



**BVwG**

Bundesverwaltungsgericht  
Republik Österreich

Postadresse:  
Erdbergstraße 192 – 196  
1030 Wien  
Tel: +43 1 601 49 – 0  
Fax: + 43 1 711 23-889 15 41  
E-Mail: einlaufstelle@bvwg.gv.at  
www.bvwg.gv.at

Geschäftszahl (GZ):

G308 2249250-1/12E

(bitte bei allen Eingaben anführen)

## I M N A M E N D E R R E P U B L I K !

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Angelika PENNITZ als Vorsitzende und den fachkundigen Laienrichtern Dr. Isabella SCHACHENREITER-KOLLERICS und Gregor WIPPEL als Beisitzer über die mit Vorlageantrag vom 02.12.2021 vorgelegte Beschwerde vom 30.09.2021 der \_\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Michael SEEBER in 9020 Klagenfurt, sowie über die Beschwerdevereinscheidung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Klagenfurt vom 16.11.2021, GZ: WF 2021-5662-002657, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 08.02.2022, zu Recht:

- A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdevereinscheidung bestätigt.
- B) Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Entscheidungsgründe:

### **I. Verfahrensgang:**

1. Mit Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Klagenfurt (im Folgenden: belangte Behörde) vom 29.09.2021 wurde festgestellt, dass MATTUSCHKA (im Folgenden: Beschwerdeführerin oder kurz BF), gemäß § 38 iVm § 10 AIVG im Zeitraum von 17.09.2021 bis 28.10.2021 ihren Anspruch auf Notstandhilfe verloren hat und Nachsicht nicht erteilt wurde.

Begründend wurde ausgeführt, dass die BF für 17.09.2021 von der belangten Behörde zum „BILLA Jobday“ eingeladen worden sei, um sich für eine zumutbare Beschäftigung als Feinkostverkäuferin bzw. Verkäuferin im Lebensmittelhandel zu bewerben. Durch das Verhalten der BF habe sie eine mögliche Arbeitsaufnahme vereitelt. Nachsicht der Rechtsfolgen liege nicht bzw. könnte nicht berücksichtigt werden.

2. Gegen den oben genannten Bescheid der belangten Behörde richtet sich die per Post übermittelte und fristgerecht am 30.09.2021 eingelangte Beschwerde vom selben Tag.

Darin brachte die BF vor, sie ersuche um Aufhebung der Sperre oder zumindest um Aufschiebung derselben bis zur Klärung des Sachverhalts. Sie sei auf das Geld angewiesen und habe keine Ahnung gehabt, dass bei dem Infotag am 17.09.2021 ein Test (gemeint: COVID-19 Test, Anm.) erforderlich gewesen sei. Das Erfordernis sei auch nicht auf der entsprechenden Einladung vermerkt gewesen, sonst hätte sie einen Test aus der Apotheke mitgebracht. Sie sei in der Nase sehr empfindlich und habe starke Entzündungen/Ekzeme. Im Übrigen sei sie vor einem Jahr bei zwei Bewerbungen bei dieser Supermarktkette abgewiesen worden. Sie verweigere selbstverständlich keine Testung, um ein neues Dienstverhältnis möglich zu machen. Sie ersuche um Nachsicht und hoffe, seitens der belangten Behörde würde die Einsicht der BF erkannt werden.

3. Mit Beschwerde vorentscheidung vom 16.11.2021, Zahl: WF 2021-05662-002657, wurde die Beschwerde von der belangten Behörde abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt.

Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass auf der, der BF übermittelten Einladung zur Jobbörse einer Supermarktkette deutlich angeführt gewesen sei, dass seitens der Supermarktkette eine Teilnahme an der Jobbörse nur unter Erfüllung der „3G-Regel“ bezogen auf die COVID-19-Pandemie (geimpft – genesen – getestet) möglich sei und unter

einem ersucht wurde, einen gültigen Nachweis bei Zutritt zur Jobbörse bereitzuhalten. Ebenfalls sei dem Schreiben zu entnehmen gewesen, dass es sich beim Termin der Jobbörse am 17.09.2021 um einen verpflichtenden Kontrollmeldetermin gemäß § 49 AIVG handle. Falls der Termin ohne triftigen Grund nicht eingehalten werde, könne dies zum Anspruchsverlust führen. Das Beschäftigungsverhältnis sei nicht zustande gekommen, weil die BF die „3G-Regel“ (geimpft – genesen – getestet) nicht erfüllt habe. Im Zuge ihrer niederschriftlichen Einvernahme bei der belangten Behörde am 22.09.2021 habe die BF konkret keine Einwendungen gegen die angebotene Entlohnung, die berufliche Verwendung, die geforderte Arbeitszeit, hinsichtlich körperlicher Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg sowie hinsichtlich Betreuungspflichten keinerlei Einwendungen gehabt. Zu den sonstigen Gründen habe sie lediglich angegeben, dass sie nicht gewusst habe, dass Testen notwendig sei und sie sich nicht immer wieder testen lassen wolle. Nach Hause zu gehen, um einen Nachweis zu holen, sei sich am Tag der Jobbörse nicht ausgegangen. Der Stellungnahme des Dienstgebers sei zu entnehmen, dass eine Aufnahme zu einem Dienstverhältnis bei Verweigerung eines Tests nicht möglich wäre. Die BF sei zur Jobbörse erschienen, habe keinen 3G-Nachweis mitgebracht und sich auch vor Ort nicht testen lassen wollen. Dazu habe die BF auch erklärt, dass diese Angaben des Dienstgebers richtig seien. Sie wolle sich nicht so oft testen lassen, da ihr bereits die Nase schmerze. Dass eine Ablehnung des Tests negative Auswirkungen auf ihren Bezug haben könne, sei ihr nicht bewusst gewesen. Die BF habe bis dato keine neue sozialversicherte Erwerbstätigkeit aufgenommen und beziehe weiter Notstandshilfe.

Nach Ansicht der belangten Behörde habe die BF das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses mit möglichem Arbeitsantritt am 17.09.2021 herbeigeführt, indem sie trotz des klaren Hinweises am Einladungsschreiben die „3G-Regel“ nicht erfüllt habe. Es sei festzuhalten, dass grundsätzlich die Vorlage eines COVID-19 Tests zumutbar sei, unabhängig davon, ob dieser von einem Unternehmen für das Bewerbungsgespräch oder bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gewünscht oder für die Ausreise aus einem Risikogebiet erforderlich sei. Das Nichtzustandekommen einer Beschäftigung durch Verweigerung eines derartigen Tests, ohne dafür geeignete Nachsichtgründe vorbringen zu können sei daher nach § 10 AIVG zu sanktionieren, zumal die Erfüllung der „3G-Regel“ eine Voraussetzung des Dienstgebers gewesen sei, um dort in Beschäftigung zu kommen. Durch das Verhalten der BF sei ein mögliches und zumutbares Dienstverhältnis, welches ihre Arbeitslosigkeit beendet hätte, nicht zustande gekommen. Es lägen auch keine berücksichtigungswürdigen Gründe für eine gänzliche oder teilweise Nachsicht des Anspruchsverlustes vor.

Die Beschwerde sei daher als unbegründet abzuweisen gewesen.

4. Mit am 02.12.2021 bei der belangten Behörde einlangendem Schriftsatz vom selben Tag wurde die Vertretungsvollmacht der nunmehrigen Rechtsvertretung der Beschwerdeführerin bekanntgegeben und unter einem fristgerecht die Vorlage der gegenständlichen Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht beantragt.

Es wurde beantragt, das Bundesverwaltungsgericht möge der Beschwerde stattgeben und den angefochtenen Bescheid vom 29.09.2021 aufheben und für den Fall, dass das Bundesverwaltungsgericht eine Nachweispflicht aufgrund der am 17.09.2021 geltenden Rechtslage erkennen sollte, werde weiters angeregt, das Bundesverwaltungsgericht möge an den Verfassungsgerichtshof gemäß Art. 135 Abs. 4 iVm Art. 89 Abs. 2 B-VG und Art. 139 B-VG näher ausgeführte Anträge auf nachträgliche Aufhebung von Bestimmungen der 2. COVID-19-Maßnahmenverordnung idF BGBl. II Nr. 396/2021 sowie der Verordnung „Anzeigepflichtige übertragbare Krankheiten 2020“, BGBl. II Nr. 15/2020, jeweils wegen Gesetzeswidrigkeit richten.

Begründend wurde bezogen auf den konkreten Anspruchsverlust der BF auf Notstandshilfe im Wesentlichen ausgeführt, dass die Ausführungen der belangten Behörde, wonach COVID-19-Tests zumutbar seien, aufgrund der bisherigen Erkenntnisse bereits als falsch einzustufen seien, da die häufige Testvornahme bei etlichen Probanden Gesundheitsbeeinträchtigungen wie etwa nachhaltige Schädigungen der Nasenscheidewand, der Schleimhäute etc. verursachen würde. Hingewiesen werde auch auf die notorische Unzuverlässigkeit derartiger Tests und der bekannt hohen Rate an falsch-positiver Testergebnisse. Den Beipackzetteln der Tests sei zu entnehmen, dass die Tests nicht für Diagnosen zugelassen und nicht bei asymptomatischen Personen anzuwenden seien. Die derzeitige Teststrategie sei daher schon aus diesen Gründen als entbehrlich abzulehnen. Außerdem habe die BF die Beibringung eines Tests nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern dies im Gegenteil sogar angeboten (Verweis auf eine Stellungnahme [offenbar gemeint: Beschwerde, Anm.], vom 30.09.2021). Es sei zutreffend, dass die BF zur Jobbörse erschienen sei, ohne einen Nachweis der Erfüllung der „3G“ bei sich gehabt zu haben. Es sei weiters richtig, dass auf der Einladung zur Jobbörse auf das Erfordernis eines solchen Nachweises zur Möglichkeit der Teilnahme hingewiesen wurde. Jedoch habe am 17.09.2021 noch keine Verpflichtung zur Erfüllung der „3G-Pflicht“ bestanden. § 9 Abs. 1 der zum damaligen Zeitpunkt geltenden 2. COVID-19-Maßnahmenverordnung habe nämlich nur das verpflichtende Tragen einer FFP2-Schutzmaske am Ort der beruflichen Tätigkeit vorgesehen. Dieser Verpflichtung sei die BF auch nachgekommen. Zum damaligen Zeitpunkt habe keine Verpflichtung bestanden, den Nachweis einer Testung, Genesung oder „Impfung“ vorzulegen. Sofern in § 9 Abs. 5 leg. cit.

ausgeführt werde, dass in begründeten Fällen über diese Verordnung hinausgehende, strengere Regelungen vorgesehen werden könnten, werde einerseits auf die erneut oder bewusst schwammige Formulierung des Verordnungsgebers verwiesen. Andererseits sei auch kein Sachverhalt erkennbar, warum bei der Jobbörse am 17.09.2021 strengere Regeln herrschen hätten sollen als im übrigen Lebensmittelhandel. Auch die belangte Behörde sei nicht befugt gewesen, über das Erfordernis eines „3G-Nachweises“ zu entscheiden, da die Jobbörse am Betriebsort des Dienstgebers und nicht bei der belangten Behörde stattgefunden habe. Die zur Teilnahme an der Jobbörse geforderte Bedingung der Vorlage eines „3G-Nachweises“ sei daher zum damaligen Zeitpunkt rechtswidrig gewesen und somit unbeachtlich.

5. Die belangte Behörde legte den Vorlageantrag samt den maßgeblichen Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht vor, wo diese am 14.12.2021 einlangten. Die BF wurde über diesen Umstand zugleich informiert.

6. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 08.02.2022 eine mündliche Beschwerdeverhandlung durch, welche wegen einer Erkrankung der BF und dadurch bedingter Nichtteilnahme sowie wegen des Nichterscheinens der Rechtsvertretung auf unbestimmte Zeit vertagt wurde.

7. Das Bundesverwaltungsgericht beraumte in der Folge die Fortsetzung der mündlichen Verhandlung am 30.05.2022 an.

8. Mit Schriftsatz der Rechtsvertretung vom 25.05.2022 wurde abermals die Unmöglichkeit der BF, an der fortgesetzten mündlichen Beschwerdeverhandlung teilzunehmen, angeführt, da diese inzwischen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen habe. Unter einem wurde auf die Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung ausdrücklich verzichtet und abermals beantragt, der Beschwerde stattzugeben.

9. Die für den 30.05.2022 anberaumte mündliche Verhandlung wurde daraufhin wieder abberaumt.

## **II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:**

### **1. Feststellungen:**

Die BF war zuletzt von 14.06.2021 bis 31.08.2021 als Arbeiterin beschäftigt. Bereits 17.08.2021 stellte sie bei der belangten Behörde einen Antrag auf Notstandshilfe (*vgl. aktenkundiger Versicherungsverlauf vom 13.12.2021; aktenkundiger Notstandshilfeantrag*).

Bereits am 25.08.2021 wurde mit der BF seitens der belangten Behörde eine bis 25.02.2022 gültige Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Aus dieser ergibt sich auszugsweise (vgl. *aktenkundige Betreuungsvereinbarung vom 25.08.2021*) [Fehler im Original, Anm.]:

„[...]

**Ihre Ausgangssituation:**

- Sie suchen eine neue Arbeitsstelle.

Sie haben Berufserfahrung als Ladnerin (Lebens- und Genussmittelhandel) und darüber hinaus verfügen Sie über HBLA-Matura, LE als Gärtnerin in Deutschland Ski-Lehrwart-Ausbildung, Kinderturnlehrwartausbildung;.

**Ziel der Betreuung**

- Das AMS unterstützt Sie bei der Suche nach einer Stelle als Verkaufshelferin.
- Gewünschter Arbeitsort: Bezirk Klagenfurt.
- Arbeitsausmaß: Teilzeit 30 Stunden.
- Gewünschte Arbeitszeit: von 6:00 bis 18:00 Uhr.

Es liegen keine Betreuungspflichten vor.

Ihr neuer Arbeitsplatz muss mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein.

[...]“

Weiters ist der Betreuungsvereinbarung zu entnehmen, dass die BF verpflichtet ist, sich unter anderem auf Stellenangebote, die ihr von der belangten Behörde übermittelt werden, zu bewerben sowie auch an Informationstagen und Jobbörsen teilzunehmen. Weiters erfolgt in der Betreuungsvereinbarung der ausdrückliche Hinweis, dass Vermittlungsvorschläge als Zuweisung iSd AIVG gelten und eine umgehende Bewerbung zur Sicherung ihres Leistungsbezuges erforderlich ist. Weiters erfolgt auch eine ausdrückliche Belehrung über die sonstigen Rechtsfolgen nach § 10 AIVG.

Die BF wurde daraufhin von der belangten Behörde bereits zu einem „BILLA Jobday“ am 17.09.2021 (einer Form der Jobbörse) eingeladen. Der Einladung ist auszugsweise zu entnehmen (vgl. *aktenkundige Einladung*):

„[...]

Bei dieser Veranstaltung haben Sie die Möglichkeit konkrete Bewerbungsgespräche zu führen.

1 Feinkostverkäufer/in oder Verkäufer/in im Lebensmittelhandel

für [Dienstgeberin] Filialen im Raum Kärnten

[...]

Bewerbung: Jobday in der [Dienstgeberin] Filiale in Klagenfurt [...]

Kommen Sie persönlich am 17.09.2021 um 08:00 Uhr in die [Dienstgeberin] Filiale in [...] in Klagenfurt und nehmen Sie ihre Bewerbungsunterlagen mit.

Stationen bei der Jobbörse:

\* Feinkost-Bereich – hier können Sie in das Tätigkeitsfeld der Feinkost hineinschnuppern und selbst z.B. Brötchen richten, Wurst aufschneiden, die Brotbackautomaten bedienen...

\* Bewerbungs-Station: hier werden erste Bewerbungsgespräche von [Dienstgeberin]-Mitarbeiter\_innen durchgeführt – aussagekräftige Bewerbungsunterlagen sind Voraussetzung

\* Station mit Infos über den Dienstgeber [...] -Konzern

!!!! ACHTUNG !!!!!

Bitte beachten Sie, dass eine Teilnahme an der Jobbörse nur unter Erfüllung der 3-G-Regel möglich ist (geimpft – genesen – getestet). Halten Sie bitte einen gültigen Nachweis bei Zutritt zur Jobbörse bereit.

!!!! RECHTSBELEHRUNG !!!!!

Es handelt sich bei der Jobbörse um einen verpflichtenden Kontrolltermin gem. § 49 AIVG und dieser ist verbindlich einzuhalten. Wenn Sie diesen Termin ohne triftigen Grund nicht einhalten, kann dies den Verlust des Leistungsanspruches bis zu einer neuerlichen Meldung bewirken. Die Rechtsfolgen wurden bereits erörtert.

Wir machen darauf aufmerksam, dass die Teilnahme an dieser Jobbörse verpflichtend ist. Ein unentschuldigtes Fernbleiben von der Jobbörse kann eine Vereitelung einer möglichen Beschäftigungsaufnahme nach § 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz darstellen und führt in einem solchen Fall zum Verlust des Leistungsanspruches für die Dauer der Weigerung bzw. der Vereitelung der möglichen Beschäftigungsaufnahme, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs Wochen, im Wiederholungsfall bis zu 8 Wochen.

[...]“

Die BF wurde daher ausdrücklich auf das dienstgeberseitige Erfordernis der Erfüllung der 3-G-Regel, dh. der Vorlage eines Nachweises einer Impfung, einer Genesung oder eines negativen Tests hinsichtlich COVID-19, und weiters auf die Rechtsfolgen einer unterbliebenen Teilnahme an der Jobbörse ohne triftigen Grund hingewiesen.

Die BF erschien am 17.09.2021 zur Jobbörse, ohne einen Nachweis der Erfüllung der 3-G-Regel mit sich zu führen und verweigerte die Durchführung eines COVID-19-Tests vor Ort, sodass sie an der Jobbörse nicht teilnehmen konnte (*unstrittig; siehe Beschwerdevorbringen und Vorbringen im Vorlageantrag*).

Gegen die Ausgestaltung der angebotenen Stelle als Feinkostverkäufer/in oder Verkäufer/in im Lebensmittelhandel in Bezug auf die angebotene Entlohnung, die berufliche Verwendung, die geforderte Arbeitszeit, hinsichtlich körperlicher Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg sowie hinsichtlich Betreuungspflichten hatte die BF unstrittig keinerlei Einwendungen gehabt (*vgl. etwa Beschwerdevorentscheidung und Vorlageantrag*).

Es konnte nicht festgestellt werden, dass bei der BF Erkrankungen und/oder gesundheitliche Einschränkungen vorliegen, die das Tragen einer FFP2-Maske oder die Vornahme von COVID-19-Antigentests bzw. COVID-19-PCR-Tests unmöglich oder unzumutbar machen würde.

Die BF hatte bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist am 28.10.2021, abgesehen von einer geringfügigen Beschäftigung als Ski-Lehrerin, keine die Arbeitslosigkeit ausschließende Beschäftigung aufgenommen (*vgl. u.a. Sozialversicherungsdatenauszug vom 13.12.2021*).

Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen liegen nicht vor.

## **2. Beweiswürdigung:**

Die oben getroffenen Feststellungen resultieren aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde sowie des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes und des durchgeführten Ermittlungsverfahrens und werden in freier Beweiswürdigung der gegenständlichen Entscheidung als maßgeblicher Sachverhalt zugrunde gelegt.

Die BF hat auch nicht in substantzierter Weise, untermauert durch konkrete, auf sie persönliche bezogene, ärztliche Befunde dargetan, dass bei ihr Erkrankungen oder Beeinträchtigungen vorliegen, die die Vornahme von COVID-19-Tests unzumutbar machen würden.

Entgegen dem ursprünglichen Beschwerdevorbringen wurde schließlich im Vorlageantrag auch eingestanden, dass eine entsprechende Information über das Erfordernis eines 3-G-Nachweises zur Teilnahme an der Jobbörse in der zugehörigen Einladung enthalten gewesen ist. Weitere Ausführungen dazu können daher unterbleiben.

Die BF hat auch keine (zu berücksichtigenden) Gründe für eine Nachsicht geltend gemacht und sind solche auch sonst nicht hervorgekommen.

Der übrige Sachverhalt ist unstrittig. Strittig ist lediglich die rechtliche Beurteilung, auf die hiermit verwiesen wird.

Die gesetzlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie sind – jedenfalls bezogen auf die Notwendigkeit zur regelmäßigen Vorlage von COVID-19-Tests durch nicht geimpfte oder genesene Personen („3G-Regel“) bei Zusammenkünften, am Arbeitsplatz oder auch im Rahmen von Um-/Nachschulungen der belangten Behörde keinesfalls als unzumutbar zu werten. In Österreich und weltweit galten schon zuvor in vielen Bereichen „3G-Regeln“ und war das Vorschreiben von regelmäßigen Testungen im verfahrensgegenständlichen Zeitraum bereits üblich und auch erprobt.

### **3. Rechtliche Beurteilung:**

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

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

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idgF, geregelt (§ 1 leg.cit.).

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu Spruchteil A): Abweisung der Beschwerde:

3.2. Folgende gesetzliche Bestimmungen sind verfahrensgegenständlich relevant:

Der mit „Voraussetzungen des Anspruches“ betitelte § 7 AIVG idGF BGBl. I Nr. 28/2020 lautet auszugsweise:

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

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

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

[...]“

Der mit „Arbeitswilligkeit“ betitelte § 9 AIVG idGF BGBl. I Nr. 104/2007 lautet auszugsweise:

„§ 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.

[...]“

§ 10 ASVG idgF BGBl. I Nr. 3/2013 lautet:

„§ 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

[...]

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 Entgeltsschutz 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.

(4) Wer, ohne dadurch den Erfolg der Schulungsmaßnahme zu gefährden, tageweise nicht an einer Schulungsmaßnahme teilnimmt, verliert den Anspruch auf Arbeitslosengeld für Tage des Fernbleibens, außer wenn dieses durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist.“

Gemäß § 38 AIVG idgF BGBl. Nr. 609/1977 sind, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des Abschnittes 1 sinngemäß auch auf die Notstandshilfe anzuwenden.

Von 15.09.2021 bis 31.10.2021 stand die Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend Maßnahmen, die zur Bekämpfung der Verbreitung von COVID-19 ergriffen werden (2. COVID-19-Maßnahmenverordnung – 2. COVID-19-MV), BGBl. II Nr. 396/2021 in Geltung. Daraus ergibt sich auszugsweise (sofern gegenständlich relevant):

Der mit „Allgemeine Bestimmungen“ betitelte § 1 2. COVID-19-MV lautet auszugsweise:

„§ 1. (1) Als Maske im Sinne dieser Verordnung gilt eine Atemschutzmaske der Schutzklasse FFP2 (FFP2-Maske) ohne Ausatemventil oder eine Maske mit mindestens gleichwertig genormtem Standard.

(2) Als Nachweis über eine geringe epidemiologische Gefahr im Sinne dieser Verordnung gilt:

1. ein Nachweis
  - a) über ein negatives Ergebnis eines SARS-CoV-2-Antigentests zur Eigenanwendung, der in einem behördlichen Datenverarbeitungssystem erfasst wird und dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf,
  - b) einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines Antigentests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf,
  - c) einer befugten Stelle über ein negatives Ergebnis eines molekularbiologischen Tests auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf,
  - d) gemäß § 4 Z 1 der COVID-19-Schulverordnung 2021/22 (C-SchVO 2021/22), BGBl. II Nr. 374/2021 (Corona-Testpass),
2. ein Nachweis über eine mit einem zentral zugelassenen Impfstoff gegen COVID-19 erfolgte
  - a) Zweitimpfung, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen der Erst- und Zweitimpfung mindestens 14 Tage verstrichen sein müssen, oder
  - b) Impfung ab dem 22. Tag nach der Impfung bei Impfstoffen, bei denen nur eine Impfung vorgesehen ist, wobei diese nicht länger als 270 Tage zurückliegen darf, oder
  - c) Impfung, sofern mindestens 21 Tage vor der Impfung ein positiver molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 bzw. vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag, wobei die Impfung nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf, oder
  - d) weitere Impfung, wobei diese nicht länger als 360 Tage zurückliegen darf und zwischen dieser und einer Impfung im Sinne der lit. a, b oder c mindestens 120 Tage verstrichen sein müssen,
3. ein Genesungsnachweis über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2 oder eine ärztliche Bestätigung über eine in den letzten 180 Tagen überstandene Infektion mit SARS-CoV-2, die molekularbiologisch bestätigt wurde,
4. ein Nachweis über neutralisierende Antikörper, der nicht älter als 90 Tage ist,
5. ein Absonderungsbescheid, wenn dieser für eine in den letzten 180 Tagen vor der vorgesehenen Testung nachweislich mit SARS-CoV-2 infizierte Person ausgestellt wurde.

Kann ein Nachweis nicht vorgelegt werden, ist ausnahmsweise ein SARS-CoV-2-Antigentest zur Eigenanwendung

unter Aufsicht des Betreibers einer Betriebsstätte gemäß den §§ 4 bis 6, einer nicht öffentlichen Sportstätte gemäß § 7, einer Freizeiteinrichtung gemäß § 8, eines Alten- und Pflegeheims oder einer stationären Wohneinrichtung der Behindertenhilfe (§ 10), einer Krankenanstalt, Kuranstalt oder eines sonstigen Ortes, an dem eine Gesundheitsdienstleistung erbracht wird (§ 11) oder des für eine Zusammenkunft Verantwortlichen (§§ 12 bis 16) durchzuführen. Das negative Testergebnis ist für die Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten.

(3) Nachweise gemäß Abs. 2 sind in lateinischer Schrift in deutscher oder englischer Sprache oder in Form eines Zertifikats gemäß § 4b Abs. 1 des Epidemiegesetzes 1950 (EpiG), BGBl. Nr. 186/1950, vorzulegen.

(4) Sofern in dieser Verordnung ein Nachweis gemäß Abs. 2 vorgesehen ist, ist der Inhaber einer Betriebsstätte, der Verantwortliche für einen bestimmten Ort oder der für eine Zusammenkunft Verantwortliche zur Ermittlung folgender personenbezogener Daten der betroffenen Person ermächtigt:

1. Name,
2. Geburtsdatum,
3. Gültigkeit bzw. Gültigkeitsdauer des Nachweises und
4. Barcode bzw. QR-Code.

Darüber hinaus ist er berechtigt, Daten zur Identitätsfeststellung zu ermitteln. Eine Vervielfältigung oder Aufbewahrung der Nachweise und der in den Nachweisen enthaltenen personenbezogenen Daten ist mit Ausnahme der Erhebung von Kontaktdaten gemäß § 17 ebenso unzulässig wie die Verarbeitung der im Rahmen der Identitätsfeststellung erhobenen Daten. Dies gilt sinngemäß auch für Zertifikate nach § 4b Abs. 1 EpiG.

[...]“

Gemäß § 9 Abs. 1 2. COVID-19-MV dürfen Arbeitsorte durch Inhaber, Betreiber und Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt (Z 1), und Personen, die im Parteienverkehr in Verwaltungsbehörden und Verwaltungsgerichten tätig sind (Z 2) nur betreten werden, wenn sie bei Kundenkontakt und bei Parteienverkehr in geschlossenen Räumen eine Maske tragen, sofern das Infektionsrisiko nicht durch geeignete Schutzmaßnahmen minimiert wird. Die Verpflichtung zum Tragen einer Maske gemäß Abs. 1 gilt gemäß § 9 Abs. 2 2. COVID-19-MV nicht, wenn die Personen nach Abs. 1 Z 1 und Z 2 einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 bis 5 (Z 1) und Kunden oder Parteien einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 vorweisen (Z 2). Im Hinblick auf das Tragen einer Maske und die Vorlage eines Nachweises einer geringen epidemiologischen Gefahr können in begründeten Fällen über diese Verordnung hinausgehende, strengere Regelungen vorgesehen werden (§ 9 Abs. 5 leg. cit.).

Gemäß § 12 Abs. 1 2. COVID-19-MV sind Zusammenkünfte mit mehr als 25 Teilnehmern nur unter der Voraussetzung zulässig, dass der für die Zusammenkunft Verantwortliche die Teilnehmer nur einlässt, wenn sie einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 vorweisen. Der Teilnehmer hat diesen Nachweis für die Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten.

Gemäß § 12 Abs. 6 2. COVID-MV gelten die Bestimmungen des Abs. 1 bis 5 leg. cit nicht für

1. Zusammenkünfte im privaten Wohnbereich, mit Ausnahme von Zusammenkünften an Orten, die nicht der Stillung eines unmittelbaren Wohnbedürfnisses dienen, wie insbesondere in Garagen, Gärten, Schuppen oder Scheunen;
2. Begräbnisse;
3. Versammlungen nach dem Versammlungsgesetz 1953, BGBl. Nr. 98/1953;
4. Zusammenkünfte zu beruflichen Zwecken, wenn diese zur Aufrechterhaltung der beruflichen Tätigkeit erforderlich sind;
5. Zusammenkünfte von Organen politischer Parteien;
6. Zusammenkünfte von Organen juristischer Personen;
7. Zusammenkünfte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974;
8. das Befahren von Theatern, Konzertsälen und -arenen, Kinos, Varietees und Kabarettts, wenn dies mit mehrspurigen Kraftfahrzeugen erfolgt.

Bei Zusammenkünften gemäß Z 2 bis 7 mit mehr als 100 Personen ist in geschlossenen Räumen eine Maske zu tragen, sofern nicht alle Personen einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 vorweisen.

Gemäß § 12 Abs. 8 2. COVID-19-MV gilt § 12 leg. cit. für alle Zusammenkünfte unabhängig vom Ort der Zusammenkunft. Die §§ 4 bis 8 gelangen nicht zur Anwendung, sofern

1. es sich um eine geschlossene Gruppe bzw. Gesellschaft handelt und
2. der Ort der Zusammenkunft ausschließlich von Personen dieser Gruppe bzw. Gesellschaft und von Personen, die zur Durchführung der Zusammenkunft erforderlich sind, betreten wird oder durch geeignete Maßnahmen, wie etwa durch räumliche oder bauliche Trennung, eine Durchmischung der Personen dieser Gruppe bzw. Gesellschaft mit sonstigen dort aufhältigen Personen ausgeschlossen wird.

Gemäß § 19 Abs. 3 Z 7 2. COVID-19-MV gilt die Pflicht zum Tragen einer Maske nicht für Personen, denen dies aus gesundheitlichen oder behinderungsspezifischen Gründen nicht zugemutet werden kann. In diesem Fall darf auch eine sonstige den Mund- und Nasenbereich abdeckende und eng anliegende mechanische Schutzvorrichtung getragen werden. Sofern den Personen auch dies aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden kann, darf auch eine sonstige nicht eng anliegende, aber den Mund- und Nasenbereich vollständig abdeckende mechanische Schutzvorrichtung getragen werden. Eine vollständige Abdeckung liegt vor, wenn die nicht eng anliegende Schutzvorrichtung bis zu den Ohren und deutlich über das Kinn reicht. Sofern den Personen auch dies aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden kann, gilt die Pflicht zum Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung nicht.

Gemäß § 19 Abs. 6 2. COVID-19-MV gilt die Verpflichtung zur Vorlage eines negativen Testergebnisses nicht für Personen, denen eine Testung aus gesundheitlichen oder behinderungsspezifischen Gründen, insbesondere wegen dementieller Beeinträchtigung, nicht zugemutet werden kann. Sofern diese Personen über einen anderen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 verfügten, bleibt deren Vorlagepflicht unberührt.

Gemäß § 20 Abs. 1 Z 3 und 4 2. COVID-19-MV ist das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 19 auf Verlangen gegenüber Inhabern einer Betriebsstätte oder eines Arbeitsortes sowie Betreibern eines Verkehrsmittels zur Wahrnehmung ihrer Pflicht gemäß § 8 Abs. 4 COVID-19-MG (Z 3) und dem für die Zusammenkunft Verantwortlichen (Z 4) glaubhaft zu machen.

Gemäß § 20 Abs. 2 2. COVID-19-MV ist der Ausnahmegrund, wonach aus gesundheitlichen Gründen

1. das Tragen einer Maske oder einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden und eng anliegenden mechanischen Schutzvorrichtung oder einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung nicht zugemutet werden kann,
2. die Durchführung eines nach § 1 Abs. 2 vorgesehenen Tests nicht zugemutet werden kann,

sowie das Vorliegen einer Schwangerschaft ist durch eine von einem in Österreich oder im EWR zur selbstständigen Berufsausübung berechtigten Arzt ausgestellte Bestätigung nachzuweisen.

3.3. Die Bestimmungen des § 9 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 ALVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei 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 (vgl. VwGH vom 05.06.2019, Ra 2019/08/0036, mit Verweis auf VwGH 14.01.2013, 2010/08/0177; 01.06.2017, Ra 2016/08/0120; jeweils mwN).

Während § 9 ALVG den Begriff der Arbeitswilligkeit definiert und Kriterien für die Bestimmung der Zumutbarkeit einer durch das Arbeitsmarktservice bzw. einen von diesem beauftragten Arbeitsvermittler vermittelten Beschäftigung bzw. Nach(Um)schulung oder Wiedereingliederungsmaßnahme enthält, sanktioniert § 10 ALVG durch befristeten Leistungsausschluss das Verhalten desjenigen, der die Beendigung des Zustandes der Arbeitslosigkeit schuldhaft zu vereiteln sucht (vgl. *Krapf/Keul*, fortgeführt von *Sdoutz/Zechner*, Praxiskommentar Arbeitslosenversicherungsgesetz, März 2019, § 10 Rz 257).

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. Um sich in Bezug auf eine von der belangten Behörde vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits (und deshalb) aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines den Zustand der Arbeitslosigkeit beendenden (zumutbaren) Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen somit auf zwei Wegen verschuldet (d.h. dessen Zustandekommen vereitelt) werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins, Nichtantritt der Arbeit, etc.), oder aber, 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, zunichtemacht (vgl. etwa VwGH vom 16.03.2016, Ra 2015/08/0100).

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

Berücksichtigungswürdig im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter träge, als dies sonst allgemein der Fall ist (vgl. VwGH 26.01.2010, 2008/08/0018; 15.05.2013, 2010/08/0257; 25.06.2013, 2012/08/0236). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. VwGH 02.04.2008, 2007/08/0234, mwN) kann ein berücksichtigungswürdiger Fall im Sinne des § 10 Abs. 3 AIVG nur dann vorliegen, wenn der Arbeitslose in der Folge entweder selbst ein Verhalten gesetzt hat, welches den potenziellen Schaden ganz oder teilweise wieder beseitigt (also insbesondere durch alsbaldige tatsächliche Aufnahme einer anderen Beschäftigung), oder wenn ihm sein Verhalten ausnahmsweise aus besonderen (jedenfalls nicht auf Dauer vorliegenden und auch die Verfügbarkeit oder die Arbeitsfähigkeit nicht ausschließenden) Gründen im Einzelfall nicht vorgeworfen werden kann.

Dazu ist auszuführen, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 04.05.2017, Ra 2017/08/0029, aussprach, dass - neben dem in § 10 Abs. 3 AIVG ausdrücklich genannten Nachsichtsgrund der Aufnahme einer Beschäftigung - insbesondere eben auch solche Gründe berücksichtigungswürdig seien, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist. In diesem Zusammenhang wurde in der Rechtsprechung auch auf jene Gründe verwiesen, die bei der Bemessung der Notstandshilfe zu einer individuellen Freibetragserhöhung führen können (vgl. VwGH 18.10.2000, 99/08/0116, mwN); dabei handelt es sich nach § 36 Abs. 5 AIVG um "*Krankheit, Schwangerschaft, Niederkunft, Todesfall, Hausstandsgründung und dgl.*" (vgl. auch die Konkretisierung durch die Richtlinie des AMS zur Freigrenzenenerhöhung, kundgemacht unter [www.ams.at](http://www.ams.at) und abgedruckt etwa in Pfeil (Hrsg), Der AIV-Komm, Anhang 13). Solche Umstände sind aber nicht jedenfalls berücksichtigungswürdig im Sinn des § 10 Abs. 3 AIVG, sondern nur dann, wenn sie auch eine im Vergleich zu anderen Arbeitslosen unverhältnismäßige finanzielle Belastung mit sich bringen. Finanzielle Belastungen, wie sie auch andere Arbeitslose treffen - darunter fallen etwa auch Sorgepflichten -, sind hingegen nicht zu berücksichtigen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 7. September 2011, 2008/08/0085, mwN).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines vermittelten Arbeitslosen als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 Z 1 AVVG zu qualifizieren ist, kommt es 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 (ständige Rechtsprechung, zB VwGH 19.10.2011, 2008/08/0251 mwH).

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 18.01.2012, 2008/08/0243; 25.06.2013, 2011/08/0052).

3.4. Fallbezogen ergibt sich daraus:

Vorweg ist festzuhalten, dass die am 17.09.2021 in Geltung stehende 2. COVID-19-Maßnahmenverordnung idF BGBl. II Nr. 396/2021 in deren § 9 Abs. 1 Z 1 betreffend Arbeitsorte nur Regelungen betreffend das Betreten durch den Inhaber, den Betreiber und Arbeitnehmer mit unmittelbarem Kundenkontakt trifft. Der Beschwerde ist zu folgen, dass § 9 Abs. 1 Z 1 2. COVID-19-MV in diesen Fällen lediglich die Verpflichtung zum Tragen einer FFP2-Maske in geschlossenen Räumen und bei Kundenkontakt vorsah, wenn das Infektionsrisiko nicht durch geeignete Schutzmaßnahmen minimiert wird.

Die BF ist im konkreten Fall jedoch weder Inhaberin noch Betreiberin des Betriebes gewesen und war auch (noch) nicht Arbeitnehmerin der Dienstgeberin. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist daher die Regelung in § 9 2. COVID-19-MV idF BGBl. II Nr. 369/2021 auf den gegenständlichen Fall nicht anwendbar.

Wie sich aus den Feststellungen ergibt, handelte es sich bei dem gegenständlichen Jobday am 17.09.2021 um eine Kooperation einer großen Supermarktkette mit dem Arbeitsmarktservice Kärnten für die, das ganze Bundesland Kärnten betreffende, Suche nach Feinkostverkäufer/innen bzw. Verkäufer/innen im Lebensmittelhandel für Filialen im gesamten Bundesland.

Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes hat es sich daher um eine Zusammenkunft jedenfalls im Sinne des § 12 Abs. 1 2. COVID-19-MV gehandelt, wonach Zusammenkünfte mit mehr als 25 Teilnehmern nur unter der Voraussetzung zulässig waren, dass der für die Zusammenkunft Verantwortliche die Teilnehmer nur einlässt, wenn sie einen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 vorweisen (daher einen Nachweis einer Impfung, einer Genesung oder eines negativen COVID-19-Tests iSd 2. COVID-19-MV). Der Teilnehmer hatte diesen Nachweis für die Dauer des Aufenthalts bereitzuhalten. Die Ausnahmebestimmungen des § 12 Abs. 6 und Abs. 8 2. COVID-19-MV sind nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes auf den gegenständlichen Fall nicht anwendbar.

Zusammenfassend bestand für die Teilnahme am Jobday bzw. der Jobbörse am 17.09.2021 die umgangssprachlich als „3G-Regel“ bekannte Nachweispflicht über eine geringe epidemiologische Gefahr iSd 2. COVID-19-MV, sodass deren Verlangen im Rahmen des Jobdays jedenfalls als nicht rechtswidrig erweist.

Die BF erschien unstrittig zum Jobday, jedoch ohne einen gültigen „3G-Nachweis“ trotz des ausdrücklichen Hinweises in der Einladung dazu. Ebenso unstrittig verweigerte die BF eine Test-Vornahme vor Ort.

Sofern die BF dazu im gegenständlichen Verfahren vorbringt, sie wolle sich nicht so oft testen lassen, da ihr die Nase schmerze und seitens der Rechtsvertretung dazu unsubstanziert ausgeführt wird, dass diese häufigen Testungen bereits zu Gesundheitsschäden geführt und zusammengefasst ohne Sinn wären, muss entgegengehalten werden, dass gemäß § 19 Abs. 6 2. COVID-19-MV die Verpflichtung zur Vorlage eines negativen Testergebnisses nicht für Personen gilt, denen eine Testung aus gesundheitlichen oder behinderungsspezifischen Gründen, insbesondere wegen dementieller Beeinträchtigung, nicht zugemutet werden kann. Sofern diese Personen über einen anderen Nachweis gemäß § 1 Abs. 2 verfügten, bleibt deren Vorlagepflicht unberührt. Dieser Ausnahmegrund ist gemäß § 20 Abs. 2 Z 2 2. COVID-19-MV durch eine von einem in Österreich oder im EWR zur selbstständigen Berufsausübung berechtigten Arzt ausgestellte Bestätigung nachzuweisen.

Ein entsprechender Nachweis wurde im gegenständlichen Fall nicht beigebracht und hat die BF auch sonst kein substanziiertes Vorbringen erstattet, zumal sie zu einer bereits ausgeschriebenen mündlichen Beschwerdeverhandlung wegen Krankheit nicht erschien und im Rahmen der vom Bundesverwaltungsgericht geplanten Fortsetzung der Verhandlung schließlich ausdrücklich auf eine solche verzichtete bzw. signalisiert wurde, dass auch an der fortgesetzten mündlichen Verhandlung weder die BF selbst noch ihre Rechtsvertretung

teilnehmen würden. Das Bundesverwaltungsgericht hatte daher vom aus der Aktenlage feststellbaren Sachverhalt auszugehen.

Dadurch, dass die BF trotz des entsprechenden ausdrücklichen Hinweises in der Einladung zum Jobday am 17.09.2021 unter ebenso ausführlicher Rechtsbelehrung über die möglichen Folgen hinsichtlich ihres Notstandshilfebezuges ohne einen gültigen „3G-Nachweis“ erschien und vor Ort eine Testung verweigerte, konnte sie am Jobday nicht teilnehmen und hat dadurch eine mögliche Beschäftigungsaufnahme, die zur Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit und des Notstandshilfebezuges hätte führen können, zumindest mit bedingtem Vorsatz vereitelt. Die Kausalität zwischen dem Verhalten der BF und der nicht möglichen Teilnahme an der Jobbörse/dem Jobday ist somit zu bejahen.

Die BF hat durch ihre kategorische Weigerung, der im verfahrensgegenständlichen Zeitpunkt in Österreich geltenden Rechtslage entsprechend, zumindest ihrer Testverpflichtung im Rahmen der pandemiebedingten Maßnahmen nachzukommen, vorwerfbar eine mögliche Arbeitsaufnahme vereitelt, sodass die belangte Behörde zu Recht den Verlust des Anspruches auf Arbeitslosengeld in der Dauer von sechs Wochen ausgesprochen hat.

Schließlich ist aber auch festzuhalten, dass selbst für den Fall, dass am 17.09.2021 tatsächlich in Bezug auf die Teilnahme an der konkreten Veranstaltung „Jobday/Jobbörse“ keine gesetzliche bzw. verordnete Verpflichtung zum Nachweis einer geringen epidemiologischen Gefahr iSd § 1 Abs. 2 2. COVID-19-MV bestanden hätte, ist vor dem Hintergrund der allgemeinen pandemiebedingten Lage nicht erkennbar, dass eine von der präsumtiven Dienstgeberin geforderte Nachweispflicht der Erfüllung der „3G-Regel“ im gegenständlichen Fall unverhältnismäßig gewesen wäre, dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die BF im Verfahren sogar angab, über einen solchen gültigen Nachweis zum damaligen Zeitpunkt verfügt zu haben, diesen aber trotz des ausdrücklichen Hinweises in der Einladung nicht mitgebracht und eine neuerliche Testung vor Ort verweigert zu haben.

Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung dienen zur Überbrückung der Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses bis zum Beginn eines neuen Dienstverhältnisses. Arbeitslose Personen haben daher die Verpflichtung, möglichst rasch wieder eine Beschäftigung zu finden, um wieder in der Lage zu sein, den Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel bestreiten zu können.

Die BF hat zudem innerhalb des verfahrensgegenständlichen Zeitraums bzw. auch bis zum Entscheidungszeitpunkt keine andere arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Es wurden von der BF auch keinerlei – wie bereits oben in der Judikatur dargelegt – außergewöhnliche Belastungen vorgebracht und sind solche auch nicht anzunehmen. Gründe für eine Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 AlVG lagen gegenständlich somit nicht vor.

Aus den dargelegten Gründen ergibt sich, dass die Entscheidung der belangten Behörde zu Recht erfolgt ist, sodass spruchgemäß zu entscheiden war.

#### 4. Entfall 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. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

Gemäß Abs. 4 leg. cit. kann, soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht 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.

Gemäß Abs. 5 kann das Verwaltungsgericht von der Durchführung (Fortsetzung) einer Verhandlung absehen, wenn die Parteien ausdrücklich darauf verzichten. Ein solcher Verzicht kann bis zum Beginn der (fortgesetzten) Verhandlung erklärt werden.

Im gegenständlichen Fall wurde die Durchführung einer mündlichen Verhandlung durch die BF nicht beantragt bzw. wurde darauf in weiterer Folge ausdrücklich verzichtet, zumal dem angefochtenen Bescheid ein umfassendes Ermittlungsverfahren durch die belangte Behörde vorangegangen ist und wurde den Grundsätzen der Amtswegigkeit, der freien Beweiswürdigung, der Erforschung der materiellen Wahrheit und des Parteiengehörs entsprochen. Die belangte Behörde ist ihrer Ermittlungspflicht durch detaillierte Recherche

nachgekommen. Der Sachverhalt wurde nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens unter schlüssiger Beweiswürdigung festgestellt. Der für diesen Fall maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage somit als hinreichend geklärt erachtet werden, zumal diesbezüglich von der BF keinerlei Bestreitung erfolgte, wodurch die Durchführung einer Verhandlung entfallen kann.

In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiiertes Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art 6 Abs. 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Zu Spruchteil B): Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung kann innerhalb von sechs Wochen ab Zustellung eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof und/oder eine ordentliche bzw. außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden. Für die Abfassung und Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision gilt Anwaltpflicht.

Zur Erhebung einer Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist berechtigt, wer sich durch die Entscheidung in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht oder wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in Rechten verletzt erachtet. Eine Revision ist zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung abhängt.

Eine Beschwerde ist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Eine Revision ist beim Bundesverwaltungsgericht einzubringen. Soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, ist eine Eingabengebühr von € 240,-- zu entrichten.

Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof und/oder eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof sind nicht mehr zulässig, wenn nach Verkündung oder Zustellung des Erkenntnisses oder Beschlusses ausdrücklich darauf verzichtet wurde. Der Verzicht auf die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist bis zur Zustellung der Ausfertigung des Erkenntnisses oder Beschlusses dem Bundesverwaltungsgericht, nach Zustellung der Ausfertigung des Erkenntnisses oder Beschlusses dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht auf die Revision ist dem Bundesverwaltungsgericht schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

BUNDESVERWALTUNGSGERICHT  
Gerichtsabteilung G308, am 30.06.2022

MMag. Angelika PENNITZ  
(Richterin)