jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2021/2/4 I416 2237695-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 04.02.2021

Entscheidungsdatum

04.02.2021

Norm

AlVG §10
AlVG §9
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §14
VwGVG §15

Spruch

I416 2237695-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Alexander BERTIGNOL als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Franz OPBACHER und Stefan ORTNER MSc als Beisitzer aufgrund des Vorlageantrages über die Beschwerde des XXXX , geb. am XXXX , vertreten durch den RA Dr. Herbert PERTL, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice XXXX vom 21.07.2020 in der Fassung der Beschwerdevorentscheidung vom 01.10.2020 in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

I. Die Beschwerdevorentscheidung der belangten Behörde vom 01.10.2020 wird ersatzlos behoben.

II. Die Beschwerde gegen den Bescheid der belangten Behörde vom 21.07.2020 wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, als der Zeitraum der Sperre auf den Zeitraum 04.07.2020 bis 14.08.2020 abgeändert wird.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer bezog zuletzt aufgrund eines Antrags vom 16.03.2020 Arbeitslosengeld.

2. In der „Änderung zum Inserat“ wurde am 18.03.2020 festgehalten, dass der Beschwerdeführer eine Stelle als

Qualitätsmanager oder Betriebsleiter in den Bezirken XXXX ober bis XXXX suche. Der Beschwerdeführer besitze den Führerschein A und B, sei zurzeit aber nicht mobil. Er habe folgende Ausbildung/Berufserfahrung/Qualifizierung/besondere Kenntnisse: positiver Abschluss des College für technische Chemie, sowie Ausbildung im Bereich HACCP, Personalmanagement, Erfahrung in der Optimierung der Produktionsprozesse, langjährige Berufserfahrung im Bereich chemische org. Synthesen, Forschung und Entwicklung, Abteilungsleiter verschiedener Abteilungen, Berufserfahrung als Qualitäts-Management-/Laborleiter, Computergestützte Qualitätssicherung, Erfahrung im Gastgewerbe als Küchenhilfe, gute Kochkenntnisse, Speisen anrichten, gute Sprachkenntnisse in Englisch und EDV-Kenntnisse (Word, Excel), dynamisch und sehr zuverlässig, kompetentes und sehr freundliches Auftreten".

3. Der Beschwerdeführer legte eine Arbeitsbescheinigung vom 06.04.2020 mit dem Hinweis einer Anstellung als Beikoch der belangten Behörde vor und wurde daraufhin die Vermittlung zusätzlich umgestellt auf Beikoch.

4. Am 29.06.2020 wies die belangte Behörde dem Beschwerdeführer ein Stellenangebot als Beikoch im Hotel „ XXXX " (im Folgenden: Dienstgeberin D.L.) zu, auf welches sich der Beschwerdeführer am 30.06.2020 per E-Mail bewarb.

5. Dem Beschwerdeführer wurde mit E-Mail der Abteilung Service für Unternehmen der belangten Behörde vom 01.07.2020 mitgeteilt, dass seine Bewerbung nicht an den Dienstgeber D.L. weitergeleitet werde.

6. Am 02.07.2020 erstattete der Beschwerdeführer nach einem telefonischen Kontakt mit der belangten Behörde samt Mitteilung über die voraussichtliche Bezugseinstellung eine schriftliche Stellungnahme, in welcher er im Wesentlichen angab, dass er nie eine Bewerbung abgelehnt habe und stets bemüht gewesen sei eine Arbeit zu finden, dies wenn möglich in seinem jahrelang erlernten Beruf. Aufgrund einer Wirkstoffallergie, seines Alters und der Pandemie sei es zunehmend schwieriger geworden eine Arbeit zu finden, wobei er ab 01.07.2020 eine neue Arbeitsstelle hätte antreten sollen. Er habe die Dienstgeberin D.L. in seiner Bewerbung ehrlicherweise auf diesen Umstand hingewiesen, um nachträglich keine Enttäuschungen herbeizuführen. Leider habe sich der Arbeitsauftrag der potentiellen Arbeitsstelle wegen Covid-19 verschoben bzw. werde nicht mehr ausgeführt, sodass er nunmehr um Fortzahlung des Arbeitslosengeldes bitte.

7. In weiterer Folge wurde dem Beschwerdeführer am 07.07.2020 Parteiengehör wegen der Nichtannahme bzw. dem Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung gewährt und führte er dabei in der aufgenommenen Niederschrift an, dass er sich ordnungsgemäß und wie im Anschreiben gefordert auf die Stelle als Beikoch beworben habe und in keinster Weise dagegen verstoßen habe. Dieser Niederschrift wurde die Stellungnahme vom 02.07.2020 beigelegt.

8. Der Beschwerdeführer erklärte mit Schreiben vom 13.07.2020, dass er seit seinem erstmaligen Erhalt von „AMS-Geld" bereits 130 Eigenbewerbungen getätigt habe und ihm somit nicht nachgesagt werden könne, dass er nicht bemüht sei, eine Arbeit zu finden.

9. In der Stellungnahme der belangten Behörde zu den Einwendungen des Beschwerdeführers betreffend die Verhängung gemäß §10 AlVG führte die für den Beschwerdeführer zuständige AMS-Beraterin an, dass der Beschwerdeführer zuletzt als Beikoch tätig gewesen sei und ihm bei der Dienstgeberin D.L. eine Stelle als Beikoch habe vermittelt werden können. Der Beschwerdeführer habe sich jedoch so beworben, dass eine Weiterleitung der Bewerbung an den Betrieb nicht möglich gewesen sei. Er habe in der Bewerbung angegeben, dass er keine Kenntnisse hätte und im erlernten Beruf weitersuche.

10. Mit Bescheid vom 21.07.2020 sprach die belangte Behörde aus, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AlVG für den Zeitraum 30.06.2020 bis 10.08.2020 verloren habe und ihm keine Nachsicht erteilt werde. Begründend hielt die belangte Behörde fest, dass der Beschwerdeführer eine zugewiesene Stelle bei der Dienstgeberin D.L. mit möglichem Arbeitsantritt am 30.06.2020 ohne triftigen Grund vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

11. Dagegen wurde mit Schriftsatz der ausgewiesenen Rechtsvertretung des Beschwerdeführers vom 04.08.2020 Beschwerde erhoben mit der Begründung, der Beschwerdeführer sei immer bemüht gewesen einer Arbeitstätigkeit nachzugehen, jedoch sei er gelernter Chemotechniker und kein gelernter Beikoch. Bei der gegenständlichen Stellenausschreibung sei von einem Beikoch mit Berufserfahrung die Rede gewesen und seien Kochkenntnisse erwartet worden, jedoch hätten beide Voraussetzungen nicht auf den Beschwerdeführer zugetroffen. Die

Beschreibung „Berufserfahrung als Beikoch“ sei einem „gelernten Beikoch“ gleichzusetzen und könne dies ein Chemotechniker nicht erfüllen. Aufgrund seiner einmaligen Tätigkeit als Beikoch in der „ XXXX “ in XXXX könne von keiner Berufserfahrung ausgegangen werde, zumal für die Qualifikation als Beikoch eine umfangreiche Ausbildung erforderlich sei, welche der Beschwerdeführer nicht absolviert habe. Hätte die Dienstgeberin D.L. erst nach einer Anstellung feststellen müssen, dass der Beschwerdeführer nicht die Qualifikation und das Können eines Beikochs mitgebracht hätte, wäre eine umgehende Entlassung wohl die Folge gewesen. Zudem sei die Absage nicht durch den Beschwerdeführer erfolgt, sondern durch die belangte Behörde selbst mit folgenden Worten vorgenommen worden: „Aufgrund der Bewerbung von Herrn XXXX erfolgte eine Absage“. Jedoch stelle sich dies als falsch dar und sei dem Beschwerdeführer von der belangten Behörde am 01.07.2020 mitgeteilt worden, dass seine Qualifikation nicht der ausgeschriebenen Stelle entsprechen würde. Der Beschwerdeführer hätte eigentlich ab 01.07.2020 eine Stelle als Chemotechniker in einer neu installierten Hygieneabteilung einer Firma antreten können, jedoch am 02.07.2020 per Post eine Absage erhalten. Zu diesem Zeitpunkt sei dem Beschwerdeführer schon mitgeteilt worden, dass sein „Verhalten“ als Absage der ihm zugewiesenen Beschäftigung gewertet worden sei und er am 30.06.2020 bei der Dienstgeberin D.L. seine Arbeit hätte antreten können. Dass es zu einer zeitlichen Überschneidung der möglichen Arbeitsantrittstermine gekommen sei, könne nicht zulasten des Beschwerdeführers ausgelegt werden, insbesondere aufgrund seiner „umfangreichen Eigenbewerbungen“. Zudem habe die Dienstgeberin D.L. erst circa ein Monat später aufgesperrt. Zusammenfassend treffe den Beschwerdeführer somit keinerlei Verschulden am Nichtantritt der ihm zugewiesenen Arbeitsstelle, da die Absage der belangten Behörde selbst mit einer nicht nachvollziehbaren Begründung erfolgt sei. Der Beschwerdeführer habe fristgerecht eine Bewerbung abgegeben, welche die belangte Behörde als „Absage“ gewertet habe und könne aus der umfangreichen Korrespondenz zwischen der belangten Behörde und dem Beschwerdeführer entnommen werden, dass dem Beschwerdeführer kein Verstoß iSd § 10 AlVG unterstellt werden könne. Eine ersatzlose Behebung samt Ausbezahlung des ihm zustehenden Arbeitslosengeldes werde daher beantragt.

12. Der Beschwerde wurde mit 11.08.2020 die aufschiebende Wirkung zuerkannt.

13. Mit Bescheid vom 01.10.2020 wies die belangte Behörde im Rahmen einer Beschwerdevorentscheidung die gegenständliche Beschwerde ab und stellte diese Entscheidung dem Beschwerdeführer am 06.10.2020 zu.

14. Am 15.10.2020 brachte der ausgewiesene Rechtsvertreter des Beschwerdeführers ein Schreiben bei der belangten Behörde ein, wonach ihm bislang kein Bescheid zugestellt worden sei und rechtswirksame Zustellungen nur an ihn als ausgewiesenen Rechtsvertreter des Beschwerdeführers erfolgen könnten. Die belangte Behörde übermittelte daraufhin am 19.11.2020 die Beschwerdevorentscheidung an den Rechtsvertreter.

15. Am 03.12.2020 stellte der Beschwerdeführer durch seine ausgewiesene Rechtsvertretung einen Vorlageantrag an die belangte Behörde.

16. Die belangte Behörde legte die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor und langte diese am 14.12.2020 beim erkennenden Gericht ein. Anbei führte die belangte Behörde in einer Stellungnahme im Wesentlichen aus, dass die Beschwerdevorentscheidung dem Beschwerdeführer nachweislich am 06.10.2020 zugestellt worden sei und die Angaben des Rechtsvertreters im Vorlageantrag bezüglich dessen Erhalt der Beschwerdevorentscheidung und der Rechtzeitigkeit des Vorlageantrages glaubwürdig seien. Zum Zeitpunkt der Zustellung an den Rechtsvertreter sei die belangte Behörde aufgrund des Fristablaufs eigentlich nicht mehr zuständig gewesen und hätte die Beschwerde direkt dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt werden müssen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der relevante Sachverhalt ergibt sich aus den unter Punkt I. getroffenen Ausführungen. Darüber hinaus werden folgende Feststellungen getroffen:

Der Beschwerdeführer war von 09.06.2017 bis 30.10.2017 als Koch/Kellner bei der Brauerei in XXXX , von 18.09.2017 bis 29.10.2017 und von 10.05.2018 bis 04.11.2018 als Küchenhilfe bei der XXXX , von 21.12.2018 bis 31.03.2019 als Küchenhilfe im Hotel XXXX und von 25.12.2019 bis 15.03.2020 bei der XXXX GmbH als Beikoch beschäftigt. Anschließend stellte er am 16.03.2020 einen Antrag auf Arbeitslosengeld und bezog ab dem 24.03.2020 Arbeitslosengeld.

Am 29.06.2020 wurde ihm von der belangten Behörde das folgende Stellenangebot der Dienstgeberin D.L. zugewiesen:

„Gastfreundlichkeit mit Tradition in den XXXX –

XXXX ist ein gemütliches Drei-Sterne-Hotel mit 40 Zimmern in XXXX .

Wir suchen zum ehest möglichen Eintritt eine/n

1 Beikoch/-köchin

ANFORDERUNGEN:

- Berufserfahrung als Beikoch/köchin

- Kochkenntnisse

- Entsprechende Deutschkenntnisse zur Verständigung

- Motiviert

TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG:

- Salate, Gemüse, Suppen selbständig zubereiten

- Abwaschen

- Eventuell Mithilfe/Vertretung der Köchin

ARBEITSZEIT:

- Vollzeit

- 5 Tage/Woche bei 40 Wochenstunden

Bei Bedarf wird eine Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung gestellt.

Diese Stelle wird über ein VORAUSWAHLVERFAHREN des AMS XXXX besetzt.

Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte unter Angabe der AUFTRAGSNUMMER (= ADG Nr.) per E-Mail an:

XXXX Wenn Sie dem, mit dem Unternehmen vereinbarten Anforderungsprofil entsprechen, werden Ihre Unterlagen weitergeleitet und Sie werden direkt vom Betrieb kontaktiert.

Entgeltangaben des Unternehmens:

Das Mindestentgelt für die Stelle als Beikoch/-köchin beträgt 2.000,00 EUR brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung. Bereitschaft zur Überzahlung.

Auftragsnummer: XXXX

Kundennummer: XXXX "

Die angebotene Stelle hat den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers entsprochen und nicht seine Gesundheit und Sittlichkeit gefährdet. Der Arbeitsort der zugewiesenen Beschäftigung wäre in XXXX und ist der Wohnort des Beschwerdeführers – XXXX - etwa 10 Kilometer vom Beschäftigungsort entfernt.

Der Beschwerdeführer übermittelte – wie in der Stellenbeschreibung gefordert - per E-Mail am 30.06.2020 ein Bewerbungsschreiben mit folgendem Inhalt:

„Sehr geehrter Herr XXXX ,...

Habe vom AMS den Auftrag mich bei Ihnen als Beikoch zu

bewerben. Zuletzt war ich in der Gastro beschäftigt, suche aber für

meinen qualifizierten gelernten Beruf in meiner Heimat eine

entsprechende Arbeitsstelle. Habe diesbezüglich mehrere offene

Bewerbungen und sollte ich diesbezüglich eine Stelle bekommen,

werde ich diese sofort antreten, ohne Einhaltung von

Kündigungsfristen. Ich habe keine entsprechende Kochausbildung und auch keine Berufserfahrung als Koch.

Bei der Fa. XXXX GmbH war ich mit dem Schleifen/Pollieren von Kunstoffscheiben für Kabinen-/Sesselbahnen und Hubschraubern in Österreich, Schweiz, Italien und Deutschland beschäftigt.

Bis zum 30.04.2017 war ich noch bei der Fa. XXXX als „Qualitätsmanager“ beschäftigt. Aus wirtschaftlichen Gründen (Ausbleiben von Großaufträgen für VW und Daimler,... Dieselskandal,...) habe ich diese Arbeitsstelle verloren. Auf Grund massiver Abweichungen vom Arbeitsinspektorrat war die Evaluierung, Erstellen und Überarbeitung aller Dokumente (Arbeitsanweisungen, Stellenbeschreibungen, Prüfprotokolle, Schulungsunterlagen,...) nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz §14 sowie die Prüfung und Freigabe der Sicherheitsfahrzeuge eines der Hauptaufgaben. Genaue Angaben siehe „Zusammenfassung Tätigkeiten“.

Meine Großprojekte bei der Fa. XXXX umfassten die komplette Umstellung der Laboranalytik auf den neuesten Stand, Durchleuchten u. Optimieren der kompletten Prozessabläufe in der Produktion, Umstellung (chemisch u. programmtechnisch) bzw. Optimierung der gesamten Abwasseranlage u. als letztes Projekt im Dezember die Umstellung auf Online-Analytik um die optimalen chemischen Bedingungen (24h) für die Produktion zu gewährleisten. Hinzu kommt auch noch die Einschulung der Mitarbeiter sowie sehr viel Erfahrung in der Galvanotechnik.

Auf Grund meiner Tätigkeiten als „Head Chef Qualitymanager “, Laborleiter, Produktionsleiter sowie auch die Inbetriebnahme eines neuen Lebensmittelbetriebes verfüge ich über die idealen Voraussetzungen diese Herausforderung zu Ihrer vollsten Zufriedenheit zu erfüllen.

Bei der Firma XXXX GmbH sammelte ich zusätzliche Erfahrung in der Ölbranche (Öle, Getriebeöle, Hydrauliköle, Kraftstoffe, Schmierfette,...).

Aufgrund der Konzernvorgaben meiner vorhergehenden Arbeitgeber verfüge ich auch Erfahrung im B2B-Bereich, sowie chemisch-technisches Know-How, jahrelange Erfahrung in der F&E und decke somit Ihre Jobanforderungen ab.

Zusätzlich zu meinem Chemotechniker in XXXX (Schwerpunkt Verfahrenstechnik) habe ich mich auf die Optimierung von Produktionsabläufen spezialisiert. Zudem verfüge ich auch über eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung zur Mitarbeiterführung. Alle Details hierzu entnehmen Sie bitte aus den Anhängen (Zusammenfassung Tätigkeiten u. Ausbildung,...).
Auf Grund von internen Umstrukturierungen in der Konzerngruppe „ XXXX “ und die Übernahme der „ XXXX “ durch die „ XXXX “ habe ich damals meinen Job verloren.
Als Qualitätsmanagementleiter für XXXX (ist größter Lebensmittelbetrieb in XXXX , umfasst 4 Betriebe: XXXX u. XXXX (ca. 300 Mitarbeiter)) sowie aus den unterschiedlichen Sparten/Betrieben verfüge ich über sehr viel Erfahrung in den verschiedensten Bereichen. Teamplayer, Mitarbeitermotivation, unternehmerisches Denken und Handeln kommen meiner Persönlichkeit sehr stark entgegen.
Reklamationswesen und Stellungnahmen, Behördenkontakte, sowie Durchführung von Audits und Schulung aller Mitarbeiter (Hygieneschulung, Sicherheitsschulung,...) runden mein Profil ebenso ab. Pro Jahr werden in XXXX mehr als 25 (1-3tägige) externe Audits durchgeführt.
Von meinen Mitmenschen und Kollegen werde ich als kommunikativ und offen eingeschätzt. Tatsächlich ist es mir wichtig, über Arbeitsabläufe, konstruktive Kritik oder Ideen offen zu sprechen und dafür entsprechende Lösungsmöglichkeiten im Team oder auch alleine, zu finden. Dabei hilft mir mein analytisches Denken sowie meine ruhige Art. Ein konstruktives Miteinander und Fairness gehören hierbei für mich zusammen.
Eine gut strukturierte Arbeitsweise ist mir sehr wichtig. Das Ziel sollte dabei im Auge behalten werden, um so eine fundierte Problemanalyse und entsprechende Lösungsorientierung zu gewährleisten. Selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten in Unterstützung mit den Teams, kennzeichnen wichtige Aspekte meiner Arbeitshaltung. Mit meiner Überzeugungskraft kann ich Konzepte und Strategien im Team weiterentwickeln und dazu beitragen, sie umzusetzen.
Vielen Dank.
mit freundlichen Grüßen

XXXX “

Der für das Vorauswahlverfahren zuständige Mitarbeiter der belangten Behörde teilte dem Beschwerdeführer am 01.07.2020 Folgendes mit:

„Sehr geehrter Herr XXXX ,

vielen Dank für Ihre Bewerbung. Leider suchen wir für diesen Betrieb jemanden mit entsprechender Praxis in der Gastronomieküche, über die Sie laut Ihrer Bewerbung nicht verfügen. Daher werde ich Ihre Bewerbung nicht an den Betrieb weiterleiten, wünsche Ihnen jedoch viel Erfolg bei der weiteren Suche nach einer Anstellung.

Mit freundlichen Grüßen

XXXX Service für Unternehmen

Arbeitsmarktservice XXXX “

Es kam kein Beschäftigungsverhältnis zustande, da der Beschwerdeführer in seinem Bewerbungsschreiben ins Treffen führte, dass er über keine ausreichende Berufserfahrung in der Gastronomieküche verfügen würde. Es war dem Beschwerdeführer bewusst und nahm er es in Kauf, dass sich die Chancen auf eine Anstellung zumindest verringern, wenn er sich an einer Arbeitsaufnahme als Beikoch nicht interessiert zeigt und in seinem Bewerbungsschreiben stattdessen ausführlich auf eine Stelle als Chemotechniker bzw. Qualitätsmanager eingeht.

Der Beschwerdeführer verfügte über eine mündliche Einstellungszusage bei der XXXX mit einem voraussichtlichen Arbeitsantritt am 01.07.2020, wobei das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Datum nicht zustande kam.

Er war zwischen 18.08.2020 und 31.10.2020 bei der XXXX sowie zwischen 20.10.2020 und 31.10.2020 bei der XXXX geringfügig beschäftigt und geht seit 01.11.2020 einer die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung nach. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellung betreffend den Bezug von Arbeitslosengeld ergibt sich aus dem unzweifelhaften Inhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes und wird im Übrigen vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Zudem sind dieser Bezug sowie die angeführten Beschäftigungsverhältnisse dem aktuellen Auszug des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger zu entnehmen. Dass der Beschwerdeführer bereits mehrmals als Beikoch gearbeitet hat, ergibt sich zweifelsfrei aus der im Verwaltungsakt einliegenden Arbeitsbescheinigung der XXXX GmbH datiert mit 06.04.2020 sowie dem vorliegenden Lebenslauf des Beschwerdeführers, in welchem er im Gesamten fünf verschiedene Stellen im Bereich Koch/Küchenhilfe/Beikoch seit 2017 anführte.

Der Inhalt des unter Punkt II.1. zitierten Inserats wurde dem im Akt einliegenden Stellenangebot entnommen und ergibt sich aus dem beiliegendem Schreiben auch das Datum der Zuweisung durch die belangte Behörde.

Dass die Beschäftigung den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers entsprochen und nicht dessen Gesundheit und Sittlichkeit gefährdet hätte, geht aus dem Akteninhalt hervor und wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten. Die Entfernung des Arbeitsortes vom Wohnort des Beschwerdeführers basiert auf einer Abfrage in „google-maps".

Dass der Beschwerdeführer das unter Punkt II.1. zitierte Bewerbungsschreiben verfasst und per E-Mail an den zuständigen Mitarbeiter der belangten Behörde übermittelt hat, ergibt sich, wie auch der Inhalt des Antwortschreibens der belangten Behörde, unstrittigerweise aus dem Akteninhalt.

Auf den Inhalt dieses Bewerbungsschreibens vom 30.06.2020 ist nunmehr näher einzugehen, da eine derartig ausgestaltete Bewerbung aus folgenden Gründen jedenfalls nicht bei einem ordnungsgemäßen Bewerbungsverhalten zu erwarten gewesen wäre:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer lediglich im ersten Absatz auf die ausgeschriebene Stelle als Beikoch eingegangen ist, wobei er bereits im selben Absatz deutlich darauf hingewiesen hat, dass er nach einer Stelle in seinem qualifiziert gelernten Beruf suche und mehrere offene Bewerbungen ausständig seien. Bereits die eingangs gewählten Formulierungen lassen lediglich den Schluss zu, dass der Beschwerdeführer an einer Arbeitsaufnahme in der Gastronomie und im Besonderen an der ausgeschriebenen Stelle nicht interessiert ist. Dieser Eindruck wird durch den darauffolgenden Satz verstärkt, dass er, sollte er eine der noch offenen Stellen bekommen,

diese sofort ohne Einhaltung von Kündigungsfristen antreten würde. Damit hat der Beschwerdeführer bereits im Bewerbungsschreiben explizit darauf hingewiesen, im Falle einer Anstellung gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen verstoßen zu wollen und somit zum Nachteil der Dienstgeberin D.L. jederzeit und unangekündigt mit sofortiger Wirkung die Arbeitsstelle zu wechseln, sofern er seine gewünschte Arbeitsstelle antreten könnte. Eine derartige Ankündigung wirkt nach allgemeiner Lebenserfahrung äußerst abschreckend für eine potentielle Dienstgeberin bzw. einen die Vorauswahl treffenden Mitarbeiter der belangten Behörde und lässt bereits im Bewerbungsverfahren an einem zukünftig reibungslosen Arbeitsalltag stark zweifeln.

Dem Beschwerdeführer, welcher bereits auf eine langjährige Berufserfahrung bei zahlreichen verschiedenen Unternehmen in unterschiedlichen Sparten zurückblicken kann, war es somit jedenfalls bewusst, dass sich aufgrund seiner Formulierungen im Bewerbungsschreiben seine Chancen auf eine Anstellung deutlich verringern.

Zudem verwendete der Beschwerdeführer offensichtlich weitgehend Passagen eines seiner Bewerbungsschreiben für eine Stelle als „Qualitätsmanager“ oder „Chemotechniker“, wie insbesondere folgende Zeilen seines Bewerbungsschreibens zeigen:

„Auf Grund meiner Tätigkeiten als „Head Chef Qualitymanager“, Laborleiter, Produktionsleiter sowie auch die Inbetriebnahme eines neuen Lebensmittelbetriebes verfüge ich über die idealen Voraussetzungen diese Herausforderung zu Ihrer vollsten Zufriedenheit zu erfüllen.“

„Aufgrund der Konzernvorgaben meiner vorhergehenden Arbeitgeber verfüge ich auch Erfahrung im B2B-Bereich, sowie chemisch-technisches Know-How, jahrelange Erfahrung in der F&E und decke somit Ihre Jobanforderungen ab.“

Der Beschwerdeführer übermittelte somit keine auf die ausgeschriebene Stelle abgestimmte Bewerbung, sondern kopierte für die gegenständliche Stelle unpassende Textpassagen in das Bewerbungsschreiben. Es wird inhaltlich ausführlich auf Qualifikationen verwiesen, die für die konkrete Stelle nicht relevant sind und erweckt er damit den Eindruck, für die zu besetzende Stelle völlig ungeeignet zu sein. Demgegenüber ging er auf die tatsächlich aufgelisteten Anforderungen in der gegenständlichen Stellenbeschreibung nicht näher ein. Es waren unter anderem Berufserfahrung als Beikoch sowie Kochkenntnisse erwünscht und verfügt der Beschwerdeführer bereits aufgrund seiner vorherigen Anstellung als Beikoch bei der „ XXXX GmbH“ über die entsprechende Berufserfahrung. Wie bereits zuvor angeführt, war der Beschwerdeführer – wie in seinem Lebenslauf ersichtlich - seit 2017 insgesamt fünf Mal als Koch/Küchenhilfe/Beikoch beschäftigt. Für den erkennenden Senat ergibt sich somit zweifelsfrei, dass der Beschwerdeführer auf Berufserfahrung als Beikoch verfügt, sowie auf Kochkenntnisse zurückgreifen kann.

Soweit im Beschwerdeschriftsatz angeführt wird, dass eine tatsächliche Ausbildung als Beikoch gefordert worden wäre, ist dieser Behauptung mithilfe der zitierten Stellenbeschreibung unter Punkt II.1. klar zu widersprechen. Weder wurde eine bestimmte Ausbildung, noch eine langjährige Berufserfahrung gefordert, sodass der angenommenen Eignung des Beschwerdeführers für diese Stelle nicht substantiiert entgegengetreten wurde.

Aus einer Zusammenschau geht für den erkennenden Senat zweifelsfrei hervor, dass das Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers im Rahmen seines Bewerbungsschreibens nicht zustande gekommen ist. Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung, dass eine ausgeschriebene Stelle primär an Interessierte an der konkreten, zu besetzenden Stelle vergeben wird. In diesem Sinne ist weiters davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer das Wissen um eine Erhöhung seiner Chancen auf eine Anstellung mitbringt, wenn er nicht bereits von vorn herein seinen Willen zum schnellstmöglichen Arbeitsplatzwechsel zum Ausdruck bringt.

Dass der Beschwerdeführer über eine mündliche Einstellungszusage mit einem voraussichtlichen Arbeitsantritt am 01.07.2020 verfügte, ergibt sich aus der mit dem Beschwerdeschriftsatz vorgelegten Mitteilung der XXXX datiert mit 29.06.2020.

Die Feststellung hinsichtlich der die Arbeitslosigkeit ausschließenden Beschäftigung ergibt sich aus einem aktuellen Auszug des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger. Mögliche Nachsichtsgründe wurden vom Beschwerdeführer nicht angeführt und sind auch im Verfahren nicht hervorgekommen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zuständigkeit und anzuwendendes Recht:

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

§ 56 Abs. 2 AlVG idgF lautet wie folgt: „Über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung durch die Geschäftsstelle beträgt zehn Wochen."

Im gegenständlichen Fall liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Die §§ 1, 14 Abs. 1 und 2, 15 Abs. 1, 17, 27, 28 Abs. 1 und Abs. 2 VwGVG lauten wie folgt:

§ 1. Dieses Bundesgesetz regelt das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes.

§ 14. (1) Im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG steht es der Behörde frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Will die Behörde von der Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung absehen, hat sie dem Verwaltungsgericht die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verwaltungsverfahrens vorzulegen.

§15. (1) Jede Partei kann binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdevorentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Wird der Vorlageantrag von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt, hat er die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3), und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten.

§ 17. Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, sind 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.

§ 27. Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es den angefochtenen Bescheid und die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen.

§ 28. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Zu Spruchpunkt I. Behebung der Beschwerdevorentscheidung vom 01.10.2020:

Im gegenständlichen Fall ist zunächst auf die §§ 14 und 15 VwGVG zu verweisen.

Infolge einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde geht nach Vorlage derselben oder ungenütztem Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG 2014 die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das VwG über. Gleichzeitig erlischt die Zuständigkeit der Behörde spätestens mit Ablauf der dreimonatigen Nachfrist, die mit dem Einbringungszeitpunkt der - zulässigen und berechtigten - Säumnisbeschwerde zu laufen begonnen hat. Nichts anderes hat in Bezug auf eine Bescheidbeschwerde im Verhältnis zur Befugnis der Behörde, eine Beschwerdevorentscheidung treffen zu dürfen, zu gelten. Der Behörde steht es gemäß § 14 Abs. 1 erster Satz VwGVG 2014 im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). Will die Behörde von der Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung absehen, hat sie

nach § 14 Abs. 2 VwGVG 2014 dem VwG die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verwaltungsverfahrens vorzulegen. Der ungenützte Ablauf der Frist für eine Beschwerdevorentscheidung bewirkt - ebenso wie die Vorlage der Bescheidbeschwerde vor Ablauf der Frist für eine Beschwerdevorentscheidung - im Sinn des zu Säumnisbeschwerden Gesagten, dass der Behörde die Zuständigkeit zur Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung verlustig geht und die Zuständigkeit, über die Beschwerde zu entscheiden, auf das VwG übergeht (vgl. VwGH 22.11.2017, Ra 2017/19/0421).

Zum Zustandekommen eines Bescheides ist es erforderlich, dass er erlassen wird. Erst mit seiner Erlassung erlangt ein Bescheid rechtliche Existenz (vgl. VwGH 26.04.2000, 99/05/0239; 23.07.2009, 2007/05/0139). Solange ein Bescheid noch nicht erlassen wurde, kann er keine Rechtswirkung nach außen entfalten (Walter/Kolonovits/Muzak/Stöger, Verwaltungsverfahrensrecht, 2011, Rz 426). Die Erlassung eines schriftlichen Bescheides hat dessen Zustellung (oder Ausfolgung gemäß § 24 Zustellgesetz) zur Voraussetzung. Erst wenn eine rechtswirksame Zustellung vorliegt, ist der Bescheid erlassen (vgl. VwGH 29.04.2010, 2008/21/0589; 09.06.2017, Ra 2017/02/0060).

Eine gemäß § 8 Abs 1 RAO zur umfassenden berufsmäßigen Parteienvertretung erteilte Vollmacht erfasst auch eine Zustellvollmacht iSd § 9 ZustG (vgl. VwGH 24.01.2013, 2012/16/0011 mit Verweis auf 25.10.1994, 94/14/0104).

Ist gemäß § 9 Abs. 3 ZustG ein Zustellungsbevollmächtigter bestellt, so hat die Behörde, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, diesen als Empfänger zu bezeichnen. Geschieht dies nicht, so gilt die Zustellung als in dem Zeitpunkt bewirkt, in dem das Dokument dem Zustellungsbevollmächtigten tatsächlich zugekommen ist.

Verfahrensgegenständlich hat die belangte Behörde dem ausgewiesenen Rechtsvertreter des Beschwerdeführers die Beschwerdevorentscheidung erst am 19.11.2020 zugestellt, somit nach Ablauf der normierten Frist von zwei Monaten, und war diese daher wegen Unzuständigkeit der Behörde als rechtswidrig zu beheben.

Da jedoch die von der nunmehr unzuständig gewordenen Behörde erlassene Beschwerdevorentscheidung gültig und rechtswirksam ist und dem Rechtsbestand angehört, kann diese durch das Bundesverwaltungsgericht nur infolge eines zulässigen Vorlageantrages nach § 15 VwGVG behoben werden. Wird die rechtswidrige Vorentscheidung hingegen nicht bekämpft, so ist sie gültig und rechtswirksam und erwächst in Rechtskraft. Im vorliegenden Fall wurde die verspätete Beschwerdevorentscheidung durch den zulässigen und rechtzeitig eingebrachten Vorlageantrag des Beschwerdeführers angefochten. Daher hat das erkennende Gericht die Beschwerdevorentscheidung der belangten Behörde zu beheben und aus dem Rechtsbestand auszuscheiden (Kolonovits/Muzak/Stöger, Verwaltungsverfahrensrecht10 (2014) Rz 768; Müllner, Beschwerdevorentscheidung und Vorlageantrag, ZfV 2013 (881) 882; zu § 64a AVG, Hengstschläger/Leeb, AVG2 Rz 22 zu § 64a; VwGH 28.02.2008, Zl.2007/06/0247).

Wird die Beschwerdevorentscheidung vom Verwaltungsgericht behoben, tritt in Ermangelung einer diesbezüglichen Regelung der - der Beschwerdevorentscheidung zugrunde liegende - Erstbescheid nicht außer Kraft, womit die Beschwerdevorentscheidung diesen lediglich derogiert und dieser bei der Behebung der Beschwerdevorentscheidung wieder auflebt (Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar, § 56 Rz 856).

Zu Spruchpunkt II. Abweisung der Beschwerde gegen den Bescheid vom 21.07.2020:

Die maßgeblichen Bestimmungen des AlVG lauten wie folgt:

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.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven

Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

(3) In den ersten 100 Tagen des Bezuges von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft ist eine Vermittlung in eine nicht dem bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechende Tätigkeit nicht zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf wesentlich erschwert wird. In den ersten 120 Tagen des Bezuges von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft ist eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens 80 vH des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts beträgt. In der restlichen Zeit des Bezuges von Arbeitslosengeld ist eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens 75 vH des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts beträgt. Entfällt im maßgeblichen Bemessungszeitraum mindestens die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 75 vH der Normalarbeitszeit, so ist während des Bezuges von Arbeitslosengeld eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung nur zumutbar, wenn das sozialversicherungspflichtige Entgelt mindestens die Höhe des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts erreicht. Der besondere Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen gilt jedoch nur, wenn die arbeitslose Person dem Arbeitsmarktservice Umfang und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigungen durch Vorlage von Bestätigungen ehemaliger Arbeitgeber nachgewiesen hat. Ist die Erbringung eines solchen Nachweises mit zumutbaren Bemühungen nicht möglich, so genügt die Glaubhaftmachung.

(4) Zumutbar ist eine von der regionalen Geschäftsstelle vermittelte Beschäftigung auch dann, wenn eine Wiedereinstellungszusage von einem früheren Arbeitgeber erteilt wurde oder sich die arbeitslose Person schon zur Aufnahme einer Beschäftigung in Zukunft verpflichtet hat (Einstellungsvereinbarung). ...

§ 10. (1) Wenn die arbeitslose Person

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

2. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder

3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder

4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen,

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

(2) Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Mindestdauer des Anspruchsverlustes nach Abs. 1 um weitere zwei Wochen.

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

Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der im angefochtenen Bescheid verhängten Sanktion nach § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG ist, dass die zugewiesene Beschäftigung als zumutbar und auch sonst als geeignet in Betracht kommt. Überdies ist zu prüfen, ob der Arbeitslose ein Verhalten gesetzt hat, welches geeignet war, das Zustandekommen der Beschäftigung

zu vereiteln, und ob dieses Verhalten kausal für das Nichtzustandekommen sowie vorsätzlich darauf gerichtet war.

Grundvoraussetzung für die Zuweisungstauglichkeit einer Beschäftigung an einen Arbeitslosen ist, dass dessen Kenntnisse und Fähigkeiten jenen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen, die an der zugewiesenen Arbeitsstelle verlangt werden. Wenn die arbeitslose Person dem vom Dienstgeber bekannt gegebenen Anforderungsprofil nicht entspricht, ist daher eine Zuweisung unzulässig (vgl. VwGH 30.09.1997, 97/08/0414; 11.06.2014, 2013/08/0084; siehe überdies in Krapf/Keul, AlVG, Praxiskommentar, Rz 209 zu § 9 AlVG; VwGH 04.09.2013, 2011/08/0092).

Der Arbeitslose ist verpflichtet, allfällige Zweifel über seine Eignung abzuklären (vgl. VwGH 22.02.2012, 2009/08/0112; 04.09.2013, 2011/08/0092) bzw. im Zuge der Kontaktaufnahme mit einem potentiellen Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter in einer geeigneten (d.h. nicht unqualifizierten und im Ergebnis als Vereitelungshandlung anzusehenden) Weise jene Informationen zu erfragen, die zur Beurteilung von persönlicher Eignung und Zumutbarkeit unerlässlich sind (vgl. VwGH 15.10.2014, 2013/08/0248; 24.07.2013, 2011/08/0209).

Nur wenn ein Arbeitsloser die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Arbeitsstelle gegenüber dem Arbeitsmarktservice ganz konkret bestreitet (oder die Zumutbarkeit aus anderen Gründen nicht ohne nähere Ermittlungen angenommen werden kann), hat sich das Arbeitsmarktservice mit dieser Frage in der Begründung seines Bescheides auseinanderzusetzen. Das Arbeitsmarktservice hat dann - erforderlichenfalls - darzutun, welche Anforderungen mit der zugewiesenen Beschäftigung verbunden sind und ob der Arbeitslose nach seinen geistigen und körperlichen Fähigkeiten diesen Anforderungen genügt (vgl. VwGH 04.07.2007, 2006/08/0097; 15.05.2013, 2010/08/0257; 25.06.2013, 2012/07/0215).

Vorauszuschicken ist, dass der Beschwerdeführer keine körperlichen Einschränkungen gegenüber der belangten Behörde bekannt gegeben hat und solche auch im Rahmen des Ermittlungsverfahrens nicht hervorgekommen sind. Die zugewiesene Beschäftigung entspricht somit den körperlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers und gefährdet weder dessen Gesundheit noch Sittlichkeit.

Zur Frage der angemessenen Entlohnung wird angemerkt, dass gemäß § 9 Abs. 2 AlVG eine Beschäftigung nur dann als zumutbar gilt, wenn sie angemessen entlohnt wird. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung (vgl. Krapf/Keul: Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar zu § 9 AlVG, Rz 242). Die angebotene Entlohnung entsprach den kollektivvertraglichen Normen und wurde überdies Gegenteiliges nicht behauptet.

Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt gemäß § 9 Abs. 2 AlVG jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Bei einer Fahrtstrecke von je ca. 10 Kilometer für den Hin- und Rückweg ist selbst unter Berücksichtigung üblicher Verzögerungen durch Stau jedenfalls von einer Wegzeit von unter zwei Stunden auszugehen.

In einer Gesamtschau ist somit davon auszugehen, dass die dem Beschwerdeführer ordnungsgemäß zugewiesene Beschäftigung seinen Fähigkeiten entsprochen hat, kollektivvertraglich entlohnt und dem Beschwerdeführer auch sonst zumutbar gewesen wäre. Darüber hinaus wurde dem Beschwerdeführer bereits am 19.05.2020 bekannt gegeben, dass ihm aufgrund seiner umfassenden Berufserfahrung neben Stellen als Qualitätsmanager oder Betriebsleiter auch Stellen als Beikoch zugewiesen werden.

Um sich in Bezug auf eine von der belangten Behörde vermittelte bzw. eine sonst sich bietende 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, zunichtemacht (vgl. VwGH 27.08.2019, Ra 2019/08/0065).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AlVG 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 27.08.2019, Ra 2019/08/0065).

Für die Kausalität ist es 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 25.06.2013, 2011/08/0052; 18.06.2014, 2012/08/0187).

Im gegenständlichen Fall übermittelte der Beschwerdeführer zwar ein Bewerbungsschreiben an die zuständige Stelle, jedoch war der Inhalt seines Schreibens auf eine Stelle in einer völlig anderen Branche ausgerichtet und verneinte er unrichtigerweise seine Berufserfahrung als Beikoch, womit er das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses vereitelt hat.

Das Gesamtverhalten des Beschwerdeführers lässt keinen anderen Schluss zu, als dass dem Beschwerdeführer sein Verhalten zumindest bewusst war und er sich damit abgefunden hat, dass das Arbeitsverhältnis durch sein Verhalten nicht zustande kommen könnte. Insbesondere durch seine umfassenden Ausführungen im Bewerbungsschreiben hinsichtlich seiner Laufbahn im Qualitätsmanagement und sein mangelndes Eingehen auf die konkrete Stelle bzw. Branche hat der Beschwerdeführer damit rechnen müssen, für die gegenständliche Arbeitsstelle nicht ausgewählt zu werden und hat dies die Annahme verstärkt, dass kein tatsächliches Interesse an der gegenständlichen Stelle besteht. Die Reaktion des Service für Unternehmen, welches vom Dienstgeber D.L. mit dem Treffen einer Vorauswahl der einlangenden Bewerbungen beauftragt wurde, wird somit als nachvollziehbar erachtet.

Eine schlichte Zusage, den Arbeitslosen künftig einstellen zu wollen (ohne dass dem eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitslosen zum Arbeitsantritt gegenüberstünde), hindert die Zuweisung zu einer anderen zumutbaren Beschäftigung nicht (vgl. VwGH 21.12.2005, 2003/08/0117). Der Beseitigung der Arbeitslosigkeit kommt nämlich Vorrang vor einer verbindlichen Wiedereinstellungszusage bzw. einer Einstellungsvereinbarung zu (vgl. VwGH 04.04.2002, 2002/08/0019). Diesbezüglich ist auch gemäß § 9 Abs. 4 AlVG darauf hinzuweisen, dass die mündliche Einstellungszusage der XXXX die Zumutbarkeit der vermittelten Beschäftigung nicht auszuschließen vermochte.

An der Vereitelung des Zustandekommens des Beschäftigungsverhältnisses ändert es nach der Rechtsprechung auch nichts, dass der Arbeitslose bereit gewesen wäre, für die Zwischenzeit das Beschäftigungsverhältnis anzutreten (vgl. VwGH 04.04.2002, 2002/08/0019).

Der Beschwerdeführer hat seine Absicht, so rasch wie möglich wieder in der Branche „Qualitätsmanagement“ arbeiten zu wollen, klar in den Vordergrund der gegenständlichen Bewerbung gerückt. Durch sein Verhalten hat der Beschwerdeführer das Zustandekommen einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit vereitelt. Er hat damit in Kauf genommen, dass das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt und ein Verhalten im Sinne von § 10 Abs. 1 AlVG gesetzt, welches zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld geführt hat.

Die in § 10 Abs. 1 AlVG vorgesehene Sanktion besteht in einem Verlust des Arbeitslosengeldes für die Dauer von „mindestens der auf die Pflichtverletzung folgenden sechs Wochen". Aufgrund der Ausführungen waren die Voraussetzungen für den Ausspruch des Verlustes erfüllt. Der Ausschluss beginnt mit dem ersten Tag der vorgesehenen Beschäftigung. Da der Beschwerdeführer erst mit 30.06.2020 die Bewerbung abgeschickt hat, wurde von der belangten Behörde der Verlust des Arbeitslosengeldes fälschlicherweise ab diesem Zeitpunkt ausgesprochen. Der Beschwerdeführer wandte auch im Beschwerdeschriftsatz eine falsche Berechnung ein, sodass aufgrund einer Nachfrage bei der belangten Behörde Folgendes hervorgekommen ist: Laut dem internen System der belangten Behörde wäre als erster Tag der möglichen Arbeitsaufnahme der 04.07.2020 in Betracht gekommen, sodass der Spruch diesbezüglich abzuändern war.

Nach § 10 Abs. 3 AlVG ist der Verlust des Anspruches in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zum Beispiel bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

Berücksichtigt man den Zweck des § 10 AlVG, den zeitlich befristeten Ausschluss vom Leistungsbezug als Sanktion für jene Arbeitslosen vorzusehen, die es zumindest in Kauf nehmen, dass die Versichertengemeinschaft durch eine Verletzung der ihnen bei der Arbeitssuche durch das Gesetz auferlegten Pflichten über Gebühr belastet wird, dann kann ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potentiellen Schaden ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung) oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann. Es kommt dabei aber nicht auf persönliche finanzielle Umstände an; ebenso wenig können aufgrund der Systematik des Gesetzes jene Umstände zur Annahme eines berücksichtigungswürdigen Falles im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG führen, die schon im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit der Beschäftigung im Sinne des § 9 Abs. 2 und 3 AlVG von Bedeutung sind und deren Prüfung ergeben hat, dass sie diese nicht ausschließen.

Die Behörde hat daher in rechtlicher Gebundenheit zu entscheiden, ob ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG vorliegt und sodann unter Abwägung aller für die Nachsichtsentscheidung maßgebenden Umstände des Einzelfalles eine Ermessensentscheidung dahingehend zu treffen, in welchem Ausmaß eine Nachsicht von der Sperrfrist (ganz oder teilweise) zu gewähren ist. Diese letztgenannte Entscheidung unterliegt der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle nur insoweit, als die Behörde von ihrem Ermessen grob unrichtigen oder dieses Ermessen überschreitenden Gebrauch gemacht hat (vgl. VwGH 24.02.2016, Ra 2016/08/0001).

Obwohl die amtswegige Prüfung des Sachverhalts zumindest eine Auseinandersetzung mit möglichen Nachsichtsgründen iSd. § 10 Abs. 3 AlVG gebietet, muss die Behörde nur solche Gründe prüfen, die der Arbeitslose vorbringt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt (vgl. VwGH 07.05.2008, 2007/08/0237; 04.09.2013, 2011/08/0201).

Grundsätzlich kann daher jede Beschäftigung berücksichtigt werden, die vor der (endgültigen) Entscheidung über die Nachsicht angetreten worden ist und auf Grund einer gewissen zeitlichen Nähe zur Weigerung bzw. Vereitelung noch deren negative Konsequenzen für die Versichertengemeinschaft (teilweise) auszugleichen vermag. Während aber im Fall der Aufnahme einer Beschäftigung vor Ablauf der Ausschlussfrist die (gänzliche oder teilweise) Nachsicht jedenfalls zu erteilen ist, sind bei einer späteren Beschäftigungsaufnahme zumindest ernsthafte Bemühungen schon im Vorfeld zu verlangen, damit - allenfalls in Verbindung mit anderen zugunsten des Arbeitslosen sprechenden Umständen - noch von einem berücksichtigungswürdigen Fall im Sinn des § 10 Abs. 3 AlVG ausgegangen werden kann (vgl. VwGH 17.12.2015, Ro 2015/08/0026).

Das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung stellt keinen berücksichtigungswürdigen Nachsichtsgrund im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG dar (vgl. VwGH 14.11.2012, 2011/08/0380).

Der Beschwerdeführer hat erst mit 01.11.2020 eine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen, welche jedoch aufgrund der zeitlichen Distanz zur gegenständlichen Vereitelungshandlung keinen Nachsichtsgrund zu begründen vermag – ebenso wie die zwischenzeitlich aufgenommenen Beschäftigungen auf geringfügiger Basis.

Es haben sich im Verfahren auch keine anderen besonderen Gründe ergeben, aus denen dem Beschwerdeführer sein Verhalten nicht vorgeworfen werden konnte. Insofern gab es keinen Grund, eine Nachsicht von der Rechtsfolge des § 10 AlVG zu erteilen und erweist sich die Beschwerde daher als unbegründet.

4. Zum Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 3 leg. cit. hat der Beschwerdeführer die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Gemäß Abs. 4 leg. cit. kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nichts anderes bestimmt ist, das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegenstehen.

Fallbezogen liegt dem Bundesverwaltungsgericht ein umfassender Verwaltungsakt mit einem ausreichenden Ermittlungsverfahren und entsprechenden Ermittlungsergebnissen vor. Eine mündliche Erörterung und die

Einvernahme der Parteien hätte keine weitere Klärung der Rechtssache erwarten lassen. Der Sachverhalt war entscheidungsreif im Sinne des eben angeführten § 24 Abs. 4 VwGVG. Rechtlich relevante und zulässige Neuerungen wurden in der Beschwerde nicht vorgetragen. Die Abhaltung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung konnte sohin gemäß § 24 VwGVG unterbleiben.

Zu Spruchpunkt III. 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 Verwaltungsgerichts

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at