

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

15.10.2003

**Geschäftszahl**

2003/08/0064

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Sulyok, Dr. Köller und Dr. Moritz als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Müller, über die Beschwerde der O in L, vertreten durch Dr. Gunther Huber, Rechtsanwalt in 4050 Traun, Heinrich-Gruber-Straße 1, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Oberösterreich vom 3. Dezember 2002, Zl. LGSOÖ/Abt.4/A1282/0892/0891/2002-05, betreffend Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

**Begründung**

Am 8. Oktober 2002 nahm die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice mit der im Bezug von Arbeitslosengeld stehenden Beschwerdeführerin eine Niederschrift über das Nichtzustandekommen der der Beschwerdeführerin am 30. August 2002 zugewiesenen Beschäftigung als Textilverkäuferin beim Dienstgeber B. mit einer Entlohnung von "brutto kollektiv" und dem möglichen Arbeitsantritt am 10. September 2002 auf. Die Beschwerdeführerin erklärte, hinsichtlich der konkret angebotenen Entlohnung die Einwendung, dass diese zu wenig sei, zu haben. Laut Stellungnahme des potenziellen Dienstgebers habe die Beschwerdeführerin den Vorstellungstermin am 10. September 2002 eingehalten. Der Dienstgeber habe weiters festgehalten, dass der Verdienst "Höhe ALG" entspreche und die Beschwerdeführerin vorerst noch anderweitig eine passende Stelle suchen möchte. Zu diesen Angaben des Dienstgebers erklärte die Beschwerdeführerin bei ihrer niederschriftlichen Einvernahme, sie habe sich nur dahingehend geäußert, dass das Gehalt wenig sei. Ansonsten habe sie keine Angaben gemacht. Aus ihrer Sicht sei seitens des Unternehmens B. gesagt worden, dass sie nicht genommen werde. Als berücksichtigungswürdige Gründe gab die Beschwerdeführerin an, sie habe hohe Schulden. Auf Grund ihrer finanziell schlechten Situation habe sie bereits mehrmals die Raten nicht begleichen können.

Mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vom 22. Oktober 2002 wurde ausgesprochen, dass die Beschwerdeführerin den Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß § 10 AIVG für den Zeitraum vom 10. September 2002 bis 21. Oktober 2002 verloren habe. Der Zeitraum verlängere sich um die in ihm liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen würde. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, die Beschwerdeführerin habe durch ihr Verhalten das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses beim Dienstgeber B. ohne triftigen Grund vereitelt.

In ihrer Berufung gegen diesen Bescheid führte die Beschwerdeführerin aus, beim Vorstellungsgespräch seien im Beisein je einer Mitarbeiterin des Unternehmens sowie des Arbeitsmarktservice u.a. Dienstzeiten und Höhe des Gehalts erörtert worden. Sie habe sich dabei auf das im Verhältnis zum bisher bezogenen Arbeitslosengeld sowie zum üblichen Sekretärinnengehalt ihres Erachtens niedrige Gehaltsangebot hinzuweisen erlaubt, nicht aber ohne gleichzeitig "durchaus unmissverständlich hinzuzufügen, die Stelle - falls als notwendig erachtet - sehr wohl antreten zu wollen". Die Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservice habe der Beschwerdeführerin in der Folge erklärt, dass ihr als Sekretärin möglicherweise ohnedies noch Berufsschutz zustehe und sie sich dafür verwenden werde, dass die Beschwerdeführerin diese Stelle vielleicht gar nicht

antreten müsse. Damit habe das Vorstellungsgespräch geendet. Darüber hinausgehende Erklärungen oder Rechtsbelehrungen seien damals nicht abgegeben worden.

Laut im Akt befindlichem Aktenvermerk der belangten Behörde vom 19. November 2002 habe Herr Mag. Z. vom Unternehmen B. auf telefonische Anfrage bekannt gegeben, dass das Vorstellungsgespräch Frau A. geführt habe, welche zwei Tage auf Seminar sei. Für den Bereich des Textilverkaufes gelte der Kollektivvertrag für Handelsangestellte, außerdem gebe es eine Betriebsvereinbarung, die den Kollektivvertrag "geringfügig überschreite". Der Verdienst wäre bei EUR 1.210,-- brutto gelegen. Der Beschwerdeführerin sei dieser Verdienst offenbar zu gering gewesen (Kollektivvertrag mit 15 Jahren Vordienstzeit), was sie vermutlich auch Frau A. beim Bewerbungsgespräch mitgeteilt habe.

Im Akt befindet sich darüber hinaus eine Gesprächsnotiz des Unternehmens B. über das Vorstellungsgespräch am 10. September 2002. Darin ist festgehalten: "Wahrscheinlich Arbeitsaufnahme! Höhere AL als Verdienst".

Im Rahmen des Parteiengehörs wies die Beschwerdeführerin in einem Schreiben vom 26. November 2000 darauf hin, dass sie sich nie dahingehend geäußert habe, dass sie sich neben dem geringen Gehalt vorerst noch anderweitig eine passende Stelle suchen wolle. Sie habe sich auf Grund ihrer immerhin seit 1972 durchgehenden Tätigkeit als Sekretärin und Kanzleileiterin lediglich erlaubt, auf das insoweit niedrige - mitnichten zu geringe - Gehalt hinzuweisen.

Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung der Beschwerdeführerin nicht statt. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, der Arbeitsantritt der Beschwerdeführerin bei dem Unternehmen B. wäre am 10. September 2002 möglich gewesen. Die angebotene Entlohnung von brutto EUR 1.210,-- entspreche den kollektivvertraglichen Bestimmungen bzw. sei über dem Kollektivvertragslohn von Handelsangestellten mit 15 Jahren Vordienstzeiten gelegen. Festzustellen sei, dass die Beschwerdeführerin beim Vorstellungsgespräch angegeben habe, dass ihr das Gehalt zu wenig erscheine. Beim Bewerbungsgespräch habe sie jedenfalls auf das geringe Gehalt und darauf hingewiesen, dass sie noch anderweitig eine Stelle in Aussicht hätte. Die Ausführung in der Berufung, dass die Beschwerdeführerin die Stelle, falls dies als notwendig erachtet werde, dennoch annehmen würde, lasse sich nicht mehr verifizieren bzw. werde ein potenzieller Dienstgeber, der eine nicht unbedeutende Zahl von Bewerbern habe, nicht lange überlegen und sicher niemanden einstellen, der mit dem Gehalt von Anfang an nicht zufrieden sei und dies gleich beim Vorstellungsgespräch erwähne, und zwar auch, wenn der Vorstellungswerber dann noch anfüge, dass er die Stelle doch noch annehmen würde, falls dies notwendig sei. Erforderlich wäre eine klare Willenskundgabe wie "Ich arbeite auch zum Kollektivvertragslohn" gewesen. Im Verhalten der Beschwerdeführerin sei eine Vereitelung des Zustandekommens der angebotenen Beschäftigung zu sehen. Ihr Verhalten beim Vorstellungsgespräch habe jedenfalls dazu geführt, dass sie bei dem Unternehmen B. nicht als Textilverkäuferin angestellt worden sei. Die Tätigkeit als Textilverkäuferin sei einer künftigen Verwendung im Beruf als Sekretärin nicht hinderlich. Die Beschwerdeführerin habe dazu auch keinerlei Einwendungen vorgebracht. Die Entlohnung wäre über dem Kollektivvertrag gelegen und daher angemessen gewesen. Die Beschwerdeführerin habe durch die Aussage beim Vorstellungsgespräch, dass das angebotene Gehalt zu wenig sei und sie eine andere Stelle in Aussicht hätte, das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses vereitelt.

Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof, welcher deren Behandlung mit Beschluss vom 25. Februar 2003, Zl. B 135/03, ablehnte und die Beschwerde dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abtrat.

In der auftragsgemäß ergänzten Beschwerde begehrt die Beschwerdeführerin die kostenpflichtige Aufhebung des angefochtenen Bescheides.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AIVG ist arbeitswillig, wer (unter anderem) bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen.

Nach § 10 Abs. 1 AIVG verliert ein Arbeitsloser, der sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs (unter näher umschriebenen Voraussetzungen: acht) Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene, zumutbare Beschäftigung auch anzunehmen, d.h. bezogen auf eben

diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, Zl. 98/08/0392 mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermines 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 potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. das bereits genannte hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000 mwN).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (dolus eventualis) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. auch dazu das oben zitierte hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000 mwN).

Die Zumutbarkeit der zugewiesenen Beschäftigung setzt gemäß § 9 Abs. 2 AIVG - u.a. - voraus, dass die Beschäftigung "angemessen entlohnt" ist. Der Verwaltungsgerichtshof vertritt hiezu in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass eine Entlohnung nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag jedenfalls angemessen ist (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 4. Oktober 2001, Zl. 97/08/0132).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgespräches bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Erfolgt aber im Hinblick darauf eine sofortige Absage des potenziellen Arbeitgebers oder führt die Bewerbung nicht sogleich zum Erfolg, weil sich etwa der Dienstgeber eine Entscheidung über die Anstellung vorbehält, so liegt es am Arbeitslosen, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei seinen Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und er auch bereit sei, zur angebotenen kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 30. Mai 1995, Zl. 95/08/0054, und vom 26. Jänner 2000, Zl. 98/08/0242).

Die Beschwerdeführerin hat in ihrer Berufung ausgeführt, sie habe auf die Niedrigkeit des angebotenen Gehaltes hingewiesen, nicht aber ohne hinzuzufügen, "die Stelle - falls als notwendig erachtet - sehr wohl antreten zu wollen". Damit wurde aber eingeräumt, dass die Beschwerdeführerin beim Vorstellungsgespräch Vorbehalte gegen die Höhe des Gehaltes vorgebracht hat. Die Feststellungen der belangten Behörde erweisen sich folglich als im Akteninhalt gedeckt. Eine diesbezügliche Unschlüssigkeit zeigt die Beschwerdeführerin nicht auf. Ausgehend davon kann der belangten Behörde nicht mit Erfolg entgegengetreten werden, wenn sie trotz der Berufungsausführungen zu keinem anderen Bescheid gelangt ist. Durch die von der Beschwerdeführerin in der Berufung behauptete Äußerung ist nämlich keine "Klarstellung" im Sinne der oben genannten hg. Rechtsprechung erfolgt. Abgesehen davon, dass die Bereitschaft, die Stelle trotz der (geringen) Höhe des Gehaltes anzutreten zu wollen, dadurch nur bedingt bekundet wurde, geht aus der Äußerung auch nicht hervor, wer das Antreten der Stelle als notwendig erachten sollte und an welchen Kriterien die Notwendigkeit zu messen wäre.

Angesichts dieses Ergebnisses erübrigt es sich auf das weitere Beschwerdevorbringen, die Beschwerdeführerin habe beim Vorstellungsgespräch nur angegeben, dass ihr das Gehalt als gering, aber nicht als "zu" wenig erscheine, sowie dass sie nie gesagt habe, noch anderweitig eine Stelle in Aussicht zu haben, einzugehen. Mangels Vorbringens der Beschwerdeführerin kann auch eine Auseinandersetzung mit den weiteren Zumutbarkeitskriterien des § 9 Abs. 2 AIVG, ob die Beschwerdeführerin die für die ihr zugewiesene Beschäftigung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufweist und ob diese Beschäftigung eine künftige Verwendung der Beschwerdeführerin in ihrem Beruf wesentlich erschwert, unterbleiben.

Soweit sich die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht gemäß Art. 10 EMRK beeinträchtigt sieht, ist sie darauf hinzuweisen, dass das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung keineswegs gebietet, Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung auch jenen zu gewähren, die davon in einer das Zustandekommen einer Beschäftigung vereitelnden Weise zu Lasten der Versichertengemeinschaft Gebrauch machen. Art. 10 EMRK gebietet daher keine andere Interpretation der §§ 9 und 10 AIVG als jene in der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vorgenommene.

Die Beschwerde war aus den oben genannten Gründen gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG iVm der Verordnung BGBl. II Nr. 333/2003.  
Wien, am 15. Oktober 2003