

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

07.09.2011

Geschäftszahl

2009/08/0018

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer und Dr. Doblinger als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Peck, über die Beschwerde des K H in Wien, vertreten durch Dr. Christian Klemm, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Biberstraße 3, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 10. November 2008, Zl. 2008-0566-9-002410, betreffend Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch**Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.**

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der im Jahr 1945 geborene Beschwerdeführer bezieht seit November 1994 mit Unterbrechungen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Mit dem im Instanzenzug ergangenen angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde gemäß § 10 iVm § 38 ALVG den Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe des Beschwerdeführers für den Zeitraum vom 15. Juli bis 25. August 2008 ausgesprochen und keine Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 leg. cit. gewährt.

In ihrer Bescheidbegründung stellte die belangte Behörde fest, dass der Beschwerdeführer mit der regionalen Geschäftsstelle des AMS (in der Folge: AMS) am 18. Jänner, 16. März, 9., 16. und 31. Mai sowie am 25. September 2007 Betreuungspläne vereinbart und eigenhändig unterschrieben habe, mit dem Inhalt, dass er Berufserfahrung als "Bauleiter (Ing.), Oberbauleiter und Projektmanager" habe und eine Vollzeitstelle als "Bauleiter (Ing.)" in Wien, Bezirk Mödling und Schwechat suche. Am 11. Juli 2008 sei ihm vom AMS eine Beschäftigung als Mitarbeiter für die Baustellenabwicklung mit Außendiensttätigkeit beim Dienstgeber H mit möglichem Arbeitsantritt 15. Juli 2008 zugewiesen worden. Das Dienstverhältnis sei nicht zu Stande gekommen.

Dazu setzte die belangte Behörde wie folgt fort (Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Mit 14.07.2008 ist in den zu Ihrer Person chronologisch über die EDV geführten Aufzeichnungen des Arbeitsmarktservice ein Bericht der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung, welche unter anderem Dienstgeber im Auftrag des Arbeitsmarktservice betreut, über den Verlauf bzw. Ausgang Ihres Bewerbungsgespräches beim G-Installationsunternehmen (H), Wien (am 14.07.2008 um 09:00) ersichtlich mit unter anderem dem Inhalt, dass Sie zum vereinbarten Zeitpunkt pünktlich erschienen sind und einwilligten, dass der Mitarbeiter der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung und Sie gemeinsam den Termin bei Herrn (H) wahrnehmen. Das eigentliche Bewerbungsgespräch war vom lauten, polternden Verhalten Ihrerseits und Ihrer Ansicht, dass Sie von der Installationsbranche überhaupt keine Ahnung haben, dominiert. Ermunterungen, Sie könnten doch für Nebentätigkeiten - wie beispielsweise Abfahren der Baustellen, Koordinationsaufgaben, Materialbestellungen - zur Verfügung stehen, würgten Sie immer wieder lautstark mit der Argumentation, Sie hätten von der Installationsbranche keine Ahnung, ab. Sie könnten auch keine Pläne rund um das Thema Installationen lesen, sondern eben nur Baupläne. Zitierende Aussage Ihrerseits: 'Das hat ja keinen Sinn, wenn ich nach drei Tagen wieder gehe'

Es wird weiters in diesem Bericht zusammenfassend angegeben, dass Ihr eher lautes, dominierendes Auftreten - ohne dabei den Gesprächspartner aussprechen zu lassen - nicht dazu angetan war, in Bewerbungssituationen von potenziellen Dienstgebern einen Vertrauensvorschuss zu erlangen.

In dem zu Ihrer Person geführten Papierakt ist mit Datum 31.07.2008 ein Schreiben der Firma (H) ersichtlich mit unter anderem dem Inhalt, dass Sie mit Bestimmtheit über das von der, Firma (H) benötigte Grundwissen verfügen und dieses im Zuge der von der Firma angebotenen Tätigkeit nach entsprechender Einschulung auch einbringen können. Ihre eher abwartende bis einschränkende Haltung gegenüber des von der Firma (H) angebotenen. Arbeitsverhältnis wird mit Ihrer Unsicherheit erklärt.

Laut Rückruf der (belangten Behörde) am 01.10.2008 bei der Firma (H) erklärt Hr. (H) unter anderem, dass Sie zweimal vorgesprochen hätten, einmal in Begleitung und am selben Tag nochmals allein.

Hr. (H) führt aus, dass es sich bei der gegenständlichen Stelle um Baustellenbetreuung, dh. Auslieferung von benötigten Materialien (fehlendes Werkzeug, Baumaterial) an die Baustellen der Firma (H) handelte.

Er weist darauf hin, dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine Hilfstätigkeit gehandelt hat, für die Sie seiner Meinung entsprechend Ihren Angaben eventuell überqualifiziert gewesen wären, nichts desto trotz hätte er Sie auf jeden Fall eingestellt und Sie hätten die Möglichkeit gehabt, im Zuge der Arbeit sich das notwendige Wissen anzueignen. Sie hätten während des Vorstellungsgesprächs angegeben, dass Sie im Bereich Installationen keinerlei Praxis haben und daher Ihrer Meinung nach nicht geeignet wären für diese Stelle.

Laut einer mit Ihnen am 28.07.2008 aufgenommen Niederschrift geben Sie unter anderem an, dass während des Vorstellungsgesprächs die völlige Unqualifiziertheit des Stellenangebotes dokumentiert wurde und ein Nichtfachmann der Installationsbranche nicht in der Lage sei, Materialbestellungen mangels Sachkenntnisse durchzuführen.

Am 16.10.2008 wurden Ihnen nachweislich die Stellungnahme der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung vom 14.07.2008, die Stellungnahme der Firma (H) vom 31.07.2008 und der Aktenvermerk der Berufsabteilung bezüglich der telefonischen Rückfrage bei der Firma (H) vom 01.10.2008 mit der Aufforderung übermittelt, dazu schriftlich Stellung zu nehmen, was Sie mit Schreiben vom 21.10.2008 taten.

In diesem Schreiben führen Sie unter anderem an, dass Ihnen die Stellungnahme der Firma (H) nicht bekannt war und nunmehr erkennbar in offenbar vorsätzlicher Schädigungsabsicht seit 31.07.2008 vorenthalten wurde, sofern dieses Schreiben überhaupt von der Firma (H) verfasst worden ist, was nicht nachvollziehbar ist. Es sei weder schlüssig noch glaubhaft, dass Herr (H) Ihnen am 14.07.2008 schriftlich mit Firmenstampiglie die Nichteinstellung bestätigt und zwei Wochen danach anlasslos ein Schreiben an diese Gesellschaft richtet.

Auf die Ausführungen des Herrn (H) in dem Schreiben ist nicht näher einzugehen, da nicht erkennbar ist, welche Tätigkeit er denn benötigt oder anbietet, für psychosoziale Einschätzungen fehlt ihm wahrscheinlich die Qualifikation.

Es bestehe daher der dringende Verdacht der Beweismittelfälschung und der offensichtlichen Drucksausübung der verschiedensten Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice auf Herrn (H), unabhängig davon, dass ein nachträglich verfasstes Schreiben nicht Grundlage des Bescheides und seiner Begründung war. Zum Mail des Herrn S von der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung kann im Detail dazu nicht Stellung genommen werden, da Sie gegen das Unternehmen sowie gegen die Mitarbeiter Schadenersatzklage und Strafanzeige erstattet haben.

Zum Aktenvermerk 01.10.2008 vom Herrn P/Herrn (H) erübrigt sich eine Stellungnahme, die Angaben des Herrn (H) sind unrichtig und sind dies im einschlägigen Schriftverkehr und auch in der Berufung abgehandelt.

Der Inhalt der Darstellung des Herrn (H) in diesem Schreiben ist mit seinen Ausführungen bei und während des Bewerbungsgesprächs nicht übereinstimmend, es wurde ein Mitarbeiter für die Baustellenabwicklung gesucht und hat der Mitarbeiter S auf Ihr Befragen behauptet, dass die Firma einen bautechnischen Mitarbeiter explizit sucht. Hr. (H) hat weder eine Einstellung in welcher Form auch immer angeboten und bereits vor Ende des Gesprächs das Formular des Arbeitsmarktservice ausgefüllt mit Nichteinstellung, Stempel und Unterschrift, auch wurde weder über Bezüge noch sonstigen Tätigkeiten gesprochen, auch nicht, womit Sie denn hätten ausliefern sollen."

Im Weiteren führte die belangte Behörde zunächst neben Hinweis auf § 9 Abs. 3 AIVG aus, dass die zugewiesene Stelle dem seit November im Bezug von Notstandshilfe stehenden Beschwerdeführer laut der Stellenbeschreibung und seinen Angaben in den Betreuungsplänen zumutbar gewesen sei. Entgegen dem Berufungseinwand hätten die Mitarbeiter des AMS auch keinesfalls vorsätzlich gesetzwidrig und seine Rechte absichtlich schädigend es unterlassen hätten, ihm Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen, sondern sei ihm im Zuge der Verhandlung "Nichtannahme bzw. Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung" am 28. Juli 2008 die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt worden wie ihm auch am 16. Oktober 2008 die Stellungnahme der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung vom 14. Juli 2008, die Stellungnahme der Firma H vom 31. Juli 2008 und der Aktenvermerk der Berufsabteilung bezüglich der telefonischen Rücksprache bei der Firma H vom 1. Oktober 2008 zur Kenntnis gebracht worden sei. In seinem Schreiben vom 21. Oktober 2008 habe er dazu vorgebracht, dass nicht erkennbar gewesen sei, welche Tätigkeit die Firma H benötige, der dringende Verdacht der Beweismittelfälschung bestehe und er gegen die Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung Schadenersatzklage und Strafanzeige erstattet habe.

Zur Annahme der - für den Beschwerdefall relevanten - Vereitelung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Beschwerdeführer setzte die belangte Behörde fort, dass die Stellungnahmen der Gesellschaft für Aus- und

Weiterbildung vom 14. Juli 2008 und der Firma H vom 31. Juli 2008 wie auch der Aktenvermerk vom 1. Oktober 2008 bezüglich der telefonischen Rückfrage bei der Firma H keinerlei Hinweise auf eine allfällige Beweismittelfälschung erkennen lassen würden; deren Inhalt lasse insgesamt eindeutig erkennen, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten während des Vorstellungsgespräches das Zustandekommen dieser zugewiesenen zumutbaren Stelle vereitelt habe. Der Erfolg eines Vorstellungsgespräches der für einen Bezieher von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung darin bestehe, dass eine zugewiesene zumutbare Stelle auch zu einem vollversicherten Dienstverhältnis führe, hänge natürlich vom Wunsch des sich Vorstellenden ab, die zugewiesene zumutbare Stelle auch annehmen zu wollen. Den ausführlichen Berufungseinwendungen sei nicht zu entnehmen und werde auch vom Beschwerdeführer nicht behauptet, dass er im Zuge des Vorstellungsgespräches tatsächlich angeführt habe, jederzeit bereit zu sein, diese Stelle auch anzunehmen; dieser habe durch sein Verhalten, welches den Erfolg seiner Bemühungen, einen Arbeitsplatz zu erlangen, zunichte mache, den potenziellen Dienstgeber von seiner Einstellung abgebracht.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und in einer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

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

Nach § 10 Abs. 1 Z. 1 AIVG idF I Nr. 77/2004 verliert eine arbeitslose Person, wenn sie sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle 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 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung um weitere zwei Wochen auf acht Wochen.

Gemäß § 10 Abs. 3 AIVG idF BGBl. I Nr. 77/2004 ist ein Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 in berücksichtigungswürdigen Fällen wie z.B. bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalberaters ganz oder teilweise nachzusehen.

Diese Bestimmungen sind gemäß § 38 AIVG sinngemäß auch auf die Notstandshilfe anzuwenden.

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zugrundeliegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der versicherten Gemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 19. September 2007, Zl. 2006/08/0157, mwN).

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, dass 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 potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht. Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. 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. das hg. Erkenntnis vom 21. Jänner 2009, Zl. 2006/08/0224).

2. Der Beschwerdeführer macht geltend, die belangte Behörde habe zu Unrecht den Tatbestand des § 10 Abs. 1 Z. 1 AIVG als erfüllt angesehen.

Soweit er sich dazu zusammengefasst gegen die Feststellungen und die Beweiswürdigung im angefochtenen Bescheid zum Vorstellungsgespräch beim potenziellen Arbeitgeber wendet, die Unterlassung der

diesbezüglichen Einvernahme von H und S als Zeugen rügt und die Beweiswürdigung bekämpft, ist ihm entgegenzuhalten, dass die Beweiswürdigung ein Denkprozess ist, der nur insofern einer Überprüfung durch den Verwaltungsgerichtshof zugänglich ist, als es sich um die Schlüssigkeit dieses Denkvorganges handelt bzw. darum, ob die Beweisergebnisse, die in diesem Denkvorgang gewürdigt wurden, in einem ordnungsgemäßen Verfahren ermittelt worden sind. Die Schlüssigkeit der Erwägungen innerhalb der Beweiswürdigung unterliegt daher der Kontrollbefugnis des Verwaltungsgerichtshofes, nicht aber deren konkrete Richtigkeit (vgl. das hg. Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 3. Oktober 1985, Zl. 85/02/0053).

Im Sinne des Grundsatzes der Unbeschränktheit und Gleichwertigkeit der Beweismittel kommt gemäß § 46 AVG als Beweismittel alles in Betracht, was zur Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes geeignet und nach der Lage des Falles zweckdienlich ist. Die Behörde darf grundsätzlich auch das Ergebnis telefonischer Erhebungen bei ihrer Entscheidung verwerten (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. April 2002, Zl. 2002/08/0023, mwN).

Unter Beachtung der genannten Grundsätze kann es der belangten Behörde nicht zum Vorwurf gemacht werden, wenn sie zum festgestellten Verhalten des Beschwerdeführers auf die ausführlichen Erhebungsergebnisse beim potenziellen Arbeitgeber und der Gesellschaft für Aus- und Weiterbildung stützt und angesichts der vom Beschwerdeführer dagegen im Verwaltungsverfahren erhobenen Einwände als Ergebnis ihrer Argumentation keine Anhaltspunkte für den Standpunkt des Beschwerdeführers als gegeben sieht. Der Beschwerdeführer kann mit dem von ihm ins Treffen geführten, teilweise aus dem Zusammenhang gerissenen Passagen aus den Stellungnahmen von H insbesondere dessen eindeutige und relevante Angabe am 1. Oktober 2008, wonach der Beschwerdeführer ihm gegenüber beim Bewerbungsgespräch dargestellt habe, für das Angebot auf Grund der (Über)Qualifizierung des Beschwerdeführers nicht geeignet zu sein, nicht widerlegen. Auch die Angabe von H am 31. Juli 2007 (und somit nach dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses) gegenüber dem AMS ("Sollte sich (der Beschwerdeführer) dazu entschließen, das Jobangebot anzunehmen, würde ich Sie um Rücksprache ersuchen ...), womit eine Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgeschlossen wird (deren Zustandekommen wurde auch nicht behauptet), kann weder Zweifel an dessen Angaben über den Ablauf des Bewerbungsgesprächs noch die Notwendigkeit weiterer Ermittlungen, wie die nunmehr beehrten Zeugeneinvernahmen begründen.

Vor dem Hintergrund der Betreuungspläne und der - ebenso unstrittigen - dem Beschwerdeführer bei der Zuweisung zugegangenen Informationen über die Beschäftigung sowie der unbekämpften Feststellung, wonach es sich bei den angebotenen Tätigkeiten um Hilfstätigkeiten gehandelt hat, bestehen auch keine Zweifel an der Zumutbarkeit derselben im Sinn von § 9 AIVG. Dem behaupteten Fehlen des Zuganges einer Stellenbeschreibung bzw. eines Anforderungsprofiles kommt damit keine Bedeutung zu.

Insgesamt begegnet es daher keinen Bedenken, wenn die belangte Behörde - entgegen dem weiteren Beschwerdevorbringen - auf Grundlage ihrer schlüssigen und einer nachprüfenden Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof standhaltenden Begründung zum Ergebnis kommt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten beim Bewerbungsgespräch (wobei er auch nicht erklärt hat, zur jederzeitigen Annahme der Stelle bereit zu sein, und dadurch evident in Kauf genommen hat, dass der potenzielle Arbeitgeber daraus ein mangelndes Interesse des Bewerbers ableiten konnte) den Tatbestand des § 10 Abs.1 Z. 1 AIVG erfüllt hat.

3. Die Beschwerde erwies sich daher als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm der Verordnung BGBl. II Nr. 455/2008.

Wien, am 7. September 2011