von 23.5.2018 bis 31.7.2018 war die bP geringfügig als Angestellte beschäftigt.

Die bP war nach der Matura an einem BORG sieben Jahre lang im Verwaltungsdienst des Landes Oberösterreich beschäftigt. Nach Erlangung der Lehrbefähigung für Volksschulen war die bP 15 Jahre lang als Volksschullehrerin und sieben Jahre lang als Volksschuldirektorin tätig. Von 2010 bis 2013 absolvierte die bP einen Schulleiter-Management-Lehrgang.

Die bP verfasste ab dem Jahr 2018 verschiedene Bewerbungen für Stellen innerhalb und außerhalb des Schuldienstes. Darunter befanden sich Stellen, deren Anforderungsprofil nicht der Ausbildung/Berufserfahrung der bP entsprechen, etwa eine Stelle als Leiter der Seniorenbetreuung (Anforderungen: abgeschlossenes Studium an einer Universität oder Fachhochschule im Bereich der Sozial- und/oder Wirtschaftswissenschaften mit mehrjähriger Erfahrung vorzugsweise in der stationären und in der mobilen Betreuung, betriebswirtschaftliches Wissen mit Führungserfahrung, insbesondere mehrjährige Berufserfahrung im Management, Ausbildung und Praxis im Organisations- und Personalmanagement), als Assistenz in der Administration (Anforderungen: abgeschlossene kaufmännische Ausbildung [HAK] und Berufserfahrung im Backoffice-Bereich), als Teamleiter bei der Post, als Innendienstmitarbeiter (Anforderungen: kaufmännische Ausbildung) oder als Regionalmanager für Raum- und Regionsentwicklung etc. Auch andere Bewerbungen der bP lassen keinen Bezug zu ihrer Ausbildung/Berufserfahrung erkennen und betrafen etwa Stellen als Restaurantleiter, Feinkostabteilungsleiter, Geldwäschepräventions-Mitarbeiter, Kameramann, Lokführer,

Braumeister, Reisebürofachkraft oder Kommunikationsmanager.

II.1.8. Der Bewerbungsschriftverkehr (E-Mails, Motivationsschreiben, Lebenslauf) hinsichtlich Stellenausschreibungen im Schuldienst enthält unter anderem folgende Ausführungen:

II.1.8.1. E-Mail an den Landesschulrat für Oberösterreich vom 10.4.2018:

"[...] Anstellung als Volksschullehrer – Ausschreibung freier Posten – Anmeldung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich wurde am 21.6.2017 als beamteter Volksschuldirektor rechtskräftig entlassen. (Nichtbefolgung von Weisungen) Da ich seit längerer Zeit beim AMS als arbeitslos gemeldet bin (Langzeitarbeitsloser 50+ also ohne Aussicht auf jede Anstellung), auch derzeit keinerlei Unterstützung bekomme, möchte ich wieder als Volksschullehrer arbeiten. (Vertragsbediensteter) [...]

II.1.8.2. Motivationsschreiben an alle Landesschulräte in Österreich vom 25.4.2018:

"[...] Über Einladung des Bezirksschulinspektors ließ ich mich dazu überreden, mich als Schulleiter der VS XXXX zu bewerben. Leider fand ich dort ein sehr schwieriges Terrain hinsichtlich von Gruppen von Lehrpersonen vor, davon zwei Personen, die auch die Schulleitung übernehmen wollten. Es kam zu unerträglichen Spannungen, Mobbing, Staffing, Bossing Situationen. Bis zuletzt habe ich für meine Rechte und gegen das mir widerfahrene Unrecht angekämpft. Mit 21.6.2017 endete mein Kampf mit der Entlassung aus dem Schuldienst nach einem Disziplinarverfahren. Für das Nichtbefolgen einer mündlichen Weisung zum Dienstantritt wurde gegen mich als Volksschuldirektor die Höchststrafe der Entlassung verhängt. [...]

II.1.8.3. Lebenslauf für Bewerbungen als Volksschullehrer:

"[...] In den gesamten vier Jahren, ab dem ersten Tag wurde ich vom Kollegium der VS XXXX gestafft und von Eltern gemobbt. Ab dem Schuljahr 2012/2013 wurde ich seitens des Dienstgebers immer mehr gebosst. Die Angelegenheit ist als Amtshaftungsverfahren derzeit beim Landesgericht XXXX anhängig.

[...]

Im Februar 2015 scheiterte ein Dienstantritt, ich wurde von den Lehrpersonen nicht unterstützt und innerhalb von fünf Tagen weggestafft, ich stand quasi mit 140 Kindern alleine in der Schule. Wieder wurde die Causa in den Medien breitgetreten und mein Ruf weiter zerstört. Am runden Tisch des Landeshauptmannes wurde ich gegen meinen Willen als Volksschuldirektor für ein Jahr in ein Lehrmittelkammerl zu Handlangertätigkeiten an die VS XXXX dienstzugewiesen und von den Schulleiterbelangen vollinhaltlich abgesondert.

[...] Ein Disziplinarverfahren wurde deshalb vom Landesschulrat eingeleitet und in letzter Instanz wurde ich aus dem Schuldienst entlassen. Seitdem bin ich arbeitslos und versuche durch zahlreiche Medienrechtsverfahren meinen Ruf in der Öffentlichkeit wiederherzustellen, sowie in Amtshaftungsverfahren dem Dienstgeber die Nichtleistung der Fürsorgepflicht, sowie Bossing, Staffing, Mobbing nachzuweisen und Kämpfe mit höchstgerichtlichen Beschwerden und einer Eingabe beim Europäischen Gerichtshof gegen das widerrechtlich durchgeführte Disziplinarverfahren und die ungerechtfertigte Entlassung aus dem Schuldienst an. [...]"

II.1.9. Die Bewerbungen außerhalb des Schuldienstes erfolgten unter Verwendung eines Lebenslaufes, der hinsichtlich des beruflichen Werdeganges der bP auszugsweise folgende Ausführungen enthält:

"[...]

In den gesamten ersten vier Jahren als Schulleiter, ab dem ersten Tag, wurde ich vom Kollegium der VS XXXX gestafft und von Eltern gemobbt. Ab dem Schuljahr 2012/2013 wurde ich seitens des Dienstgebers immer mehr gebosst, man wollte mich 'loswerden', da ich die Lehrpersonen nicht 'in den Griff' bekam. Durch einen weiteren 'besonderen Dienstverlauf' wurde ich länger krank, verlor meine Kompetenzen zur Schulleitung und konnte den Dienst als Schuldirektor im Herbst 2016 nicht antreten. Die Darstellung war danach so, ich wäre ohne Entschuldigung und Rechtfertigung dem Dienst ferngeblieben. In einem Disziplinarverfahren wurde ich in letzter Instanz mit Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtshofes vom 21.6.2017 als Volksschuldirektor beim Landesschulrat OÖ aus dem Schuldienst

entlassen. Nur noch nebenbei sei erwähnt, dass ich die Zeugnisse und Anforderungen für die Schulleitung einer Volksschule laut Aussagen der Pflichtschulinspektorin sehr gut erfüllt habe und sämtliche gültigen Zeugnisse als Volksschuldirektor besitze. Leiter wurde ich ein Opfer von Intrigen, man wollte mich von höchster Stelle weghaben.

Seitdem bin ich arbeitslos. Verschiedene Rechtsverfahren haben meine Zeit voll in Anspruch genommen. Vieles liegt diesbezüglich hinter mir, hat mir hohe Kosten verursacht, warum ich im April 2018 letztlich zahlungsunfähig wurde. Ein Privatkonkursverfahren konnte mangels Masse nicht durchgeführt werden. Derzeit habe ich 200.000 Euro Schulden. Das Leben geht aber weiter. Ich bin von Beruf gelernter Volksschuldirektor und möchte als solcher arbeiten, Geld verdienen und mein Leben so führen, dass ich meine Schulden durch Arbeitsleistung bezahlen kann! Aufgrund meiner Entlassung aus dem Schuldienst beim Landesschulrat für Oberösterreich darf ich auch nicht mehr als Volksschullehrer arbeiten. Mein entsprechendes Ansuchen wurde abgelehnt, ich werde nicht mehr gereiht und habe ein lebenslängliches Berufsverbot beim Landesschulrat für Oberösterreich.

[...]

Als kleinen Einblick in meine Vergangenheit finden Sie hier unter diesem Link auf Google Picasa einige Fotos aus meiner beruflichen Tätigkeit:

XXXX

Unter Google Suche "XXXX XXXX" finden Sie dann meinen Webblog auf wordpress und meinen Youtube Kanal, welche meine Aktivitäten zur Rehabilitierung meines Namens und meine Lebensgeschichte der letzten Jahr zeigen.

Leider habe ich auch hohe Schulden und aktuelle Exekutionen! Aber: 'Jeder soll noch einmal eine Chance bekommen!' Oder?

[...]"

Die Abfrage des obgenannten Hyperlinks führt zum Zeitpunkt der Entscheidung des erkennenden Gerichtes zu einer Sammlung von Fotos ("Volksschullehrer XXXX XXXX – Diverse Schulsituationen aus der Berufslaufbahn"), welche die bP und augenscheinlich Volksschulkinder zeigen.

Die Eingabe des Suchbegriffs "XXXX XXXX" in die Suchmaschine Google führt zu einer Website (Blog), in der zum Zeitpunkt der Entscheidung des erkennenden Gerichtes unter anderem wie folgt ausgeführt wird:

"Der 'verschwundene Volksschuldirektor XXXX'

Die Inhalte stellen den Lebensabschnitt des Schuldirektors XXXX beginnend im Jahr 2010 mit seiner Volksschuldirektorentätigkeit an der VS XXXX dar. Anhand von Ereignissen wird dargestellt, wie durch Handlungsweisen von Lehrpersonen im Zusammenhang mit Eltern und Schulaufsicht unter Benützung von Medieneinschaltungen, dienstrechtlichen Maßnahmen, Disziplinarverfahren, Gerichtsverfahren, Medienrechtsverfahren, die gesamte berufliche Existenz einer völlig unbescholtenen Person zerstört wird. Dargestellt wird auch, wie Beamtendienstrecht, Disziplinarrecht im Zusammenspiel mit dem Landesverwaltungsgericht, nicht gewährte Rechtsmittel, es verwirklicht werden kann dass eine Entlassung wegen der berechtigten Nichtbefolgung einer Weisung rechtskräftig abgeschlossen werden kann. Es bleibt jetzt noch die EMRK und der Europäische Gerichtshof anzurufen.

[...]

Die Vernichtungsgeschichte

Die Geschichte einer Ausgrenzung und Existenzvernichtung – die 'ganze Wahrheit'

[...]"

II.2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt des AMS XXXX. Die getroffenen Feststellungen gehen unmittelbar aus dem Akteninhalt hervor.

Die Feststellungen zu den Vorverfahren der bP gründen sich auf die bezüglichen Bescheide der belangten Behörde und die hierzu ergangenen gerichtlichen Entscheidungen.

Der Werdegang der bP (Ausbildung, Berufserfahrung) geht aus den im Akt erliegenden Lebensläufen hervor. Die

Feststellungen zu den Bewerbungen der bP seit dem Jahr 2018 ergeben sich aus den in Verwaltungsakt erliegenden Unterlagen (Bewerbungen, Lebensläufe, sonstiger Schriftverkehr). Dass die bP seit ihrer Entlassung als Volksschullehrer keiner die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung nachgegangen ist, war ebenso unstrittig. Der Umstand, dass die bP im Zeitraum von 23.5.2018 bis 31.7.2018 geringfügig als Angestellter beschäftigt war, wurde durch eine von erkennenden Gericht durchgeführte Abfrage beim Dachverband der Sozialversicherungsträger bestätigt.

Es war daher vom oben festgestellten Sachverhalt auszugehen.

### II.3. Rechtliche Beurteilung:

#### II.3.1. Zuständigkeit, Entscheidung durch einen Senat, anzuwendendes Verfahrensrecht:

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

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

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 2013/33 idgF, 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, 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 § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Die belangte Behörde hat gegenständlich eine Beschwerdeverentscheidung gemäß § 14 VwGVG erlassen. Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeverentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird. Die bP hat fristgerecht einen Vorlageantrag gemäß § 15 VwGVG gestellt. Mit der Vorlage der Beschwerde tritt die Beschwerdeverentscheidung nicht außer Kraft; Beschwerdegegenstand im Beschwerdeverfahren vor dem Verwaltungsgericht ist die Beschwerdeverentscheidung (vgl. VwGH vom 17.12.2015, Ro 2015/08/0026; vom 27.2019, Ra 2018/10/0052).

#### Zu A) Abweisung der Beschwerde

#### II.3.2. Maßgebliche gesetzliche Grundlagen:

##### II.3.2.1. Die anzuwendenden Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) lauten auszugsweise:

##### Umfang der Versicherung

##### § 1. [...]

##### (2) Ausgenommen von der Arbeitslosenversicherungspflicht sind

a) Personen, die die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben, sowie Personen, die der allgemeinen Schulpflicht nicht unterliegen oder von ihr befreit sind, bis zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden;

b) Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde sowie zu einem von diesen Körperschaften verwalteten Betrieb, einer solchen Unternehmung, Anstalt, Stiftung oder einem solchen Fonds stehen, sofern sie gemäß § 5 Abs. 1 Z 3, 3a lit. b, 3b lit. b, 4 und 12 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes von der Vollversicherung nach § 4 des Allgemeinen



Sozialversicherungsgesetzes ausgenommen sind;

[...]

#### Arbeitslosengeld

##### Voraussetzungen des Anspruches

§ 7. (1) Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

1. der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
2. die Anwartschaft erfüllt und
3. die Bezugsdauer noch nicht erschöpft hat.

(2) Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (Abs. 3) und arbeitsfähig (§ 8), arbeitswillig (§ 9) und arbeitslos (§ 12) ist.

[...]

(7) Als auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotene, den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Voraussetzungen entsprechende Beschäftigung gilt ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 20 Stunden. Personen mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr oder behinderte Kinder, für die nachweislich keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht, erfüllen die Voraussetzung des Abs. 3 Z 1 auch dann, wenn sie sich für ein Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 16 Stunden bereithalten.

[...]

#### 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.

[...]

II.3.2.2. Die anzuwendenden Bestimmungen des Überbrückungshilfengesetzes (ÜHG) lauten auszugsweise:

#### Artikel I

§ 1. (1) Scheidet ein Bundesbediensteter, der von der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 2 lit. a oder b des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, ausgenommen ist, nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes aus dem Bundesdienstverhältnis aus, ohne daß ein Anspruch auf einen laufenden Ruhe- oder Versorgungsbezug besteht, so ist ihm auf Antrag für die Zeit, während der er das Arbeitslosengeld erhalten würde, wenn er während der Dauer des Bundesdienstverhältnisses arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen wäre, eine Überbrückungshilfe zu gewähren.

(2) Dem ehemaligen Bundesbediensteten kann auf Antrag nach Ablauf des Zeitraumes, für den ihm die Überbrückungshilfe nach Abs. 1 zusteht, für die Zeit, während der er die Notstandshilfe erhalten würde, wenn er während der Dauer des Bundesdienstverhältnisses arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen wäre, eine erweiterte Überbrückungshilfe gewährt werden.

[...]

§ 2. (1) Auf die Überbrückungshilfe, die erweiterte Überbrückungshilfe, die besondere Überbrückungshilfe sowie den besonderen Kranken- und Pensionsversicherungsanspruch ist, soweit dieses Bundesgesetz nicht Abweichendes

bestimmt, das AIVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 6, 45, 71 Abs. 1, 74, 75, 77 und 78 anzuwenden, wobei die Überbrückungshilfe dem Arbeitslosengeld, die erweiterte Überbrückungshilfe der Notstandshilfe, die besondere Überbrückungshilfe dem Übergangsgeld und der besondere Kranken- und Pensionsversicherungsanspruch dem Kranken- und Pensionsversicherungsanspruch gemäß § 34 AIVG entspricht.

[...]

§ 6. Die §§ 1 bis 5 finden sinngemäß auf Personen Anwendung, die gemäß § 1 Abs. 2 lit. a oder b AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind und

[...]

2. als Landeslehrer in einem Dienstverhältnis standen, auf das die Bestimmungen des Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 296, oder des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 302, Anwendung finden.

II.3.3. Zum gegenständlichen Verfahren:

Die bP stand in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich und war daher gemäß § 1 Abs. 2 lit. b AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen.

Bei Ausscheiden eines Bundesbediensteten aus dem Bundesdienstverhältnis, der von der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 2 lit. b AIVG ausgenommen ist, ist diesem gemäß § 1 Abs. 1 ÜHG auf Antrag für die Zeit während der er das Arbeitslosengeld erhalten würde, wenn er während der Dauer des Bundesdienstverhältnisses arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen wäre, eine Überbrückungshilfe zu gewähren.

Diese Bestimmung findet gemäß § 6 ÜHG sinngemäße Anwendung auf Personen, die gemäß § 1 Abs. 2 lit. a oder b AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen sind und als Landeslehrer in einem Dienstverhältnis standen. Dies trifft auf die bP zu, die somit in den Anwendungsbereich des ÜHG fällt.

Auf die Überbrückungshilfe und die erweiterte Überbrückungshilfe ist das AIVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 6, 45, 71 Abs. 1, 74, 75, 77 und 78 anzuwenden, wobei die Überbrückungshilfe dem Arbeitslosengeld und die erweiterte Überbrückungshilfe der Notstandshilfe entspricht.

Für die Gewährung der (erweiterten) Überbrückungshilfe ist somit unter anderem die Arbeitswilligkeit gemäß § 9 AIVG Voraussetzung.

Ist Arbeitswilligkeit im Sinne des § 9 AIVG nicht gegeben, kann temporäre oder generelle Arbeitsunwilligkeit vorliegen. Eine temporäre, sich in der Regel auf eine konkrete Beschäftigungsvermittlung oder arbeitsmarktpolitische Maßnahme beziehende Arbeitsunwilligkeit führt zum vorübergehenden Leistungsausschluss gemäß § 10 AIVG. Hingegen stellt das (vorerst) dauerhafte Fehlen der subjektiven Bereitschaft zur Arbeitsmarktintegration generelle Arbeitsunwilligkeit dar, wobei für die Dauer des Fehlens der Arbeitswilligkeit, die eine primäre Anspruchsvoraussetzung im Sinne des § 7 AIVG darstellt, der Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld (§ 24 Abs. 1 AIVG) eintritt (vgl. Sdoutz/Zechner in AIVG: Praxiskommentar, Rz 206 zu § 9).

Generelle Arbeitsunwilligkeit liegt jedenfalls dann vor, wenn die Annahme jedweder zumutbarer Beschäftigung abgelehnt wird (vgl. VwGH 26.5.2000, 2000/02/0013). Lässt der Arbeitslose erkennen, dass er über einen längeren Zeitraum hinweg keine neue Arbeit anzunehmen gewillt ist, dann steht er der Arbeitsvermittlung in Wahrheit nicht zur Verfügung (VwGH vom 16.3.2016, Ra 2015/08/0100, mwN).

Die wieder gegebene Arbeitswilligkeit kann durch den Antritt einer Beschäftigung dokumentiert werden. Es ist jedenfalls eine Gesamtbeurteilung des Verhaltens des Arbeitslosen vorzunehmen, in der auch die vom Arbeitslosen allenfalls gesetzte Eigeninitiative zu berücksichtigen ist, wodurch die Annahme genereller Arbeitsunwilligkeit widerlegt werden kann. Liegt generelle Arbeitsunwilligkeit vor, so muss die Glaubhaftmachung der später doch wieder vorhandenen Arbeitswilligkeit im konkreten Einzelfall auch mittels an den Tag gelegter Eigeninitiative möglich sein (vgl. Sdoutz/Zechner, AIVG: Praxiskommentar, Rz 207 zu § 9 AIVG).

Die belangte Behörde stützt die Annahme einer mangelnden Arbeitswilligkeit der bP im Wesentlichen auf das Begehren derselben, es möge ihre grundsätzliche Arbeitswilligkeit dadurch festgestellt werden, dass ihr Bestreben darin bestehe, ihren Job als Volksschullehrer ausüben zu können, sowie auf die Verwendung eines Lebenslaufes, der nicht den gängigen Standards entspreche und eine detailreiche Beschreibung ihres langwierigen arbeitsrechtlichen

Verfahrens mit dem Landesschulrat enthalte, der die bP aus disziplinären Gründen rechtskräftig aus dem Beamtendienstverhältnis entlassen habe.

Die Rechtsansicht der belangten Behörde erweist sich aus den folgenden Gründen als zutreffend:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das Beschwerdevorbringen, wonach die bP nach wie vor bestrebt sei, ihren einzigen Job, den sie erlernt habe – nämlich Volksschullehrer – wiederzuerlangen, eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht aufzuzeigen vermag. Die bP bezog etwa ein Jahr lang Überbrückungshilfe, weshalb sie über keinen Berufsschutz im Sinne von § 9 Abs. 3 AIVG iVm § 2 Abs. 1 ÜHG mehr verfügt. Die Beschwerdeausführungen lassen allerdings den Schluss zu, dass die bP dennoch nicht gewillt ist, eine andere Beschäftigung als jene des Volksschullehrers aufzunehmen: So führte die bP in der Beschwerde wörtlich aus, dass ihr Beruf "'Volksschuldirektor', Volksschullehrer" sei und es aufgrund ihres Ausbildungsstandes "keinen angemessen und zumutbaren Job" gebe. Dies kann nur als Ausdruck einer generellen Arbeitsunwilligkeit gewertet werden (vgl. VwGH 5.9.1995, 94/08/0235, wobei der Arbeitslose erklärte, nicht bereit zu sein, eine andere Beschäftigung als im Gastgewerbe annehmen zu wollen). Der Umstand, dass die bP seit dem Jahr 2018 verschiedene Bewerbungen innerhalb und außerhalb des Schuldienstes verfasst hat, lässt diese Ausführungen der bP nicht in einem anderen Licht erscheinen. Zum einen bewarb sich die bP auch auf Stellen, deren Anforderungsprofil ihrer Ausbildung/Berufserfahrung evident nicht entsprechen, etwa als Leiter in der Seniorenbetreuung. Ebenso verhält es sich mit zahlreichen (wenngleich nicht allen) weiteren Bewerbungen, die einen Bezug zum beruflichen Werdegang der bP nicht im Ansatz erkennen lassen, aber offensichtlich Fachkenntnis verlangen; exemplarisch seien Bewerbungen um Stellen als Lokführer, Braumeister oder Reisebürofachkraft genannt, sodass die bP nicht berechtigt davon ausgehen konnte, damit ihre Arbeitswilligkeit belegen zu können (vgl. etwa zur Bewerbung als Braumeister schon die Ausführungen im hg. Erkenntnis vom 18.12.2020, L524 2220234-1/4E, wonach dafür ein abgeschlossenes fachspezifisches [Lebensmitteltechnologie/Biotechnologie/Brauwesen] oder technisches Hochschulstudium [Maschineningenieurwesen] mit anschließender Brauausbildung gefordert gewesen wäre).

Hinzu kommt, dass schon das Verhalten der bP im ersten Schritt des Bewerbungsprozesses, nämlich die Übermittlung der in den Feststellungen auszugsweise dargestellten Bewerbungsunterlagen (Motivationsschreiben, Lebensläufe, sonstiger Schriftverkehr) an potenzielle Dienstgeber nicht nur geeignet war, jegliche Einstellungschancen der bP zunichte zu machen, sondern – bei lebensnaher Betrachtung – unweigerlich zur Ablehnung der Bewerbung (oder Ausbleiben einer Rückmeldung) führen musste, wie dies im gegenständlichen Fall auch eingetreten ist, auch wenn die bP selbst dafür "andere Gründe", die sie "nicht kenne", verantwortlich macht. Die durchgängige Verwendung solcherart von vornherein untauglicher Bewerbungsunterlagen zeigt unmissverständlich, dass die bP in Wahrheit nicht gewillt ist, eine jener Beschäftigungen auch tatsächlich aufzunehmen, für die sie sich beworben (und diesbezüglich Ausdrücke zum "Nachweis" ihrer Arbeitswilligkeit der belangten Behörde vorgelegt) hat.

Dass die bP im Jahr 2018 für einige Monate geringfügig als Angestellter beschäftigt war, schloss ihre Arbeitslosigkeit schon in diesem Zeitraum nicht aus und stellt somit keine Grundlage für die Annahme einer nunmehr gegebenen Arbeitswilligkeit dar.

Es ist daher im Ergebnis von einer generellen Arbeitsunwilligkeit der bP gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 iVm § 9 Abs. 1 AIVG iVm § 2 Abs. 1 ÜHG auszugehen, weshalb die belangte Behörde die Überbrückungshilfe mangels Arbeitswilligkeit zu Recht nicht gewährt hat.

Die Beschwerde war daher spruchgemäß 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 zu den gegenständlich anzuwendenden Bestimmungen - wie im Erkenntnis angeführt - zahlreiche Judikate des Verwaltungsgerichtshofes vorliegen, die Rechtsfragen in der bisherigen Rechtsprechung einheitlich beantwortet wurden und in der vorliegenden Entscheidung von der höchstrichterlichen Spruchpraxis auch nicht abgewichen wurde.

Absehen von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung

Eine mündliche Verhandlung konnte im gegenständlichen Fall unterbleiben, weil sich Fragen der Beweiswürdigung nicht stellen, der maßgebliche Sachverhalt als durch die Aktenlage geklärt und nicht als ergänzungsbedürftig erachtet werden konnte. Es wurden für die gegenständliche Entscheidung weder noch zu klärende Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen noch Rechtsfragen, deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätten. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier Art 6 Abs. 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

**Schlagworte**

Arbeitsunwilligkeit Beamter Lehrer Überbrückungshilfe

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2021:L501.2238246.1.00

**Im RIS seit**

31.05.2021

**Zuletzt aktualisiert am**

31.05.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)