jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Beschluss 2024/9/17 W209 2294574-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.09.2024

Entscheidungsdatum

17.09.2024

Norm

AlVG §10
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §28 Abs3 Satz2

1. AlVG Art. 2 § 10 heute
2. AlVG Art. 2 § 10 gültig ab 01.01.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
3. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
4. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
5. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.2004zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
6. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1996zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
7. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
8. AlVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1989 bis 31.07.1993zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 364/1989

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBl. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W209 2294574-1/6E

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Reinhard SEITZ als Vorsitzenden sowie die fachkundige Laienrichterin Mag. Gabriele STRAßEGGER und den fachkundigen Laienrichter Peter STATTMANN als Beisitzende über die Beschwerde XXXX gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Mödling vom 09.04.2024 betreffend den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum von 42 Tagen ab 11.03.2024 nach Beschwerdevorentscheidung vom 21.06.2024, WF 2024-0566-3-007166, beschlossen:Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Reinhard SEITZ als Vorsitzenden sowie die fachkundige Laienrichterin Mag. Gabriele STRAßEGGER und den fachkundigen Laienrichter Peter STATTMANN als Beisitzende über die Beschwerde römisch 40 gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Mödling vom 09.04.2024 betreffend den Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum von 42 Tagen ab 11.03.2024 nach Beschwerdevorentscheidung vom 21.06.2024, WF 2024-0566-3-007166, beschlossen:

A)

Der angefochtene Bescheid wird gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz Verwaltungsgerichtsver-fahrensgesetz (VwGVG) behoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückverwiesen.Der angefochtene Bescheid wird gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz Verwaltungsgerichtsver-fahrensgesetz (VwGVG) behoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung an die belangte Behörde zurückverwiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigDie Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Begründung:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 09.04.2024 sprach das Arbeitsmarkservice Mödling (im Folgenden: belangte Behörde, AMS) aus, dass der Beschwerdeführer gemäß § 10 AlVG den Anspruch auf Arbeitslosengeld für 42 Tage ab 11.03.2024 verloren habe. Das angeführte Ausmaß verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume des Krankengeldbezugs und werde die Ausschlussfrist unterbrochen, sofern aus einem anderen Grund als wegen eines Ausschlusses gemäß §§ 10 oder 49 AlVG kein Leistungsanspruch bestehe. Während des Ausschlusses würden alle gegenüber dem AMS bestehenden Verpflichtungen weiterhin gelten. Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, das AMS habe am 11.03.2024 Kenntnis darüber erlangt, dass der Beschwerdeführer das Zustandekommen einer zugewiesenen zumutbaren Beschäftigung ohne triftigen Grund vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.1. Mit Bescheid vom 09.04.2024 sprach das Arbeitsmarkservice Mödling (im Folgenden: belangte Behörde, AMS) aus, dass der Beschwerdeführer gemäß Paragraph 10, AlVG den Anspruch auf Arbeitslosengeld für 42 Tage ab 11.03.2024 verloren habe. Das angeführte Ausmaß verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume des Krankengeldbezugs und werde die Ausschlussfrist unterbrochen, sofern aus einem anderen Grund als wegen eines Ausschlusses gemäß Paragraphen 10, oder 49 AlVG kein Leistungsanspruch bestehe. Während des Ausschlusses würden alle gegenüber dem AMS bestehenden Verpflichtungen weiterhin gelten. Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, das AMS habe am 11.03.2024 Kenntnis darüber erlangt, dass der Beschwerdeführer das Zustandekommen einer zugewiesenen zumutbaren Beschäftigung ohne triftigen Grund vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen würden nicht vorliegen bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

2. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, worin er im Wesentlichen die Höhe der angebotenen Entlohnung beanstandete.

3. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 21.06.2024 wies die belangte Behörde die Beschwerde als unbegründet ab und begründete dies zusammengefasst damit, dass das angebotene Entgelt über dem anzuwendenden

Kollektivvertrag für Handelsarbeiter:innen gelegen habe. Der vom Beschwerdeführer im Vorstellungsgespräch geäußerte Gehaltswunsch sei demgegenüber überzogen gewesen.

4. Aufgrund des fristgerecht gestellten Vorlageantrags, worin der Beschwerdeführer im Wesentlichen erneut die im Gespräch angebotene Entlohnung beanstandete, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt den Bezug habenden Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

5. Mit Schreiben vom 21.08.2024 setzte das Bundesverwaltungsgericht die belangte Behörde von bestehenden Zweifeln an der kollektivvertraglichen Angemessenheit der gebotenen Entlohnung in Kenntnis und räumte die Möglichkeit zur Stellungnahme ein.

6. Mit Schreiben vom 05.09.2024 machte die belangte Behörde von dieser Möglichkeit Gebrauch und wies insbesondere auf die Notwendigkeit weiterer Ermittlungsschritte hin.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisch II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer war in den Jahren 2020 bis 2022 jeweils mehrere Monate lang als Pooltechniker vollversichert beschäftigt und verfügt über entsprechende Berufserfahrung.

Seit 01.12.2023 bezieht der Beschwerdeführer Arbeitslosengeld.

In der Betreuungsvereinbarung vom 08.03.2024 wurde festgehalten, dass die belangte Behörde den Beschwerdeführer bei der Suche u.a. nach einer Vollzeitbeschäftigung als Gartenarbeiter bzw. Hilfsarbeiter unterstützt.

Bereits am 08.03.2024 wurde dem Beschwerdeführer von der belangten Behörde der gegenständliche Vermittlungsvorschlag für eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung bei der potentiellen Dienstgeberin XXXX übergeben. Gesucht wurde „1 Mitarbeiter (m/w/d) zur Ausstattung und Installation von Schwimmbädern im Freien und in der Halle“, wobei insbesondere handwerkliches Geschick und Erfahrung vorausgesetzt wurden; einschlägige Praxis sei von Vorteil aber nicht Bedingung.Bereits am 08.03.2024 wurde dem Beschwerdeführer von der belangten Behörde der gegenständliche Vermittlungsvorschlag für eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung bei der potentiellen Dienstgeberin römisch 40 übergeben. Gesucht wurde „1 Mitarbeiter (m/w/d) zur Ausstattung und Installation von Schwimmbädern im Freien und in der Halle“, wobei insbesondere handwerkliches Geschick und Erfahrung vorausgesetzt wurden; einschlägige Praxis sei von Vorteil aber nicht Bedingung.

Die Angaben zur angebotenen Entlohnung lauteten wie folgt: „Das Mindestentgelt für die Stelle als Mitarbeiter (m/w/d) zur Ausstattung und Installation von Schwimmbädern im Freien und in der Halle beträgt 2.280,00 EUR brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung. Bereitschaft zur Überzahlung.“

Auf Ersuchen der potentiellen Dienstgeberin wurde der genannte Betrag im vom AMS geschalteten Inserat später auf EUR 2.390,- brutto erhöht.

Der Beschwerdeführer hat sich bei der potentiellen Dienstgeberin vorgestellt und im Zuge des Gesprächs einen höheren Lohn als den angebotenen iHv EUR 2.280,- brutto (entspricht EUR 1.750 netto) gefordert, woraufhin der Vertreter der potentiellen Dienstgeberin das Gespräch beendete. Aufgrund der von der potentiellen Dienstgeberin als überhöht erachteten Lohnforderung wurde der Beschwerdeführer nicht eingestellt.

Die potentielle Dienstgeberin verfügt über die Gewerbeberechtigungen „Gas- und Sanitärtechnik, eingeschränkt auf die Verrohrung, Wasseraufbereitung sowie Schwimmbeckenbeheizung durch Solaranlagen mit offenem Solarkreis und Absorberflächen, welche direkt vom Schwimmbadwasser durchflossen werden, für Privatschwimmbecken“ (seit 2014) sowie „Handelsgewerbe gemäß § 124 Z. 11 GewO 1994“ (seit 1983). Dementsprechend ist die potentielle Dienstgeberin Mitglied bei der Landesinnung „Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker“ und den Landesgremien „Arzneimittel/Drogerie/Parfümerie/Chemikalien/Farbenhandel“ sowie „Maschinen- und Technologiehandel“.Die potentielle Dienstgeberin verfügt über die Gewerbeberechtigungen „Gas- und Sanitärtechnik, eingeschränkt auf die Verrohrung, Wasseraufbereitung sowie Schwimmbeckenbeheizung durch Solaranlagen mit offenem Solarkreis und Absorberflächen, welche direkt vom Schwimmbadwasser durchflossen werden, für Privatschwimmbecken“ (seit 2014) sowie „Handelsgewerbe gemäß Paragraph 124, Ziffer 11, GewO 1994“ (seit 1983). Dementsprechend ist die potentielle Dienstgeberin Mitglied bei der Landesinnung „Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker“ und den Landesgremien

„Arzneimittel/Drogerie/Parfümerie/Chemikalien/Farbenhandel“ sowie „Maschinen- und Technologiehandel“.

Die belangte Behörde stützte sich im Rahmen der Zuweisung der betreffenden Stelle bzw. im späteren Verfahren aufgrund der möglichen Vereitelungshandlung des Beschwerdeführers zur Beurteilung der Angemessenheit der angebotenen Entlohnung lediglich auf die Angaben der potentiellen Dienstgeberin, wonach der Kollektivvertrag für den Handel zur Anwendung gelange.

Eine nähere Überprüfung dieser Angaben wurde von der belangten Behörde – trotz sich bereits aus der Aktenlage ergebenden Hinweise auf das Vorliegen eines Mischbetriebs – völlig unterlassen. Eine abschließende Beurteilung der gegenständlich strittigen Frage, ob die Lohnforderung des Beschwerdeführers im konkreten Fall überzogen war, ist infolgedessen nicht möglich.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zur Berufserfahrung des Beschwerdeführers und seinem Leistungsbezug, zur Betreuungsvereinbarung, zu der ihm zugewiesenen Stelle sowie dem wesentlichen Verlauf des Bewerbungsprozesses basieren auf der diesbezüglich unbestrittenen Aktenlage.

Dem Akt ist weiters zu entnehmen, dass die belangte Behörde sich bei der potentiellen Dienstgeberin nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag sowie dem angebotenen Entgelt für die Stelle erkundigte. Daraufhin wurde seitens der potentiellen Dienstgeberin mitgeteilt, dass der Kollektivvertrag für Handelsarbeiter:innen (Stand 01.01.2024) angewendet werde, welcher auch an die belangte Behörde übermittelt wurde. Gemäß diesem gebührt im Allgemeinen Groß- und Einzelhandel bei Betriebszugehörigkeit von bis zu einem Jahr und der Verrichtung bestimmter, im Einzelnen genannten Tätigkeiten, ein Bruttomindestlohn von EUR 2.130,- (Abschnitt A.3).

Weitere diesbezügliche Ermittlungsschritte wurden von der belangten Behörde nach dieser Auskunft dem Akteninhalt nach nicht mehr gesetzt.

Da sich beim erkennenden Gericht angesichts des Stellenprofils – Tätigkeiten im Rahmen der Installation von Schwimmbädern ohne erkennbaren Bezug zum Handel – Zweifel im Hinblick auf den tatsächlich anzuwendenden Kollektivvertrag und das demnach zustehende Entgelt ergaben, wurde eine (erste) Recherche in einfach zugänglichen Quellen (im Internet) durchgeführt:

Die Einsichtnahme ins Gewerbeinformationssystem Austria (GISA) brachte zutage, dass die potentielle Dienstgeberin über die beiden festgestellten Gewerbeberechtigungen und damit einhergehenden fachspezifischen Mitgliedschaften in der Wirtschaftskammer verfügt.

Dem (u.a.) mit der Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker abgeschlossenen Kollektivvertrag, gültig ab 01.01.2024, war ein (im Vergleich mit dem Handel deutlich höherer) Mindestgrundlohn von EUR 2.424,45 für die Lohngruppen 6 („Arbeitnehmer mit Zweckausbildung“) und 7 („Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung“) zu entnehmen.

Weiters wurde Einsicht genommen ins Firmenverzeichnis der WKO, wo als Produkte und Leistungen der potentiellen Dienstgeberin die folgenden aufgezählt werden: Schwimmbadbau, Schwimmbadtechnik, Freizeitanlagen, Hallenbad, Freibad, Dampfbad, Whirlpool, Solarium, Sauna, sämtliches Zubehör.

Schließlich enthielt der Internetauftritt der potentiellen Dienstgeberin (Abschnitt „Über uns“) folgende Selbstbeschreibung:

„[…] der Tätigkeitsbereich unseres Familienbetriebes erstreckt sich von der technischen Ausstattung von Schwimmbädern bis hin zur Planung und dem Aufbau von Wellnessbereichen.

Der Schwerpunkt liegt bei einfachen Privatschwimmbädern und reicht bis zu Hallenbad- und Wellnessanlagen, in die wir unser gesamtes Know-how in den Bereichen Schwimmbad-Technik, Beheizung, Entfeuchtung, Dampfsperre und Abdeckung einbringen, aber auch unter dem Motto ‚Alles aus einer Hand‘ ausführen und warten.

Saunaanlagen, Whirlpools, Dampfbäder, Solarien, Überdachungen und vieles mehr zählt zu unserem umfangreichen Lieferprogramm.“

Im Rahmen des Parteiengehörs wurden der belangten Behörde die Ergebnisse dieser ersten kursorischen Recherchen dargelegt.

In ihrer Stellungnahme dazu räumte die belangte Behörde selbst ein, dass im Falle des Vorliegens eines Mischbetriebs eine Gesamtbetrachtung abhängig von den Umständen des jeweiligen Einzelfalles anzustellen sei, für die über die Betrachtung des „Außenauftritts“ hinaus weitere Ermittlungsschritte – wie die Befragung der potentiellen Dienstgeberin sowie die Einsichtnahme in eine allenfalls vorliegende Betriebsvereinbarung – notwendig seien.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 56 Abs. 2 AlVG 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 einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall war daher Senatszuständigkeit mit Laienrichterbeteiligung gegeben.Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AlVG 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 einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer. Im vorliegenden Fall war daher Senatszuständigkeit mit Laienrichterbeteiligung gegeben.

Zu A) Behebung und Zurückverweisung an die belangte Behörde

Gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG verliert eine arbeitslose Person, die sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AlVG verliert eine arbeitslose Person, die sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins 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.

Zumutbar ist eine Beschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 AlVG, 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, und gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest nach den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.Zumutbar ist eine Beschäftigung gemäß Paragraph 9, Absatz 2, AlVG, 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, und gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest nach den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.

Fallbezogen ergibt sich daraus Folgendes:

Den Feststellungen folgend hat der Beschwerdeführer sich im gegenständlichen Fall auf die von der belangten Behörde zugewiesene Stelle als „Mitarbeiter (m/w/d) zur Ausstattung und Installation von Schwimmbädern im Freien und in der Halle“ beworben und kam ein Vorstellungsgespräch zustande. Dieses wurde jedoch aufgrund von Diskrepanzen im Hinblick auf die Entlohnung seitens der potentiellen Dienstgeberin abgebrochen und kam daher eine Beschäftigung nicht zustande.

In der Beschwerde und dem Vorlageantrag richtete der Beschwerdeführer sich im Wesentlichen gegen die Höhe des gebotenen Entgelts.

Als Vereitelungshandlung ist auch die Äußerung einer überhöhten Lohnforderung gegenüber der potentiellen Dienstgeberin zu werten. Obschon es zwar zulässig ist, bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern, so liegt es im Falle einer sofortigen Absage der potentiellen Dienstgeberin oder einer nicht unmittelbar erfolgreichen Bewerbung an der arbeitslosen Person selbst, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei ihren Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und sie auch bereit wäre, zur angebotenen kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (vgl. VwGH 15.10.2003, 2003/08/0064, mwN).Als Vereitelungshandlung ist auch die Äußerung einer überhöhten Lohnforderung gegenüber der potentiellen Dienstgeberin zu werten. Obschon es zwar zulässig ist, bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern, so liegt es im Falle einer sofortigen Absage der potentiellen Dienstgeberin oder einer nicht unmittelbar erfolgreichen Bewerbung an der arbeitslosen Person selbst, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei ihren Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und sie auch bereit wäre, zur angebotenen kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt die arbeitslose Person das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf vergleiche VwGH 15.10.2003, 2003/08/0064, mwN).

Voraussetzung für die Verhängung einer Sanktion gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG ist zunächst jedoch (u.a.) die Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung und damit insbesondere auch die kollektivvertragliche Angemessenheit des angebotenen Entgelts.Voraussetzung für die Verhängung einer Sanktion gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AlVG ist zunächst jedoch (u.a.) die Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung und damit insbesondere auch die kollektivvertragliche Angemessenheit des angebotenen Entgelts.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes lässt das Angebot einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung die zugewiesene Beschäftigung – trotz der rechtlichen Durchsetzbarkeit des kollektivvertraglichen Mindestlohnes – als unzumutbar erscheinen (vgl. VwGH 01.06.2017, Ra 2016/08/0120 mwN).Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes lässt das Angebot einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung die zugewiesene Beschäftigung – trotz der rechtlichen Durchsetzbarkeit des kollektivvertraglichen Mindestlohnes – als unzumutbar erscheinen vergleiche VwGH 01.06.2017, Ra 2016/08/0120 mwN).

Gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen hat. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.Gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen hat. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Wie der Verwaltungsgerichtshof u.a. in seinem Erkenntnis vom 16.10.2015, Ra 2015/08/0042, zur Auslegung des § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG ausgeführt hat, kommt eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen insbesondere dann in Betracht, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt hat oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden.Wie der Verwaltungsgerichtshof u.a. in seinem Erkenntnis vom 16.10.2015, Ra 2015/08/0042, zur Auslegung des Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG ausgeführt hat, kommt eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen insbesondere dann in Betracht, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt hat oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht

vorgenommen werden.

Zur Beurteilung der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung ist im konkreten Fall die Beantwortung der Frage unerlässlich, welcher Kollektivvertrag zu Anwendung gelangt. Wie den Feststellungen und der zugehörigen Beweiswürdigung zu entnehmen ist, kommen mehrere Kollektivverträge für die potentielle Dienstgeberin in Betracht.

§ 9 ArbVG sieht in Fällen fachlich-bedingter Mehrfach-Kollektivvertragsunterworfenheit vor, dass bei zwei oder mehreren (auch Haupt- bzw. Neben-)Betrieben oder organisatorisch und fachlich abgegrenzten Betriebsabteilungen der jeweilige dem Betrieb oder der Betriebsabteilung in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung findet (Abs. 1 und 2 leg. cit.). Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat (Abs. 3 leg. cit.).Paragraph 9, ArbVG sieht in Fällen fachlich-bedingter Mehrfach-Kollektivvertragsunterworfenheit vor, dass bei zwei oder mehreren (auch Haupt- bzw. Neben-)Betrieben oder organisatorisch und fachlich abgegrenzten Betriebsabteilungen der jeweilige dem Betrieb oder der Betriebsabteilung in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung findet (Absatz eins und 2 leg. cit.). Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat (Absatz 3, leg. cit.).

Da die belangte Behörde über die Einholung der – von dem Hintergrund widersprechender Indizien im Akt unzureichenden – Auskunft der potentiellen Dienstgeberin hinaus keinerlei weiteren Ermittlungen zur Ausgestaltung ihres Betriebs angestellt hat, kann im gegenständlichen Fall nicht abschließend beurteilt werden, welcher Kollektivvertrag dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde gelegt werden müsste. Infolgedessen fehlen tragende Feststellungen für die Bewertung der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung und letztlich für die Frage, ob die Verhängung der Sanktion gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG gerechtfertigt war.Da die belangte Behörde über die Einholung der – von dem Hintergrund widersprechender Indizien im Akt unzureichenden – Auskunft der potentiellen Dienstgeberin hinaus keinerlei weiteren Ermittlungen zur Ausgestaltung ihres Betriebs angestellt hat, kann im gegenständlichen Fall nicht abschließend beurteilt werden, welcher Kollektivvertrag dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde gelegt werden müsste. Infolgedessen fehlen tragende Feststellungen für die Bewertung der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung und letztlich für die Frage, ob die Verhängung der Sanktion gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AlVG gerechtfertigt war.

Die belangte Behörde stellte selbst in ihrer Stellungnahme zum Parteiengehör eingehend dar, dass – über die kursorischen Recherchen des Bundesverwaltungsgerichts zur ersten Einschätzung der Problematik hinaus – weitere umfassende Ermittlungstätigkeiten insbesondere zum Betrieb der potentiellen Dienstgeberin anzustellen sind.

Es ist nicht davon auszugehen, dass die Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes durch das Bundesverwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden wäre. Umgekehrt ist vielmehr anzunehmen, dass die belangte Behörde – deren Service für Unternehmen im gegenständlichen Fall auch von der potentiellen Dienstgeberin mit der Ausschreibung der Stelle betraut war – rasch und ohne wesentliche Umstände selbst die notwendige Entscheidungsgrundlage schaffen kann.

Sohin war mit der Behebung des angefochtenen Bescheids gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG vorzugehenSohin war mit der Behebung des angefochtenen Bescheids gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG vorzugehen.

Im fortgesetzten Verfahren wird die belangte Behörde die notwendigen Ermittlungen zur Kollektivvertragszugehörigkeit der potentiellen Dienstgeberin anzustellen und diese im Rahmen einer umfassenden Gesamtbetrachtung festzustellen haben, um die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung iSd § 9 Abs. 2 AlVG bzw. der Zulässigkeit der Verhängung einer Sanktion gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 AlVG abschließend beurteilen zu können.Im fortgesetzten Verfahren wird die belangte Behörde die notwendigen Ermittlungen zur Kollektivvertragszugehörigkeit der potentiellen Dienstgeberin anzustellen und diese im Rahmen einer umfassenden

Gesamtbetrachtung festzustellen haben, um die Frage der Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung iSd Paragraph 9, Absatz 2, AlVG bzw. der Zulässigkeit der Verhängung einer Sanktion gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AlVG abschließend beurteilen zu können.

Vor dem Hintergrund dieses Ergebnisses konnte die Durchführung einer mündlichen Verhandlung unterbleiben.

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitslosengeld Entgelt Ermittlungspflicht Kassation Kollektivvertrag mangelnde Sachverhaltsfeststellung Sperrfrist Zumutbarkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W209.2294574.1.01

Im RIS seit

21.10.2024

Zuletzt aktualisiert am

21.10.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at