



Arbeitsmarktservice
Österreich

Bundesrichtlinie zum Verfahren nach den §§ 9, 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)

Gültig ab:	1. September 2025
Erstellt von:	BGS/SfA
GZ:	BGS/SfA/0502/9949/2025
Nummerierung:	SfA/7-2025
Dokumentation:	Service für Arbeitskräfte (SfA)

Damit außer Kraft: BGS/SfA/0502/9983/2025


Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.
VORSTANDSVORSITZENDER

Datum der Unterzeichnung:


Mag.ª Petra Draxl e.h.
VORSTANDSMITGLIED

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	4
2	REGELUNGSGEGENSTAND	4
3	REGELUNGSZIELE.....	4
4	GESETZLICHE GRUNDLAGEN.....	4
5	ADRESSAT_INNEN	4
6	NORMEN UND REGELUNGEN	5
7	DAS ERMITTLUNGSVERFAHREN	5
7.1	Bezugseinstellung und Einleitung des Ermittlungsverfahrens	5
7.2	Parteiengehör, Niederschrift und Beweisaufnahme	6
8	PFLICHTVERLETZUNGEN	8
8.1	Vorgehen bei Nichtannahme (Weigerung) oder Vereitelung einer (zugewiesenen oder sonst sich bietenden) zumutbaren Beschäftigung	8
8.2	Annex: Fernbleiben von Online-Jobbörsen	9
8.3	Vorgehen bei Nichtteilnahme oder Vereitelung des Erfolges einer Nach(Um)Schulung oder einer Maßnahme zur Wiedereingliederung	10
8.4	Vorgehen bei mangelnder Eigeninitiative	10
8.5	Keine aktive Mitwirkung an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation	11
8.6	Tageweises Fernbleiben vom Kurs.....	11
9	PRÜFUNG DER ZUMUTBARKEITSKRITERIEN – GRUNDSÄTZLICHES.....	13
9.1	Zumutbarkeit einer Beschäftigung als Dienstnehmer_in nach ASVG	13
9.2	Zumutbarkeit einer von einer_einem Dienstleister_in vermittelten Beschäftigung.....	13
9.3	Zumutbarkeit einer Beschäftigung im Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) oder im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)	14
9.4	Gesundheit und Sittlichkeitsschutz	14
9.5	Wegzeit.....	15
9.5.1	Allgemeines.....	15

9.5.2	Angemessene (zumutbare) tägliche Wegzeit.....	15
9.6	Betreuungspflichten.....	17
9.7	Befristeter Berufsschutz	18
9.8	Angemessene Entlohnung	19
9.8.1	Befristeter Entgeltschutz	20
9.9	Von Streik und Aussperrung betroffene Betriebe	22
9.10	Einstellzusagen	22
9.11	Zumutbarkeit von Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und Arbeitserprobungen	22
9.12	Prüfung der Zumutbarkeitskriterien im Zuge der Bescheiderlassung	23
9.13	Prüfung der Zumutbarkeitskriterien im Beschwerdeverentscheidungsverfahren	24
10	NACHSICHT.....	24
10.1	Nachsicht aufgrund Beschäftigungsaufnahme und Einstellzusage	24
11	DIE AUSSCHLUSSFRIST NACH § 10 ALVG	26
11.1	Beginn der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG	26
12	WIRKUNG DER SANKTION	29
12.1	Während des Krankengeldbezuges.....	30
12.2	Während aller übrigen Unterbrechungsgründe	31
12.3	Vermittlung während einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG	31
12.4	Annex: Mehrere Pflichtverletzungen	35
13	VERSTÄNDNISBEISPIEL ÜBER DEN GESAMTEN THEMENBEREICH DER ANGEPASSTEN DURCHFÜHRUNGSWEISUNG (GZ: 2025-0.420.079)	37
14	INKRAFTTRETEN/AUßERKRAFTTRETEN	40
15	EINFÜHRUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG	40
16	ANHANG	41
16.1	Gesetzestext §§ 9, 10 ALVG	41
16.2	Vorlage Erfahrungsberichte Qualitätssicherung	44

1 Einleitung

Grund für diese Aktualisierung der Richtlinie ist insb die am 13.06.2025 mit GZ: 2025-0.420.079 erfolgte Anpassung der Durchführungsweisung GZ: 2023-0.377.746 vom 23.06.2023 (Verbesserung der Wirkung von Sanktionen) infolge neuer höchstgerichtlicher Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) vom 29.04.2025, Ra 2024/08/0116 zur „Unterbrechung“ bzw „Verlängerung“ der Ausschlussfrist. Die Änderungen betreffen insb Kapitel 12.2 – „Wirkung der Sanktion“.

Weiters wurden Ausführungen betreffend mangelnde Eigeninitiative im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung gestrichen, da die Begleitregelung des BMAW (Betreuung im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung) vom 23.06.2023 (GZ: 2023-0.462.013) aufgehoben wurde. Demnach sind bei geringfügigen Beschäftigungen keine Niederschriften mehr aufzunehmen bzw keine Nachweise der Arbeitgeber mehr beizubringen.

Darüber hinaus erfolgten kleinere Aktualisierungen und (sprachliche) Verbesserungen

2 Regelungsgegenstand

Regelungsgegenstand dieser Richtlinie ist die Vollziehung der Zumutbarkeitskriterien im Sinne des § 9 ALVG und des Verfahrens zur Verhängung von Sanktionen nach § 10 ALVG.

3 Regelungsziele

Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung einer bundeseinheitlichen Vorgangsweise und die Umsetzung der von der Judikatur des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofes vorgegebenen Prüf- und Verfahrensstandards bei möglicher Schonung der Personalressourcen des AMS.

4 Gesetzliche Grundlagen

Die zugrundeliegenden gesetzlichen Bestimmungen finden sich in den §§ 9, 10 ALVG. Der Gesetzestext der §§ 9, 10 ALVG in der derzeit geltenden Fassung wird unter [Kapitel 15.1](#) als Anhang zur Verfügung gestellt.

5 Adressat_innen

Adressat_innen dieser Bundesrichtlinie sind alle Mitarbeiter_innen des Arbeitsmarktservice (AMS) bei den regionalen Geschäftsstellen und

Landesgeschäftsstellen, soweit sie mit den Zumutbarkeitsbestimmungen des § 9 ALVG oder dem Verfahren zur Verhängung einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG befasst sind.

6 Normen und Regelungen

Es sind alle einschlägigen Erlässe bzw Durchführungsweisungen zu beachten.

Zu berücksichtigen sind ferner die einschlägigen Regelungen der „BRL Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen (KP1)“, der „BRL Betreuungsvereinbarung“ sowie der „BRL Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV (Statusrichtlinie)“ in der jeweils geltenden Fassung. Weitere relevante Richtlinien werden an den entsprechenden Stellen angeführt.

7 Das Ermittlungsverfahren

Zweck des Ermittlungsverfahrens ist es, den für die Erledigung der Verwaltungssache maßgeblichen Sachverhalt festzustellen und den Parteien Gelegenheit zur Geltendmachung ihrer Rechte und rechtlichen Interessen zu geben (§ 37 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, im Folgenden „AVG“).

7.1 Bezugseinstellung und Einleitung des Ermittlungsverfahrens

Bei Informationen über ein Verhalten einer arbeitslosen Person, das möglicherweise eine Sanktion nach § 10 ALVG nach sich zieht (Pflichtverletzung), ist sofort eine **Bezugseinstellung** (mittels expliziter BE „X“ über den PST) vorzunehmen und die arbeitslose Person über die Einstellung zu informieren. Sollte der Leistungsbezug bereits eingestellt sein, ist die **BE** „X“ in den Dokumenten der ALV-Applikation zu belassen, um bei etwaiger Wiederanweisung die Sanktionsüberprüfung zu berücksichtigen. **Informationen**, die möglicherweise ein Ermittlungsverfahren bezüglich einer Sanktion nach § 10 ALVG nach sich ziehen, liegen zB dann vor, wenn das SfU (bzw der betreffende Betrieb) rückmeldet, dass sich die arbeitslose Person auf einen Stellenvorschlag hin nicht mit dem Betrieb in Verbindung gesetzt oder ein Verhalten gesetzt hat, das zur Nichteinstellung führte (Vereitelung). Sinngemäßes gilt bei Rückmeldungen (insbesondere des Schulungsträgers) über die Verweigerung der Teilnahme bzw Vereitelung des Erfolges einer Nach(Um)Schulung oder einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Auch bei entsprechenden Hinweisen auf mangelnde Eigeninitiative oder mangelnde Mitwirkung an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation ist das Ermittlungsverfahren einzuleiten.

Nach Kenntnisnahme der Pflichtverletzung durch das AMS (siehe [Kapitel 11.1](#)) ist sofort das **Ermittlungsverfahren einzuleiten** und die arbeitslose Person zu einem Termin zur Abklärung des Sachverhaltes und zur Wahrung des Parteienghört zu laden (kein KM-Termin nach § 49 ALVG).

Beachte:

Davon kann zB abgegangen werden, wenn die Kenntnisaufnahme während eines Krankengeldbezuges oder einer Bezugsabmeldung erfolgt und deren Ende nicht absehbar ist. Hier kann allenfalls sofort ein schriftliches Parteiengehör versendet werden (siehe [Kapitel 11.2.1](#)).

Liegt die Kenntnisaufnahme einer Pflichtverletzung in einer laufenden selbständigen oder unselbständigen Beschäftigung, ist der Fall zunächst in 6 Wochen auf Wiedervorlage zu legen, um zuerst eine allfällige Nachsichtsmöglichkeit zu überprüfen. Ist keine gänzliche Nachsicht zu erteilen, ist das Ermittlungsverfahren einzuleiten.

Kommt die arbeitslose Person der ersten Ladung (per eAMS oder mittels normalem Brief) nicht nach, ist das Ermittlungsverfahren ohne Mitwirkung der arbeitslosen Person fortzuführen und es sind die erforderlichen Ermittlungsschritte vorzunehmen. Daraufhin ist die arbeitslose Person zu einem erneuten Termin zu laden (kein KM-Termin nach § 49). Das **(erneute) Ladungsschreiben (zB Dokumenttyp FOKVOR) ist per eAMS oder mittels RSb-Rückscheinbrief (in begründeten Ausnahmefällen mittels RSa)** zu versenden und soll eine Wiedergabe der (bisherigen) Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens und der Beweisaufnahme sowie einen Hinweis auf die drohende Rechtsfolge des § 10 ALVG enthalten.

7.2 Parteiengehör, Niederschrift und Beweisaufnahme

Der **Grundsatz des Parteiengehörs** (§§ 37, 45 Abs 3 AVG) besagt, dass die Behörde der Partei das (bisherige) Ergebnis des Ermittlungsverfahrens und der Beweisaufnahme zur Kenntnis zu bringen hat und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme geben muss. Die Partei ist zu diesem Zweck in die Geschäftsstelle zu bestellen (siehe [Kapitel 7.1](#)). In Ausnahmefällen (zB Sachverhalt hinreichend geklärt) kann es aber ausreichend erscheinen, der Partei das (bisherige) Ergebnis des Ermittlungsverfahrens und der Beweisaufnahme schriftlich mitzuteilen und ihr Gelegenheit zu geben, innerhalb einer angemessenen Frist – mündlich oder schriftlich – Stellung zu beziehen. Das Parteiengehör ist also dann gewahrt, wenn der Möglichkeit der Stellungnahme eine Bekanntgabe der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens und der Beweisaufnahme voranging.

Wurde die arbeitslose Person zwecks Feststellung des Sachverhaltes und Wahrung des Parteiengehörs in die Geschäftsstelle geladen, ist sie jedoch der ersten Ladung **ferngeblieben** und erscheint auch nicht zum erneut angesetzten Termin, ist das AMS ohne weiteres Zuwarten berechtigt, nach Aktenlage zu entscheiden und **gegebenenfalls eine Sanktion** nach § 10 ALVG zu verhängen. Gegen den diesbezüglichen Bescheid kann die arbeitslose Person das Rechtsmittel der Beschwerde erheben und ihre Einwendungen geltend machen.

Erscheint die arbeitslose Person hingegen zum (ersten oder erneut angesetzten) Termin, ist mit ihr eine **Niederschrift** aufzunehmen. Die Aufnahme der Niederschrift dient lediglich der Ermittlung des Sachverhaltes. Die Entscheidung, ob der ermittelte

Sachverhalt den Tatbestand des § 10 ALVG erfüllt oder nicht, erfolgt erst nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens.

Die **Erstellung der Niederschrift** hat auf sachliche, unvoreingenommene und verständliche Art und Weise zu erfolgen. Die Niederschrift soll von dem_ der zuständigen Mitarbeiter_in in einer Atmosphäre der „freundlichen Konsequenz“ erstellt werden und nicht auf die Verhängung der Sanktion, sondern auf die Klärung des Sachverhaltes abzielen. Es muss sichergestellt sein, dass die betroffene Person sowohl sprachlich als auch inhaltlich die Fragestellungen verstehen und somit richtig und vollständig beantworten kann. Es ist das in der Applikation zur Verfügung stehende Niederschriftsformular in der entsprechenden Version (Dropdown-Menü) zu verwenden und mit der arbeitslosen Person Punkt für Punkt durchzugehen. Die Ausführungen der arbeitslosen Person zu den einzelnen Punkten sind in der Niederschrift genau festzuhalten und zwar unabhängig davon, ob sie aus Sicht der_des zuständigen Mitarbeiter_in sinnvoll oder richtig erscheinen.

Wenn Angaben der arbeitslosen Person **widersprüchlich** oder nicht plausibel erscheinen (zB aufgrund entsprechender Rückmeldungen von der_dem potentiellen Dienstgeber_in), soll die arbeitslose Person darauf angesprochen werden. Es ist aber nicht Ziel, eine Lösung bzw Auflösung des Widerspruchs herbeizuführen. Vielmehr sind die diesbezüglichen Äußerungen der arbeitslosen Person festzuhalten. Eine Interpretation der Aussagen der arbeitslosen Person sowie die Prüfung, ob der Tatbestand des § 10 ALVG erfüllt ist oder nicht, erfolgt erst nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens.

Grundsätzlich kann von der Behörde alles als **Beweismittel** herangezogen werden, was zur Feststellung des Sachverhaltes geeignet und zweckdienlich ist (§ 46 AVG). Aus diesem Grund kommt zB auch eine telefonische Befragung (etwa der_des potentiellen Dienstgeber_in) als Beweismittel in Betracht. Eine solche formlose Befragung ist aber nur in jenen Fällen zulässig, die nicht weiter strittig sind. Liegen jedoch widersprechende Beweisergebnisse vor (zB aufgrund unterschiedlicher Behauptungen der arbeitslosen Person einerseits und der_des potentiellen Dienstgeber_in andererseits) und kommt der Beweiswürdigung somit besondere Bedeutung zu, kann sich die Behörde nicht mit einer formlosen Befragung als Beweismittel begnügen. In diesem Fall ist die betreffende Person (zB potentielle_r Dienstgeber_in; Kurstrainer_in etc.) als **Zeug_in niederschriftlich** zu vernehmen. Die rechtswidrige Unterlassung der Zeug_inneneinvernahme durch die Behörde stellt einen **Verfahrensmangel** dar. Dies führt jedoch **nur dann zur Aufhebung des Bescheides**, wenn die Behörde bei Durchführung der Zeug_inneneinvernahme zu einer anderen Entscheidung hätte kommen können. Dies ist insbesondere dann nicht der Fall, wenn bereits aufgrund der Angaben der arbeitslosen Person eine Vereitelung anzunehmen ist. In diesem Fall führt eine an sich gebotene, jedoch unterlassene Zeug_inneneinvernahme nicht zur Aufhebung des Bescheides (zB [„VwGH“, 19.10.2011, 2008/08/0202](#)). Ist eine Zeug_inneneinvernahme durchzuführen, dann hat die Behörde gemäß § 50 AVG den_die Zeug_in zu Beginn der Vernehmung über die für die Vernehmung maßgebenden persönlichen Verhältnisse (insbesondere Identität, Verhältnis zur Partei) zu befragen und zu ermahnen, die Wahrheit anzugeben und nichts zu verschweigen. Sie hat den_die Zeug_in auch auf die

gesetzlichen Gründe für die Verweigerung der Aussage, auf die Folgen einer ungerechtfertigten Aussagenverweigerung und die strafrechtlichen Folgen einer falschen Aussage aufmerksam zu machen (vgl. [§ 19](#), [§ 49](#) AVG sowie [§§ 289](#) ff Strafgesetzbuch).

Das AMS ist verpflichtet, die arbeitslose Person über alle entscheidungsrelevanten Umstände zu informieren. Der arbeitslosen Person ist Gelegenheit zu geben, vom Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis zu erlangen und dazu Stellung zu nehmen (vgl. [§ 45 Abs 3 AVG](#)).

Sind weitergehende Ermittlungen nötig, um den nach Aufnahme der (ersten) Niederschrift vorliegenden Sachverhalt zu klären, ist das Ergebnis des (weiteren) Ermittlungsverfahrens im Zuge eines Parteiengehörs der arbeitslosen Person nachweislich zur Kenntnis zu bringen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. Die oben erwähnten Grundsätze zum Parteiengehör sind zu beachten.

8 Pflichtverletzungen

§ 10 ALVG normiert verschiedene Verhaltensweisen, die zu einem Anspruchsverlust für eine gewisse Zeit führen (zur Ausschlussfrist siehe [Kapitel 11](#)). Im Wesentlichen wird zwischen nachfolgenden Pflichtverletzungen unterschieden.

- Nichtannahme (Weigerung) oder Vereitelung einer (zugewiesenen oder sonst sich bietenden) zumutbaren Beschäftigung
- Nichtteilnahme oder Vereitelung des Erfolges (an) einer Nach(Um)Schulung oder einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Keine ausreichenden Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung (mangelnde Eigeninitiative)

8.1 Vorgehen bei Nichtannahme (Weigerung) oder Vereitelung einer (zugewiesenen oder sonst sich bietenden) zumutbaren Beschäftigung

Ist im Zusammenhang mit dem Angebot einer zumutbaren (zugewiesenen oder sonst sich bietenden) Beschäftigung die Einleitung eines Verfahrens nach § 10 ALVG erforderlich, ist die arbeitslose Person über die Gründe für das Nichtzustandekommen der Beschäftigungsaufnahme zu befragen und es sind die von ihr vorgebrachten Gründe in der Niederschrift festzuhalten.

Für die Erstellung der Niederschrift wird in der Applikation ein EDV-unterstütztes Formular „Nichtannahme bzw Nichtzustandekommen einer **zugewiesenen** Beschäftigung“ zur Verfügung gestellt, das von den Mitarbeiter_innen zu verwenden ist.

Bei Nichtannahme bzw Nichtzustandekommen einer sonst sich bietenden Beschäftigung ist darauf zu achten, die Niederschrift in der Version „Nichtannahme bzw Nichtzustandekommen einer **sonst sich bietenden** Beschäftigung“ zu verwenden.

Eine sonst sich bietende Arbeitsmöglichkeit liegt in der Regel erst dann vor, wenn es entweder nur mehr an der arbeitslosen Person liegt, dass ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt, d.h., wenn zumindest der/die potentielle Dienstgeber_in direkt mit der arbeitslosen Person in Kontakt tritt und ihr (zumindest) ein Vorstellungsgespräch anbietet. Die sonst sich bietende Beschäftigung muss, um die Voraussetzungen einer Sanktion zu erfüllen, ebenfalls den Zumutbarkeitskriterien entsprechen.

Gründe für die Nichtannahme bzw das Nichtzustandekommen einer Beschäftigung, die in der Niederschrift angeführt sind und jedenfalls angesprochen und festgehalten werden müssen, sind:

- Einwendungen hinsichtlich der konkret angebotenen Entlohnung
- Einwendungen hinsichtlich der angebotenen beruflichen Verwendung
- Einwendungen hinsichtlich der vom Unternehmen geforderten Arbeitszeit
- Einwendungen hinsichtlich körperlicher Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit
- Einwendungen hinsichtlich der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückweg
- Einwendungen hinsichtlich Betreuungspflichten

Werden weitere oder andere als die in der Vorlage angeführten Gründe geltend gemacht, sind diese unter „**sonstige Gründe**“ festzuhalten. Zu dokumentieren ist ebenfalls, wenn die arbeitslose Person zu den einzelnen möglichen Einwendungspunkten keine Angaben macht, weil sie diese nicht beanstandet.

Die Niederschrift „Nichtannahme bzw Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung“ ist auch bei Verweigerung oder Vereitelung eines Arbeitsverhältnisses in einem Sozialökonomischen Betrieb (**SÖB**) oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (**GBP**) aufzunehmen (siehe [Kapitel 9.3](#)). Gleiches gilt bei Weigerungs- oder Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit Vorauswahlen und Jobbörsen, denen eine konkrete Beschäftigung zu Grunde liegt.

8.2 Annex: Fernbleiben von Online-Jobbörsen

So wie das Fernbleiben von einer präsent stattfindenden Jobbörse grundsätzlich nach § 10 Abs 1 Z 1 ALVG sanktioniert werden kann, lässt eine am Zweck der Regelungen des § 10 ALVG orientierte Auslegung eine Sanktion nach § 10 Abs 1 Z 1 ALVG auch dann zu, wenn ein Vorstellungsgespräch oder eine Jobbörse **virtuell** stattfindet und daran unentschuldigt nicht teilgenommen wird.

Erhält eine arbeitslose Person die Einladung zu einer Jobbörse mittels eines Vermittlungsvorschlages und bucht sie sich keinen Online-Termin oder nimmt an dem gebuchten Termin unentschuldigt nicht teil, ist das §10-Ermittlungsverfahren einzuleiten. Ob die Sanktion dann schlussendlich verhängt werden kann oder nicht, muss im Einzelfall geprüft werden. Es sind etwaig vorgebrachte Einwände der arbeitslosen Person zu prüfen. Bringt sie etwa vor, sie könne generell keine Computer bedienen,

besitzt sie aber ein eAMS-Konto, wäre das Vorbringen wohl als Schutzbehauptung zu werten und die Sanktion trotzdem zu verhängen.

8.3 Vorgehen bei Nichtteilnahme oder Vereitelung des Erfolges einer Nach(Um)Schulung oder einer Maßnahme zur Wiedereingliederung

Bei Verweigerung der Teilnahme an einer Nach(Um)Schulung oder an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sowie bei Vereitelung des Erfolges derselben ist eine Niederschrift in der entsprechenden Version („Weigerung“ oder „Vereitelung“; „Nach(Um)Schulung“ oder „Wiedereingliederungsmaßnahme“) aufzunehmen.

In der Niederschrift ist zu dokumentieren, dass der arbeitslosen Person zur Kenntnis gebracht wurde, dass für eine Integration in den Arbeitsmarkt die Vermittlung konkret fehlender Kenntnisse und Fähigkeiten notwendig oder nützlich ist. Die Aufklärung über die objektive Notwendigkeit der Teilnahme der arbeitslosen Person an der konkreten Maßnahme sowie die Angabe der Gründe dafür hat spätestens bei Zuweisung zur Maßnahme zu erfolgen. Dabei kann auch auf eine PST-Texteintragung verwiesen werden, wenn diese Aufklärung bereits anlässlich früherer Vorsprachen erfolgte.

Bei Wiedereingliederungsmaßnahmen kann die Angabe der Gründe für die Notwendigkeit der Teilnahme an derartigen Maßnahmen entfallen, wenn diese aufgrund der vorliegenden Umstände wie insbesondere einer längeren Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten bereits erörterten Problemlagen als bekannt vorausgesetzt werden können (Näheres dazu siehe [Kapitel 9.11](#)).

Versäumnisse bei der Aufklärung über die Notwendigkeit der Teilnahme an der Maßnahme können im Rechtsmittelverfahren nicht mehr nachgeholt werden (vgl. [VwGH 21.4.2004, 2002/08/0262](#)). In diesem Fall ist keine Sanktion nach § 10 ALVG zu verhängen.

8.4 Vorgehen bei mangelnder Eigeninitiative

In jenen Fällen, in denen von der arbeitslosen Person keine ausreichenden Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung bzw nicht ausreichende Eigeninitiative gezeigt wird, ist diese zunächst **aufzufordern**, ausreichende **Anstrengungen** zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen. Dies kann in Form einer (allgemeinen) Niederschrift oder Betreuungsvereinbarung (Betreuungsplan) erfolgen. Bei der Vorschreibung der Eigeninitiative sind die einschlägigen Regelungen der „BRL Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen (KP1)“ zu berücksichtigen.

Kommt eine arbeitslose Person dieser Aufforderung zur Eigeninitiative nicht nach, ist das Ermittlungsverfahren einzuleiten und die **Niederschrift** „Nachweis ausreichender Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung“ mit der arbeitslosen Person aufzunehmen. In der Niederschrift ist auf das Gesamtverhalten der arbeitslosen Person von der Aufforderung zur Eigeninitiative bis zur Aufnahme der Niederschrift einzugehen. Die Einwände der arbeitslosen Person sind in der Niederschrift zu dokumentieren.

Eine Sanktion nach § 10 ALVG kann nicht automatisch allein wegen einer zu geringen Anzahl von Bewerbungen verhängt werden. Nicht nur Art und Ausmaß der nachgewiesenen Anstrengungen sind in diesem Zusammenhang bedeutsam, sondern auch deren Ernsthaftigkeit unter den konkret vorliegenden Verhältnissen im Einzelfall. Die arbeitslose Person muss **ausreichende** Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachweisen. Das AMS muss beurteilen, ob die nachgewiesenen Anstrengungen unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse und des in Frage kommenden Teiles des Arbeitsmarktes sowie der persönlichen Verhältnisse der arbeitslosen Person (wie Alter, Ausbildung) ausreichend waren oder nicht. Der Bescheid hat die diesbezüglichen Erwägungen und eine Würdigung der nachgewiesenen Anstrengungen zu enthalten. Hierbei ist auf das Gesamtverhalten der arbeitslosen Person von der Aufforderung zur Eigeninitiative bis hin zur Erlassung des Bescheides abzustellen (vgl. [VwGH 04.07.2007, 2006/08/0099](#)).

8.5 Keine aktive Mitwirkung an beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation

Personen, die Umschulungsgeld beziehen und bei der Auswahl, Planung oder Durchführung der beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation nicht aktiv mitwirken, droht eine Sanktion nach § 39b Abs 3 iVm § 10 Abs 1 Z 2 ALVG.

Seit 1.1.2017 haben auch Personen einen Anspruch auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation, bei denen zwar Invalidität bzw Berufsunfähigkeit aktuell noch nicht vorliegt, deren Eintreten aber in naher Zukunft wahrscheinlich ist. Diese neu hinzugekommene Personengruppe hat aufgrund der weiterhin vorliegenden Arbeitsfähigkeit bei Erfüllung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen alternativ auch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe, wenn sie die Möglichkeit zur beruflichen Rehabilitation nicht wahrnehmen möchte. Die Wahlmöglichkeit besteht auch dann, wenn zunächst zwar eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme (mit Anspruch auf Umschulungsgeld) begonnen, diese aber in weiterer Folge endgültig abgebrochen bzw beendet wurde. In solchen Fällen kommt keine Sanktion gemäß § 39b Abs 3 iVm § 10 Abs 1 Z 2 ALVG in Betracht.

8.6 Tageweises Fernbleiben vom Kurs

Bleibt die arbeitslose Person einer im Auftrag des AMS zu besuchenden Schulungsmaßnahme an Einzeltagen fern, so ist der Leistungsanspruch mittels Bescheid gemäß § 10 Abs 4 ALVG für die Tage des Fernbleibens – unabhängig vom Tag der Kenntnisnahme – zu versagen.

Der Anspruchsverlust tritt nur an den konkret versäumten Kurstagen ein. Insofern bleiben die kursfreien Tage (etwa das Wochenende) für den Anspruchsverlust außer Betracht ([BVwG 22.01.2021, L503 2230236-1](#)). Somit ist vor der Verhängung einer Sanktion nach § 10 Abs 4 ALVG immer zu klären, ob an den betreffenden Tagen auch ein Kurs stattgefunden hat. Denn nur für Tage, an welchen ein Kurs auch stattgefunden hat, kann

eine Sanktion nach § 10 Abs 4 ALVG verhängt werden. Der Bezug ist lediglich für (unentschuldigt) versäumte KURS-Tage zu unterbrechen.

Die für diese Einzeltage nach § 10 Abs 4 ALVG ausgesprochene Sanktion führt in Folge nicht zu einer (auf acht Wochen) verlängerten Ausschlussfrist. Eine solche tritt nur ein, wenn seit dem letzten Anwartschaftserwerb bereits eine andere nach § 10 Abs 1 ALVG verhängte Sanktion vorliegt.

Beispiel 1

Der Kurs findet immer an den Tagen Montag, Dienstag und Donnerstag ganztägig statt. Mittwoch und Freitag sind immer kursfreie Tage. Kund_in ist von Montag bis Freitag unentschuldigt abwesend.

Lösung:

Eine Sanktion nach § 10 Abs. 4 ALVG kann nur für unentschuldigten Kurstage – also für Montag, Dienstag und Donnerstag – verhängt werden.

Die Sanktion nach § 10 Abs 4 ALVG ist nicht auszusprechen, wenn zwingende Gründe vorliegen, die das Fernbleiben rechtfertigen. Solche liegen zB dann vor, wenn ein Gerichts- oder Behördentermin wahrzunehmen ist. Auch bedeutende familiäre Ereignisse wie etwa die (nachweisliche) Verhehlung eines Kindes können die Abwesenheit rechtfertigen. Sofern familiäre oder religiöse Gründe berücksichtigungswürdig sind, müssen sie jedoch dem AMS im Vorhinein bekanntgegeben werden.

Wird die arbeitslose Person jedoch infolge ihres Verhaltens oder aufgrund (zu) häufiger Fehltage von der weiteren Kursteilnahme ausgeschlossen und kann der Maßnahmenerfolg nicht mehr eintreten, liegt eine Vereitelung des Erfolges der Maßnahme vor. In diesem Fall ist die Ausschlussfrist nach § 10 Abs 1 ALVG ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme durch das AMS über die endgültige Vereitelung des Maßnahmenerfolges (außer bei Vorliegen von Nachsichtsgründen wie zB einer Beschäftigungsaufnahme) für die volle Sanktionsdauer (sechs bzw acht Wochen) auszusprechen.

9 Prüfung der Zumutbarkeitskriterien – Grundsätzliches

Grundsätzlich ist eine konkrete Überprüfung der Zumutbarkeitskriterien **erst im Zuge eines Verfahrens nach § 10 ALVG** durchzuführen.

Ist jedoch die **Verletzung eines Zumutbarkeitskriteriums bereits im Vorfeld** (zB im Zuge einer Zuweisung) **offenkundig**, dann ist von einer Zuweisung abzusehen. Erfolgte bereits eine Zuweisung, ist der Vermittlungsvorschlag unter Hinweis auf die vorliegende Unzumutbarkeit in der Applikation abzubuchen. Dazu ist im Segment „Bewegungen“ unter „Ergebnis Art“ „N“ (für „nicht eingestellt“) einzutragen. Im Feld „Grund Art“ ist der passende Grund auszuwählen. Siehe dazu die einschlägigen Bestimmungen der „BRL Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen (KP1)“.

Erfolgte im oben beschriebenen Fall (Verletzung eines Zumutbarkeitskriteriums bereits im Vorfeld offenkundig) eine Zuweisung und hat die arbeitslose Person bereits eine Weigerungs- oder Vereitelungshandlung vorgenommen, ist kein Ermittlungsverfahren nach § 10 ALVG einzuleiten, da eine Sanktion ausgeschlossen ist.

Zudem ist, wenn die bereits im Vorfeld klar erkennbare Unzumutbarkeit auf einen **Mangel des Stellenauftrages** an sich zurückzuführen ist (zB klar erkennbares Vorliegen einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung), von der Zuweisung dieser Stelle abzusehen und das **SfU zu kontaktieren**. In vielen Fällen wird eine Rücksprache mit dem betreffenden Betrieb notwendig sein. Die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb zu diesem Zweck ist den Mitarbeiter_innen des SfU vorbehalten.

9.1 Zumutbarkeit einer Beschäftigung als Dienstnehmer_in nach ASVG

Das ALVG enthält eine Gleichstellung von freien Dienstnehmer_innen und Dienstnehmer_innen (§ 1 Abs 8 ALVG). Dennoch gilt nur ein Beschäftigungsverhältnis als Dienstnehmer_in gemäß § 4 Abs 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) als zumutbar (§ 9 Abs 1 ALVG). Die arbeitslose Person ist also nicht verpflichtet, eine Tätigkeit als freie_r Dienstnehmer_in oder als selbständig erwerbstätige Person anzunehmen. Derartige Arbeitsmöglichkeiten können bzw sollen vom AMS nur auf freiwilliger Basis angeboten werden und unterliegen keiner Sanktion nach § 10 ALVG.

9.2 Zumutbarkeit einer von einer_einem Dienstleister_in vermittelten Beschäftigung

Auch Beschäftigungen, die nicht vom AMS, sondern von einer_einem vom AMS beauftragten, die Arbeitsvermittlung gemäß §§ 2 bis 7 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) durchführenden Dienstleister_in vermittelt werden, sind von der arbeitslosen Person anzunehmen (§ 9 Abs 1 ALVG). Die Verhängung einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG ist zulässig, wenn die Zumutbarkeitskriterien eingehalten wurden und eine Befugnis der_des Dienstleister_in zur Arbeitsvermittlung gemäß § 4 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) besteht. Dies ist vor Verhängung einer Sanktion zu prüfen.

9.3 Zumutbarkeit einer Beschäftigung im Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) oder im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)

Ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP) gilt als Beschäftigung (§ 9 Abs 7 ALVG).

Da es sich bei einem solchen Arbeitsverhältnis um eine Beschäftigung und nicht um eine Maßnahme handelt, besteht auch keine Verpflichtung des AMS, die konkrete, individuelle Zuweisung zu begründen und diese Begründung im Bescheid nach § 10 ALVG nachvollziehbar zu machen (vgl. [VwGH 08.10.2013, 2012/08/0197](#)).

Die Verhängung einer Sanktion nach § 10 ALVG setzt jedoch voraus, dass die (üblichen) Zumutbarkeitskriterien erfüllt sind, die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entsprochen wird („BRL Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)“).

Abweichendes gilt für eine Vorbereitungsmaßnahme, die der Beschäftigung im Rahmen eines SÖB oder GBP vorgeschaltet sein kann. Während einer solchen liegt noch kein Dienstverhältnis zum SÖB oder GBP vor. Es handelt sich bei der Vorbereitungsmaßnahme grundsätzlich um eine Wiedereingliederungsmaßnahme. Somit besteht in der Regel auch eine Begründungspflicht (siehe [Kapitel 9.11](#)).

Näheres zur Vorbereitungsmaßnahme bzw zum GBP und SÖB allgemein kann der „BRL für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB)“ und „BRL Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)“ entnommen werden:

9.4 Gesundheit und Sittlichkeitsschutz

Eine konkrete Beschäftigung ist nur zumutbar, wenn sie dem gesundheitlichen Leistungsprofil der arbeitslosen Person entspricht.

Auch die psychische Belastung durch eine Beschäftigung ist unter dem Kriterium des Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen und dem erstellten Leistungsprofil gegenüberzustellen.

Wendet eine arbeitslose Person ein, die angebotene Beschäftigung sei nicht zumutbar, da sie aufgrund konkret behaupteter Einschränkungen ihren körperlichen Fähigkeiten oder ihrer psychischen Verfassung nicht entspreche, ist grundsätzlich eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen. Unter Umständen können auch bereits vorhandene ärztliche Gutachten und Atteste für die Beurteilung herangezogen werden, sofern diese glaubhaft und nachvollziehbar sind.

Des Weiteren sind (gesetzliche) Arbeitnehmer_innenschutzbestimmungen zu beachten.

Nach § 9 Abs 2 ALVG darf die Beschäftigung die **Sittlichkeit** der arbeitslosen Person nicht gefährden. In diesem Zusammenhang spielt insbesondere der Schutz der sexuellen

Unversehrtheit eine große Rolle. Es sind diesbezüglich die Regelungen der „BRL Kernprozess Unternehmen unterstützen“ im Kapitel „Gleichbehandlung bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung“ zu beachten:

9.5 Wegzeit

Zumutbare Beschäftigungen müssen entweder in angemessener Zeit erreichbar sein oder es muss eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung stehen.

9.5.1 Allgemeines

Im Hinblick auf die Wegzeit ist von der jeweils kürzesten Wegzeit zwischen Wohnadresse (laut PST) und dem Arbeitsplatz auszugehen. Steht für die Fahrt ein eigener PKW zur Verfügung, ist dieser laut bestehender Rechtsprechung zu benützen und dieser Umstand der Bemessung der Wegzeit zugrunde zu legen (vgl. [VwGH 20.02.2002, 99/08/0104](#)).

In die Wegzeit ist somit die Zeit vom Verlassen der Wohnung bis zum Eintreffen am Arbeitsort einzurechnen, wobei – im Fall der Nutzung des eigenen PKW – auch die Zeit für die allfällige Parkplatzsuche zu berücksichtigen ist.

Bei Haushaltsangehörigen ist zu prüfen, wer den Pkw im Hinblick auf die jeweiligen Verkehrsverbindungen dringender benötigt und ob eine Fahrgemeinschaft möglich ist (vgl. [VwGH 26.01.2000, 98/08/0355](#)).

Steht kein eigener PKW zur Verfügung, ist die Wegzeit mittels öffentlicher Verkehrsmittel maßgeblich, wobei die Ermittlung anhand von Fahrplänen unter Einrechnung der Fußwege und allfälliger Wartezeiten auf Anschlüsse vorzunehmen ist. Im Falle der Angewiesenheit auf öffentliche Verkehrsmittel sind zudem **Stehzeiten bzw. Wartezeiten** zwischen der spätestmöglichen Ankunftszeit am Arbeitsplatz und dem Arbeitsbeginn bzw. zwischen dem Arbeitsende und der frühestmöglichen Abfahrtszeit zu berücksichtigen, **sofern diese jeweils 15 Minuten überschreiten** und sind auch künftige Änderungen der Weg- bzw. Fahrzeiten wie beispielsweise geringere Frequentierungen in den Ferien zu beachten ([VwGH 03.09.2024, Ra 2023/08/0079](#)).

Beispiel: Bei einer Spätestmöglichen Ankunft um 08:15 Uhr und vorgegebenen Arbeitsbeginn um 09:00 Uhr ist eine halbe Stunde zur Wegzeit hinzuzurechnen (45 min abzüglich der zu tolerierenden 15 min).

9.5.2 Angemessene (zumutbare) tägliche Wegzeit

Nach dem VwGH ist eine Überschreitung der in § 9 angeführten „**jedenfalls**“ zumutbaren täglichen Wegzeiten (2 Stunden bei Vollzeitbeschäftigungen und **1^{1/2}** Stunden bei Teilzeitbeschäftigung) im Ausmaß von 50 % grundsätzlich **immer** zulässig. Demnach ergibt sich bei einer Vollzeitbeschäftigung eine täglich zumutbare Wegzeit für den Hin- und Rückweg bis zu **3 Stunden** und bei einer typischen Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß

von 20 Stunden eine tägliche zumutbare Wegzeit für den Hin- und Rückweg bis zu **2^{1/4} Stunden**. **Ab einer Wegzeit von 3 Stunden (bei Vollzeitbeschäftigung) bzw 2^{1/4} Stunden (bei Teilzeitbeschäftigung) liegt eine wesentliche Überschreitung vor, die nicht mehr „jedenfalls“ zumutbar ist, sondern eine nähere Prüfung bedarf.**

Solche **wesentlichen Überschreitungen** der jedenfalls zumutbaren Wegzeit sind somit nur unter besonderen Umständen zumutbar. Das heißt, **ab einer täglichen Wegzeit von 3 Stunden (Vollzeit) bzw 2^{1/4} Stunden (Teilzeit)** muss geprüft werden, ob besondere Umstände im Sinne des § 9 Abs 2 letzter Satz ALVG vorliegen, aufgrund derer eine Überschreitung über 50 % ausnahmsweise zumutbar ist. Besondere Umstände liegen beispielsweise vor, wenn die arbeitslose Person in einer typischen Pendlerregion wohnt oder wenn besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zB kostenlose Hin- und Rückfahrt mit einem Firmenbus, besonders hohes Entgelt, Betriebskindergarten etc. **Bei Teilzeitbeschäftigungen ist überdies von besonderen Umständen auszugehen, wenn die Teilzeitbeschäftigung mehr als 20 Wochenstunden beträgt.** Insofern wäre bei einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 25 Wochenstunden nach der Rechtsprechung eine Überschreitung von 62 % grundsätzlich zulässig (vgl. [VwGH 09.06.2020, Ra 2020/08/0031](#)).

Bei einer täglichen Wegzeit von mehr als dem Doppeltem – also bei **über 4 Stunden** (bei einer Vollzeitbeschäftigung) bzw **über 3 Stunden** (bei einer Teilzeitbeschäftigung) können jedoch nicht einmal mehr besondere Umstände diese lange Wegzeit rechtfertigen. In einem solchen Fall liegt – abgesehen von ganz außergewöhnlichen Fällen – eine unzumutbare Beschäftigung vor (vgl. [VwGH 08.05.2018, Ro 2017/08/0034](#)).

Kurzübersicht zumutbare Wegzeit

Art der Beschäftigung	Vorliegen besonderer Umstände	Zumutbare Wegzeit (Hin- und Rückweg)	Einzelfallprüfung
Vollzeit	nein	< 3 Stunden	Nicht notwendig
Teilzeit (20h) ¹	nein	< 2 Stunden 15 Min	Nicht notwendig
Vollzeit	ja	bis zu 4 Stunden	Notwendig!
Teilzeit	ja	bis zu 3 Stunden	Notwendig!
Bei Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel zählen Stehzeiten über 15 Minuten zur Wegzeit.			

¹ Bei einer Teilzeitbeschäftigung über 20 Stunden liegt automatisch ein besonderer Umstand iSd § 9 Abs 2 vor.

Liegen **Betreuungspflichten** vor, so sind die Wegzeiten zu und von der Unterbringungsmöglichkeit nicht in die zumutbare Wegzeit einzurechnen.

Die gesetzlichen Regelungen des § 9 Abs 2 ALVG zur Zumutbarkeit von Wegzeiten und die hier dargelegten Grundsätze beziehen sich ausschließlich auf Wegzeiten im Zusammenhang mit Beschäftigungen. Die Beurteilung der Zumutbarkeit von Wegzeiten bei Nach(Um)Schulungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen hat unter Rückgriff auf allgemeine Gesichtspunkte zu erfolgen. Überlange Wegzeiten zum Kursort können einen wichtigen Grund darstellen, der die Person zur Verweigerung der Teilnahme an der Schulung bzw Maßnahme berechtigt (vgl [VwGH 12.09.2012, 2012/08/0185](#)).

9.6 Betreuungspflichten

Eine Beschäftigung ist nur zumutbar, wenn die gesetzlichen Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Können die gesetzlichen Betreuungsverpflichtungen nicht eingehalten werden, ist keine Verhängung einer Sanktion nach § 10 ALVG möglich. Allerdings kann eine Prüfung der Verfügbarkeit gemäß § 7 ALVG erforderlich sein.

Unter **gesetzlichen Betreuungsverpflichtungen** sind zu verstehen:

- Obsorgepflichten für leibliche Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der_des Ehegatt_in, der_des eingetragenen Partner_in oder der_des Lebensgefährte_in und
- Beistandspflichten für Ehepartner_innen sowie Betreuungsverpflichtungen für Lebensgefährte_innen und eingetragene Partner_innen.

Nach § 137 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) besteht auch eine Beistandspflicht der Kinder gegenüber ihren **Eltern**. So sind Kinder grundsätzlich verpflichtet, ihre Eltern im Krankheitsfall zu pflegen. Jedoch ist aus § 137 ABGB keine allumfassende Beistandspflicht des Kindes gegenüber einem betagten, pflegebedürftigen und geistig verwirrten Elternteil zu verstehen. Von der Beistandspflicht jedenfalls nicht umfasst ist eine umfassende Betreuung des pflegebedürftigen Elternteiles (allenfalls sogar unter Aufnahme im eigenen Haushalt), um den Elternteil die Fremdpflege oder den Aufenthalt in einem Pflegeheim zu ersparen (zB [OGH 02.07.2009, 6 Ob 29/09x](#)). Weist die Pflege eines Angehörigen ein solches Ausmaß auf, dass die Ausübung einer Beschäftigung ausgeschlossen ist, mangelt es bereits am Erfordernis der Verfügbarkeit gemäß § 7 ALVG (vgl [VwGH 16.03.1999, 99/08/0009](#), zur 24h-Pflege der Mutter durch Leistungsbezieherin).

In Ausnahmefällen können auch gegenüber anderen Personen Betreuungsverpflichtungen bestehen (zB bei Übertragung der Obsorge auf die Großeltern). Werden derartige Betreuungsverpflichtungen eingewendet, ist dieser Einwand sorgfältig und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

Werden Betreuungsverpflichtungen namhaft gemacht, ist deren Umfang zu prüfen. Die **Mindestverfügbarkeit** von 20 Wochenstunden muss gegeben sein. Bei Betreuungsverpflichtungen für ein Kind unter 10 Jahren oder für ein behindertes Kind

reicht eine Mindestverfügbarkeit von 16 Wochenstunden, wenn nachweislich keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht. Als zu berücksichtigende **Behinderung** kommt jede nachgewiesene Behinderung im Ausmaß von mindestens 30% in Betracht. Derartige Nachweise sind zB der Bezug der erhöhten Familienbeihilfe auf Grund einer Behinderung, die Vorlage des Behindertenpasses bzw des Ablehnungsbescheides zum Behindertenpass.

Die Mindestverfügbarkeit muss im Rahmen der üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Beschäftigungen – das sind idR solche, die zwischen 7 und 19 Uhr bei üblicher Arbeitszeitverteilung auszuüben sind – gegeben sein. Sind jedoch regional- und/oder berufsbedingt im Allgemeinen andere Arbeitszeiten üblich, so sind diese als Maßstab heranzuziehen.

Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitszeit einschließlich der Wegzeiten die Wahrnehmung von Betreuungsverpflichtungen, die sich aus gesetzlichen Vorschriften wie zB den **Jugendwohlfahrtsgesetzen** der Länder ergeben, nicht gefährdet (siehe „BRL Betreuungsvereinbarung“).

Bei der Beurteilung, ob die gesetzlichen Betreuungspflichten erfüllt werden können, sind auch die **Wegzeiten** zu und von der Unterbringungsmöglichkeit zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass die Unterbringung für den Zeitraum der Arbeitszeit einschließlich der Wegzeiten zwischen Unterbringungsmöglichkeit und Arbeitsplatz sichergestellt sein muss.

Ist eine Betreuungsmöglichkeit vorhanden, deren zeitliche Dauer die Annahme einer konkret angebotenen Beschäftigung (Arbeitszeit einschließlich Wegzeiten) erlaubt, ist von dieser Gebrauch zu machen (zB freier Kindergartenplatz für den relevanten Zeitraum vorhanden; anderer Elternteil ist nicht berufstätig und nicht im Leistungsbezug etc.).

Befinden sich beide Elternteile im Bezug einer Leistung, ist zu klären, welcher der beiden die Betreuungspflichten bzw die Mindestverfügbarkeit von 16 Wochenstunden in Anspruch nimmt. Beim anderen Elternteil muss jedenfalls eine Mindestverfügbarkeit von 20 Wochenstunden vorliegen. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die Betreuungsverpflichtung analog familienrechtlicher Regelungen bei der Vermittlung der Mutter zu berücksichtigen. Die zu berücksichtigende Betreuungsverpflichtung ist in der jeweiligen Betreuungsvereinbarung festzuhalten.

In diesem Zusammenhang ist auf die derzeit bestehende Sonderregelung bei der **überregionalen Vermittlung im Tourismus** hinzuweisen. Vor dem Hintergrund, dass die überregional vermittelte Person tageweise, mitunter wochenlang nicht nach Hause zurückkehrt, ist von einer überregionalen Vermittlung bei Vorliegen von Betreuungsverpflichtungen jedenfalls Abstand zu nehmen – und zwar auch dann, wenn bereits der Partner_in die Berücksichtigung von Betreuungsverpflichtungen geltend gemacht hat.

9.7 Befristeter Berufsschutz

Während der **ersten 100 Tage des Arbeitslosengeldbezuges** auf Grund einer **neu erworbenen Anwartschaft** ist eine Vermittlung in eine außerhalb des bisherigen Tätigkeitsbereiches liegende Beschäftigung nur zumutbar, wenn dadurch eine künftige

Beschäftigung im bisherigen Beruf nicht wesentlich erschwert wird. Bei einem derartigen Vorbringen muss die arbeitslose Person konkret ausführen, worin diese wesentliche Erschwernis besteht.

Auf die 100 Tage-Frist werden Zeiträume, für die **Ausschlussfristen** gemäß § 10 und § 49 ALVG verhängt wurden, angerechnet. Ebenso sind Zeiten eines „AD“-Bezuges auf die 100 Tage-Frist anzurechnen, auch wenn zusätzlich zum Arbeitslosengeld eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt wird. Keine Auswirkungen haben hingegen Zeiten eines reinen Bezuges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (also ohne gleichzeitigem „AD“-Bezug). Sie werden auf die 100-Tage-Frist nicht angerechnet.

Während einer Sperrfrist nach § 11 ALVG und einem Ruhen nach § 16 Abs 1 lit l ALVG (UA/UE) liegt kein Bezug vor. Der Berufsschutz beginnt erst mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes. Zeiträume einer Sperrfrist gemäß § 11 ALVG und eines Ruhens gemäß § 16 Abs 1 lit l ALVG (UE/UA) werden somit nicht auf die 100 Tage-Frist angerechnet.

Nach Ablauf der ersten 100 Bezugstage von Arbeitslosengeld oder im Falle eines Notstandshilfebezuges ist dieses Zumutbarkeitskriterium nicht relevant. Bei einem Fortbezug von Arbeitslosengeld beginnt die 100 Tage-Frist nicht erneut zu laufen.

9.8 Angemessene Entlohnung

Eine Beschäftigung ist nur zumutbar, wenn sie angemessen entlohnt ist (§ 9 Abs 2 ALVG).

Als **angemessene Entlohnung** ist jenes (Brutto)Entgelt anzusehen, das nach dem im konkreten Fall anzuwendenden Kollektivvertrag gebührt. In manchen Fällen ist die Entlohnung nicht durch Kollektivvertrag, sondern durch Gesetz oder Verordnung (zB Mindestlohntarif, Satzung) geregelt. In diesen Fällen ist das gesetzlich bzw durch Verordnung geregelte Entgelt zu beachten. Existiert weder eine kollektivvertragliche noch eine sonstige rechtliche Bestimmung, die das Entgelt regelt, ist auf das branchen- und/oder ortsübliche Entgelt abzustellen.

Eine **Abklärung der angemessenen Entlohnung** erfolgt in der Regel nur bei entsprechendem Einwand der arbeitslosen Person und erst im Zuge eines Verfahrens nach § 10 ALVG.

Das im Stellenangebot enthaltene Entgelt richtet sich nicht an eine bestimmte arbeitslose Person, sondern an einen größeren Personenkreis, sodass individuelle Faktoren wie Vordienstzeiten, Ausbildung etc. bei der Festsetzung des Entgelts im Stellenangebot keinen Einfluss haben können. Wendet die arbeitslose Person daher bereits bei Zuweisung der Stelle ein, dass das angebotene Entgelt ihre Vordienstzeiten, Ausbildungen etc. nicht berücksichtige, geht dieser Einwand ins Leere und berechtigt nicht zur Ablehnung bzw Vereitelung des Beschäftigungsangebotes. Gleiches gilt für den Einwand, dass das angebotene Entgelt nicht ausreichend sei, um die individuellen Lebenshaltungskosten zu decken.

Es kommt lediglich darauf an, dass ein angemessenes, nämlich den kollektivvertraglichen bzw rechtlich Bestimmungen entsprechendes Entgelt vorliegt und zudem die

Bestimmungen des befristeten Entgeltschutzes eingehalten werden (siehe nächstes [Kapitel 9.8.1](#)).

Behauptet die arbeitslose Person, dass das angebotene Entgelt nicht den rechtlichen Bestimmungen entspreche, hat eine Abklärung der angemessenen Entlohnung zu erfolgen. In diesem Fall wird in erster Linie der betreffende Betrieb zu kontaktieren und diesem der Einwand mitzuteilen sein. Die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb zu diesem Zweck erfolgt grundsätzlich durch die Mitarbeiter_innen des SfU. Sollten nach Rücksprache mit dem Betrieb nach wie vor Unklarheiten oder Unsicherheiten über die angemessene, also rechtlich gebührende Entlohnung bestehen, ist diese – grundsätzlich von den Mitarbeiter_innen des SfA – zu ermitteln.

In den überwiegenden Fällen ist das Entgelt in **Kollektivverträgen** festgelegt. Der anzuwendende Kollektivvertrag richtet sich nach der Zugehörigkeit der_des potentiellen Dienstgeber_in zu einem Arbeitgeber_innenverband. Informationen über die Zugehörigkeit des Unternehmens zu einem Arbeitgeber_innenverband kann die Wirtschaftskammer geben.

Kann der anzuwendende Kollektivvertrag bzw die entsprechenden Bestimmungen nicht einfach festgestellt werden, kann die Arbeiterkammer oder die Wirtschaftskammer um Hilfe gebeten werden.

9.8.1 Befristeter Entgeltschutz

Der befristete Entgeltschutz besteht bei der Vermittlung in einen **anderen Beruf** oder auf eine **Teilzeitbeschäftigung**, nicht jedoch bei Vermittlung einer Vollzeitbeschäftigung im bisherigen Beruf.

Der Entgeltschutz beträgt

- während der **ersten 120 Tage des Arbeitslosengeldbezuges** auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft **80%** des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgeltes und
- ab dem **121. Tag bis zum Ende** des Bezuges von Arbeitslosengeld **75%** des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgeltes.

Während des Bezuges von **Notstandshilfe** besteht **kein Entgeltschutz**.

Der Entgeltschutz von 80% für die ersten 120 Tage des Bezuges von Arbeitslosengeld gilt nur auf Grund einer **neu erworbenen Anwartschaft**. Ein Fortbezug von Arbeitslosengeld löst die 120 Tage-Frist nicht erneut aus.

Auf die 120 Tage-Frist werden Zeiträume, für die **Ausschlussfristen** gemäß § 10 und § 49 ALVG verhängt werden, angerechnet. Ebenso sind Zeiten eines „AD“-Bezuges auf die 120 Tage-Frist anzurechnen, auch wenn zusätzlich zum Arbeitslosengeld eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes gewährt wird. Keine Auswirkungen haben hingegen Zeiten eines reinen Bezuges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (also ohne gleichzeitigem „AD“-Bezug). Sie werden auf die 120 Tage-Frist nicht angerechnet.

Während einer **Sperrfrist** nach § 11 ALVG und einem Ruhen nach § 16 Abs 1 lit l ALVG (UA/UE) liegt kein Bezug vor. Der Entgeltschutz beginnt erst mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes. Zeiträume einer Sperrfrist gemäß § 11 ALVG und eines Ruhens gemäß § 16 Abs 1 lit l ALVG (UE/UA) werden somit nicht auf die 120 Tage-Frist angerechnet.

Es gibt einen besonderen **Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigung** (§ 9 Abs 3 Satz 4 ALVG): Wenn im maßgeblichen Bemessungszeitraum mindestens die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen von weniger als 75% der Normalarbeitszeit entfallen, beträgt der Entgeltschutz für den gesamten Bezug von Arbeitslosengeld **100%** des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgeltes. Der Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigung(en) gilt ebenfalls nur bei Vermittlung in einen anderen Beruf oder auf eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Behauptung eines Entgeltschutzes nach Teilzeitbeschäftigung ist – unter Mithilfe der arbeitslosen Person – das Ausmaß und die Dauer der entsprechenden Teilzeitbeschäftigung(en) im Jahr der Bemessungsgrundlage zu ermitteln (§ 9 Abs 3 vorletzter und letzter Satz ALVG). Durch diese Vorgangsweise wird eine rückwirkende Abänderung der Ausschlussfrist wegen unwahrer Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen und eine daraus sonst resultierende Rückforderung vermieden (§ 10 Abs 2 ALVG).

Für die **Beurteilung des Entgeltschutzes** ist das angebotene sozialversicherungspflichtige Entgelt einschließlich Sonderzahlungsanteile (= sozialversicherungspflichtiges monatliches Bruttoentgelt mal 14 durch 12) mit 80 % bzw 75 % der für die Bemessung des Arbeitslosengeldes herangezogenen Bemessungsgrundlage zu vergleichen.

Steht fest, dass mehr oder weniger als zwei Sonderzahlungen gebührt hätten, so ist das für die Beurteilung relevante sozialversicherungspflichtige Entgelt unter Berücksichtigung dieser Sonderzahlungsansprüche zu ermitteln.

Ist nur ein Bruttostundenlohn bekannt, so ist daraus das zum Vergleich heranzuziehende sozialversicherungspflichtige Entgelt zu bestimmen (Bruttostundenlohn x Wochenarbeitsstunden x 13 : 3 x 14 : 12).

Bei älteren Arbeitslosen bildet eine vorhandene Bemessungsgrundlage nach § 21 Abs 8 ALVG [sog. „geschützte“ Bemessungsgrundlage für (über) 45-Jährige] die Grundlage für den Entgeltschutz.

9.9 Von Streik und Aussperrung betroffene Betriebe

Eine Vermittlung in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe ist nicht zumutbar (§ 9 Abs 2 ALVG) und kann daher nicht die Rechtsfolgen des § 10 ALVG nach sich ziehen.

9.10 Einstellzusagen

Eine Vermittlung einer zumutbaren Beschäftigung kann trotz Vorliegens einer (Wieder)Einstellzusage die Rechtswirkungen des § 10 ALVG auslösen. Dasselbe gilt bei bestehenden Einstellungsvereinbarungen (§ 9 Abs 4 ALVG).

Zur Nachsicht bei Aufnahme einer Beschäftigung für die eine Einstellzusage bestanden hat siehe [Kapitel 10.1.3](#).

9.11 Zumutbarkeit von Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und Arbeitserprobungen

Nach § 9 Abs 8 ALVG sind der arbeitslosen Person bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt die **Gründe** anzugeben, die eine Teilnahme daran als zur Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen notwendig oder nützlich erscheinen lassen.

Die Aufklärung über die objektive Notwendigkeit der Teilnahme an der konkreten Wiedereingliederungsmaßnahme sowie die Angabe der Gründe dafür hat spätestens bei der Zuweisung zur Maßnahme zu erfolgen und ist nachweislich zu dokumentieren. Erfolgte die Aufklärung bereits anlässlich einer früheren Vorsprache, kann auf die entsprechende PST-Texteintragung verwiesen werden. Versäumnisse bei der Aufklärung über die Notwendigkeit der Teilnahme an der Maßnahme und die Angabe der Gründe dafür können im Rechtsmittelverfahren nicht mehr nachgeholt werden. In diesem Fall ist keine Sanktion nach § 10 ALVG zu verhängen.

Die **Angabe von Gründen** kann jedoch **unterbleiben**, wenn diese aufgrund der vorliegenden Umstände, wie insbesondere einer längeren Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten bereits zB in der Betreuungsvereinbarung erörterten Problemlagen, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme entgegenstehen, als bekannt angenommen werden können. Eine längere Arbeitslosigkeit liegt im Regelfall bei Bezug der Notstandshilfe vor. Als erörterte Problemlagen kommen zB in Betracht: Zugehörigkeit zu einer Gruppe, die Probleme hat, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen bzw deren Integration in den Arbeitsmarkt erschwert ist; Vorliegen kommunikativer Defizite; Defizite im Bewerbungsverhalten; soziale Problemlagen wie Überschuldung etc. Diese Problemlagen müssen jedenfalls bereits vor der Zuweisung einer Wiedereingliederungsmaßnahme entsprechend (zB in der Betreuungsvereinbarung) dokumentiert worden sein.

Dieselben Regelungen gelten für die – eine Sonderform der Wiedereingliederungsmaßnahme darstellende – **persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche**. Ein Grund für eine solche liegt zB dann vor, wenn die arbeitslose Person

mehrmals bzw regelmäßig zu Vorstellungsgesprächen zu spät kommt oder diese gar nicht wahrnimmt. Die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche kann zB in einer intensivierten persönlichen Beratung oder in konkreten Hilfestellungen zB beim Verfassen von Bewerbungen, bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche oder der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Lehnt die arbeitslose Person die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche generell ab, ist die Weigerung gemäß § 10 ALVG zu sanktionieren. Auch die Vereitelung des Erfolges einer solchen Maßnahme kann eine Ausschlussfrist nach § 10 ALVG nach sich ziehen, sofern die unterstützende Handlung zumutbar war. Letzteres ist zB dann nicht der Fall, wenn die arbeitslose Person gegen ihren Willen bei Bewerbungsgesprächen begleitet oder vertreten werden soll (vgl [VwGH 19.10.2011, 2009/08/0044](#)).

Arbeitserprobungen dürfen nur zur Überprüfung vorhandener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb eingesetzt werden und eine diesen Zielen angemessene Dauer nicht überschreiten. Zudem haben sie den in Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards zu entsprechen (§ 9 Abs 8 ALVG). Die Qualitätsstandards sind in der „BRL „Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (BEMO)“ festgelegt.

Vor Verhängung einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG ist daher zu prüfen, ob diese Qualitätsstandards eingehalten wurden. Des Weiteren darf eine Sanktion nach § 10 ALVG nur bei Arbeitserprobungen **im Zuge von Maßnahmen** verhängt werden. Die Verweigerung/Vereitelung einer Arbeitserprobung ist also nur dann nach § 10 ALVG sanktionierbar, wenn sie **Teil einer Maßnahme** ist, wobei unter „Maßnahme“ eine Nach(Um)Schulungsmaßnahme oder eine Wiedereingliederungsmaßnahme zu verstehen ist. Es ist daher die entsprechende Niederschrift zu verwenden („Weigerung“ bzw „Vereitelung“ einer „Nach-(Um-)schulung“ bzw „Wiedereingliederungsmaßnahme“).

Als **eigenständige** Maßnahme ist eine (bloße) Arbeitserprobung hingegen keiner Sanktion nach § 10 ALVG zugänglich. Genauso wenig stellt eine Arbeitserprobung eine Zuweisung einer zumutbaren Beschäftigung dar (vgl [VwGH 23.05.2012, 2010/08/0187](#)).

9.12 Prüfung der Zumutbarkeitskriterien im Zuge der Bescheiderlassung

Vor der Entscheidung über die Verhängung einer Ausschlussfrist sind die Zumutbarkeitskriterien des § 9 ALVG zu prüfen.

Eine Bescheiderlassung wegen Vereitelung oder Verweigerung einer Beschäftigungsaufnahme ist nur zulässig, wenn das Vorliegen der Zumutbarkeit unter Berücksichtigung aller unter Kapitel 7.2. angeführten Punkte niederschriftlich dokumentiert wurde.

Gibt die arbeitslose Person bei Erstellung der Niederschrift bzw in ihrer Stellungnahme ausdrücklich an, keine Einwendungen hinsichtlich eines bestimmten Zumutbarkeitskriteriums (zB tägliche Wegzeit) zu haben, kann eine Überprüfung dieses Zumutbarkeitskriteriums aus verfahrensökonomischen Gründen unterbleiben.

Jedenfalls ist aber zu prüfen, ob ein Berufsschutz und/oder ein 80% bzw 75%iger Einkommensschutz bestanden hat, da die arbeitslose Person von diesen Kriterien in der Regel keine Kenntnis hat. Die Überprüfung des Entgeltschutzes erfolgt anhand der Angaben der_des potentiellen Dienstgeber_in. Die Angaben zum Lohnangebot sind möglichst in schriftlicher Form einzuholen.

Das Spezifikum 100%iger Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigung muss erst bei entsprechendem Einwand der arbeitslosen Person geprüft werden.

9.13 Prüfung der Zumutbarkeitskriterien im Beschwerdeverfahren

Im Beschwerdeverfahren sind in jedem Fall alle Kriterien zu prüfen, die die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Beschäftigung bzw Maßnahme beeinträchtigen könnten.

10 Nachsicht

Nach § 10 Abs 3 ALVG ist der Verlust des Anspruches in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB. bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen. Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens ist daher zu prüfen, ob Nachsichtsgründe vorliegen. Zu diesem Zweck ist die arbeitslose Person niederschriftlich zum Vorliegen von Nachsichtsgründen zu befragen. Werden von der arbeitslosen Person Nachsichtsgründe geltend gemacht, sind diese in der Niederschrift festzuhalten und – ohne vorhergehender Wertung der angegebenen Gründe – dem Regionalbeirat zur Anhörung vorzulegen. Eine Anhörung des Regionalbeirates erfolgt auch dann, wenn dem AMS eventuelle Nachsichtsgründe amtswegig bekannt geworden sind. Die Entscheidung über die Nachsicht trifft die regionale Geschäftsstelle nach Anhörung des Regionalbeirates. Werden von der arbeitslosen Person keine Nachsichtsgründe geltend gemacht und ergeben sich auch amtswegig keine Anhaltspunkte für eine Nachsichtserteilung, ist der Regionalbeirat nicht zu hören.

Umstände, die schon im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit der Beschäftigung im Sinne des § 9 Abs 2 und 3 ALVG von Bedeutung sind und deren Prüfung ergeben hat, dass sie die Zumutbarkeit nicht ausschließen, stellen keine Nachsichtsgründe dar (vgl [VwGH 04.05.2017, Ra 2017/08/0029](#)).

10.1 Nachsicht aufgrund Beschäftigungsaufnahme und Einstellzusage

§ 10 Abs 3 ALVG nennt die Aufnahme einer anderen **Beschäftigung** ausdrücklich als Beispiel für einen Nachsichtsgrund. Darunter ist eine Beschäftigung zu verstehen, die Arbeitslosigkeit ausschließt. Diese kann auch in einer selbstständigen (Arbeitslosigkeit ausschließenden) Erwerbstätigkeit liegen. Wird eine solche Beschäftigung noch während der Sanktionsfrist aufgenommen, stellt dies (unter Berücksichtigung der sonstigen

Umstände) einen Grund für eine gänzliche oder teilweise Nachsicht dar (vgl. [VwGH 27.01.2016, Ro 2015/08/0027](#)). Der Beobachtungszeitraum, innerhalb dem eine Beschäftigung zu einer Nachsichtserteilung führt, verlängert sich nicht durch die Verlängerung der Ausschlussfrist.

Mit Inkrafttreten der Durchführungsweisung des BMAW zu § 10 ALVG (GZ 2023-0.377.746) vom 23. Juni 2023 wurden betreffend das zeitliche Ausmaß der Beschäftigung konkrete Vorgaben gemacht:

Dauert die Beschäftigung **zumindest vier Wochen**, so ist – unabhängig vom Beendigungsgrund – zur Gänze Nachsicht zu erteilen. Sollte noch kein Bescheid erlassen worden sein (weil die Beschäftigung bereits bei Kenntnisnahme der Pflichtverletzung vorliegt), ist keine Sanktion nach § 10 ALVG auszusprechen, da dies einer gänzlichen Nachsicht gleichkommt.

Dauert die Beschäftigung **weniger als vier Wochen**, ist im Ausmaß der Beschäftigungsdauer Nachsicht zu gewähren. D.h. es wird Nachsicht für die gesamte Anzahl der Beschäftigungstage erteilt, auch wenn diese teilweise außerhalb der Ausschlussfrist liegen.

Sofern die Beschäftigung für zumindest vier Wochen vereinbart war und ohne Verschulden der_des Dienstnehmer_in vorzeitig beendet wird, muss ebensowenig ein Bescheid erlassen werden, da dies einer gänzlichen Nachsicht gleichkommt.

Kommt das AMS zum Schluss, dass **jedenfalls** eine gänzliche Nachsicht gemäß § 10 Abs 3 ALVG zu gewähren ist, muss nicht weiter geprüft werden, ob überhaupt alle Voraussetzungen für die Verhängung einer Sanktion nach § 10 Abs 1 ALVG vorliegen (vgl. [VwGH 17.12.2015, Ro 2015/08/0026](#)).

Beachte:

Ist bereits ein Bescheid erlassen worden und wird gänzliche Nachsicht erteilt, so erhöht sich die Dauer des Anspruchsverlustes für die darauffolgende Pflichtverletzung nicht auf acht Wochen. Ebensowenig zählt ein §10-Bescheid, bei welchem gänzliche Nachsicht erteilt worden ist, für eine §9-Bezugseinstellung.

10.1.1 Nachsicht bei Bekanntwerden einer Beschäftigung nach Bescheiderlassung

Wird eine als Nachsicht zu berücksichtigende Beschäftigungsaufnahme erst nach Erlassung eines Bescheides bekannt, ist der ursprüngliche bezugnehmende Bescheid amtswegig abzuändern. Auch in diesem Fall hat davor eine Anhörung des Regionalbeirates stattzufinden.

10.1.2 Nachsicht bei Beschäftigungsaufnahme nach Ende der Sanktion

Bei einer Beschäftigungsaufnahme erst nach Ende der Sanktionsfrist müssen zumindest bereits im Vorfeld (vor oder gleich nach Ablehnung des vom AMS zugewiesenen

Beschäftigungsangebotes) ernsthafte Bemühungen zur Erlangung einer anderen Beschäftigung vorliegen, die – allenfalls in Verbindung mit anderen für die betreffende Person sprechenden Umständen – eine Nachsicht begründen können (vgl. [VwGH 17.12.2015, 2015/08/0026](#)).

10.1.3 Nachsicht im Zusammenhang mit Einstellzusagen

Die in Kapitel 10 beschriebene Vorgangsweise ist auch auf Beschäftigungsaufnahmen, für die bereits zum Zeitpunkt des Sanktionsbeginns eine Einstellzusage oder Einstellungsvereinbarung bestand, anzuwenden.

11 Die Ausschlussfrist nach § 10 ALVG

Als Ausschlussfrist wird die Zeitspanne bezeichnet, während derer es zu einem Anspruchsverlust von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe kommt, weil die arbeitslose Person eine Pflichtverletzung nach § 10 ALVG begangen hat (zu den Pflichtverletzungen siehe [Kapitel 8](#)). Grundsätzlich beträgt die Frist, während derer kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe besteht, in den Fällen des § 10 Abs 1 Z 1 bis 4 jedenfalls sechs Wochen (42 Tage). Diese Mindestdauer erhöht sich bei einer weiteren Pflichtverletzung nach einer der Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen (56 Tage). Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Das heißt, die Ausschlussfrist einer weiteren Sanktion beträgt so lange acht Wochen bzw erst dann wieder sechs Wochen, bis bzw wenn eine neue Anwartschaft erworben wird.

Bleibt die arbeitslose Person einer im Auftrag des AMS zu besuchenden Schulungsmaßnahme an **Einzeltagen** fern, so verliert sie ihren Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe gemäß § 10 Abs 4 ALVG für die Tage des Fernbleibens und zwar unabhängig davon, wann das AMS davon Kenntnis erlangt.

Die für diese Einzeltage nach § 10 Abs 4 ALVG ausgesprochene Sanktion führt in Folge nicht zu einer (auf acht Wochen) verlängerten Ausschlussfrist. Eine solche tritt nur ein, wenn seit dem letzten Anwartschaftserwerb bereits eine Sanktion nach § 10 Abs 1 ALVG vorliegt und eine weitere Sanktion nach § 10 Abs 1 ALVG verhängt wird.

Zu Beginn und Wirkung der Ausschlussfrist siehe das nachfolgende [Kapitel 11](#).

11.1 Beginn der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG

Die Ausschlussfrist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem das AMS von der erfolgten Pflichtverletzung Kenntnis erlangt hat. Maßgebend für den Beginn der Ausschlussfrist ist ausnahmslos immer erst jener **Tag, an dem das AMS von der Pflichtverletzung der arbeitslosen Person Kenntnis erlangt** (auch zB Sonntag). Die Ausschlussfrist im Ausmaß

von sechs bzw acht Wochen (42 bzw 56 Tage) ist im Bescheid nach § 10 ALVG – unabhängig davon, wann der Bescheid erlassen wird – ab diesem Tag auszusprechen.

Kenntnisnahme bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Information – egal auf welchem Weg bzw über welchen Kanal – in den Verfügungsbereich einer beliebigen Organisationseinheit des AMS gelangt ist (mündlich, schriftlich, telefonisch, aber auch über digitale Medien oder per Hinweis von Dritten, sofern der Hinweis konkret und glaubhaft ist, usw).

In Konstellationen, in denen eine konkrete **Frist** gesetzt wurde und das AMS die Pflichtverletzung durch Überprüfung der Fristeinhaltung (aktiv) ermitteln muss (zB Nachweis der Eigeninitiative), gilt als Tag der Kenntnisnahme der auf das Fristende folgende Werktag. Es gilt in solchen Fällen als Tag der Pflichtverletzung somit der Tag der **möglichen Kenntnisnahme** durch das AMS. Von dieser Regelung jedoch nicht umfasst ist die standardmäßige Frist (in der Regel acht Tage) für (Zwischen)Rückmeldungen zu Vermittlungsvorschlägen, die vom AMS zugewiesen werden. Bei einer Nichtbewerbung auf einen Vermittlungsvorschlag ist in der Regel der Tag der tatsächlichen Kenntnisnahme der Pflichtverletzung maßgebend (zB durch aktive Meldung/Äußerung eines_r Dritten oder die arbeitslose Person selbst).

Beispiel 1

Am 05.12. wurde zwischen dem AMS und Reinfried niederschriftlich vereinbart, bis zum 18.12. fünf Eigenbewerbungen pro Woche als Teil seiner Eigeninitiative zu machen. Am 20.12. sieht seine Betreuerin Nurdane, dass Reinfried keine einzige Eigenbewerbung gemacht hat und auch keine Liste vorgelegt hat. Auf einen telefonischen Nachfrageversuch am 21.12. reagierte Reinfried nicht.

Wann ist der Tag der Kenntnisnahme?

Lösung:

Die Frist für die Eigenbewerbungen endet am 18.12. um 23:59 Uhr. Das AMS ist somit am 19.12. um 0:00 Uhr theoretisch in der Lage, erstmals von der Pflichtverletzung Kenntnis zu erlangen. Damit es hier nicht zu unterschiedlichen oder gar willkürlichen Beurteilungen gleicher Sachverhalte kommt, ist auch mit diesem Tag die tatsächliche Kenntnisnahme anzunehmen. Es gilt hier die mögliche Kenntnisnahme am auf das Fristende folgenden Tag.

Beispiel 2

Ruben ist Mitarbeiter des AMS und zuständig für Beschwerdevorentscheidungen in der LGS. Um Beweise für einen seiner Beschwerdefälle zu sammeln, liest er am 23.8. einen öffentlichen Instagram-Chat des Beschwerdeführers Fridolin. Darin tauscht sich Fridolin mit seiner Freundin Hülya darüber aus, wie man das AMS „austricksen“ kann. Hülya beschreibt darin detailliert, wie sie am 7.5. ein konkretes Jobangebot vereitelt hat. Da aus dem Chat auch hervorging, in welcher Geschäftsstelle Hülya betreut wird, schreibt Ruben am 24.8. eine E-Mail an die Beraterin von Hülya, in der er ihr erzählt, dass er am 23.8. von den pflichtwidrigen Vorgängen via Instagram erfahren hat. Diese leitet eine Prüfung nach § 10 ALVG ein.

Wann ist der Tag der Kenntnisanahme?

Lösung:

Als Ruben am 23.8. die Chats gelesen hat, hat dadurch das AMS erstmals Kenntnis von der Pflichtverletzung erlangt. Der Sanktionsbeginn wäre daher ab 23.8.

Beispiel 3

Edeltraut gibt am 2.5. bei einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle als Elektrikerin an, kein Interesse an der Aufnahme der angebotenen Beschäftigung zu haben. Der Arbeitgeber meldet dies dem AMS am 5.5. zurück.

Wann ist der Tag der Kenntnisanahme?

Lösung:

Der Sanktionsbeginn wäre daher ab 5.5.

Beispiel 4

Beim Vorstellungsgespräch am 8.1. als Servicemitarbeiter gibt Hannibal als Gehaltsvorstellung EUR 10.000 pro Monat an, weshalb er den Job nicht erhält. Der Betrieb vergisst jedoch, dies dem AMS zu melden. Fünf Monate später am 10.5. erhält das AMS einen anonymen Hinweis über „Unregelmäßigkeiten“ beim damaligen Bewerbungsgespräch von Hannibal. Am 12.5. erkundigt sich deshalb ein SfU-Mitarbeiter telefonisch beim Betrieb, wobei ihm der Betrieb detailliert über den Vorfall berichtet.

Wann ist der Tag der Kenntnisanahme?

Lösung:

Ein lediglicher Hinweis über „Unregelmäßigkeiten“ stellt noch keine Kenntnis über eine Pflichtverletzung dar. Erst durch die detaillierte Information im Zuge des Telefonats am 12.5. kann von einer Kenntnis der Pflichtverletzung gesprochen werden. Der Sanktionsbeginn ist daher ab 12.5..

Variante

Im anonymen Hinweis ist nicht bloß von „Unregelmäßigkeiten“ die Rede, sondern wird dort der Vorgang bereits detailliert und glaubhaft geschildert.

Wann ist der Tag der Kenntnisanahme?

Lösung:

Durch die konkrete und glaubhafte Beschreibung der Pflichtverletzung, hat die Kenntnisanahme durch das AMS bereits am 10.5. stattgefunden.

Beispiel 5

Pablo erhält den Auftrag, an einem Bewerbungstraining teilzunehmen, das am 15.1. beginnt. Am 7.1 ruft Pablo beim AMS an und teilt mit, dass er am 15.1. bereits Besseres vorhabe und man den Kursplatz anderweitig vergeben möge. Tatsächlich

erscheint Pablo am 15.1 unentschuldigt nicht beim Kurs. Am 16.1. ruft der Schulungsträger beim AMS an und berichtet von dem Vorfall.

Wann ist der Tag der Kenntnisnahme?

Lösung:

Bereits der Anruf von Pablo beim AMS am 7.1. stellt eine Pflichtverletzung dar, von welcher das AMS am selben Tag Kenntnis erlangt hat, sodass der Sanktionsbeginn daher ab 7.1. ist. Würde Pablo am 15.1. wider Erwarten doch beim Kurs erscheinen, könnte er damit den Auswirkungen der Sanktion (nachträglich) entgehen, da in diesem Fall eine Nachsicht zu gewähren wäre.

Beispiel 6

Ljudmila erhält den Auftrag, an einem Computerkurs teilzunehmen, der am 20.11 beginnt. Am 15.11 ruft Ljudmila beim Schulungsträger an und teilt diesem mit, dass sie nicht zum Kurs kommen werde, da sie nicht einsehe, warum sie so einen Kurs machen müsse. Immerhin sei sie Influencerin und kenne sich gut am Smartphone aus. Am Tag darauf, am 16.11 ruft der Schulungsträger in der SEL an und berichtet dem SEL-Agent von dem Vorfall. Da Ljudmilas Influencer-Karriere in letzter Zeit einige Rückschläge erlitten hat, bekommt sie am 20.11. dann doch kalte Füße und besucht den Kurs sicherheitshalber, was der Schulungsträger noch am selben Tag dem AMS mitteilt. Die für die Verhängung von §10-Bescheiden zuständige Mitarbeiterin im Jobservice bearbeitet den Fall aber erst am 22.11.

Wann ist der Tag der Kenntnisnahme?

Lösung:

Der Anruf von Ljudmila beim Schulungsträger stellt die Pflichtverletzung dar. Das AMS hat von dieser am 16.11. über den Anruf des Schulungsträgers beim SEL-Agenten Kenntnis erlangt, weshalb mit diesem Tag die Sanktionsfrist beginnt. Da Ludmila ihre Pflichtverletzung quasi wieder saniert hat, indem sie doch zum Kurs erschien, muss kein §10-Bescheid erlassen werden, weil ohnehin eine gänzliche Nachsicht auszusprechen wäre. Wurde der Bescheid bereits erlassen, ist er nach Anhörung des Regionalbeirates amtswegig abzuändern.

Beachte:

Für den Fall, dass Ljudmilla zwar am ersten Tag erscheint, jedoch in weiterer Folge dann vom Kurs fernbleibt, ist eine weitere Sanktion nach § 10 Abs 4 (bei tageweisem Fernbleiben), oder nach § 10 Abs 1 Z 2 bei gänzlichem Fernbleiben zu verhängen.

12 Wirkung der Sanktion

Die Änderungen der Durchführungsweisung des BMAW zu § 10 ALVG vom 23. Juni 2023 (GZ 2023-0.377.746) betreffen die Wirkung der Sanktion („Unterbrechung“ bzw „Verlängerung“ der Ausschlussfrist wurden vom VwGH verworfen (VwGH 29.04.2025, ra 2024/08/0116). Als Faustregel, wonach die Ausschlussfrist nur während jener Tage, an denen ansonsten eine Leistung gebührt hätte, laufen soll, **gilt daher nicht mehr!** Das heißt die Ausschlussfrist wird nur mehr durch einen Krankengeldbezug verlängert. Nicht

mehr hingegen während einer Bezugsunterbrechung (zB wegen Auslandsaufenthalt) und auch nicht mehr während einer Sperrfrist nach § 11 ALVG.

12.1 Während des Krankengeldbezuges

Tage, an denen Krankengeld bezogen wird, verlängern laut § 10 Abs 1 ALVG die Dauer des Anspruchsverlusts. Wird daher während einer Ausschlussfrist Krankengeld bezogen, beträgt das Ausmaß des Anspruchsverlusts wie bisher jedenfalls sechs bzw acht Wochen.

Es ist nun aber auch möglich, dass der Beginn einer Ausschlussfrist während eines Krankengeldbezuges eintritt. Wenn das AMS während eines Krankengeldbezuges Kenntnis von einer (früheren) Pflichtverletzung erlangt, tritt die Ausschlussfrist im vollen Ausmaß ein. Da an den Tagen während des Krankengeldbezuges aber kein Leistungsanspruch besteht, entfaltet die Sanktion bloß noch keine Wirkung. Sobald der Krankengeldbezug beendet wird und wieder ein Leistungsanspruch vorliegt, entfaltet die Sanktion ihre Wirkung. Die Gesamtzahl der Tage (42 Tage oder 56 Tage), um die sich die Bezugsdauer vermindert, wird daher nicht verändert.

Dies bedeutet nicht, dass jedenfalls immer eine Sanktion zu verhängen ist. Wie bisher ist ein ordentliches Ermittlungsverfahren durchzuführen und zu überprüfen, ob allfällige Entschuldigungsgründe vorliegen.

Beachte:

Bei einfach zu klärendem Sachverhalt und, wenn es die im Hinblick auf die Krankheit betreffenden Umstände des Einzelfalles zulassen, kann das Ermittlungsverfahren auch schriftlich während des Krankengeldbezuges durchgeführt werden. Handelt es sich jedoch um einen komplexen Sachverhalt, der die persönliche Einvernahme des Kunden erfordert, oder erscheint ein (schriftliches) Ermittlungsverfahren während des Krankengeldbezuges nicht pietätvoll (zB Kunde liegt in der Intensivstation), ist das Ermittlungsverfahren erst nach der Beendigung des Krankengeldbezuges bzw im Rahmen der Wiedermeldung durchzuführen.

Beachte:

Für die Dauer eines Krankengeldbezuges hat keine Vermittlung zu erfolgen. Sehr wohl jedoch während jener Tage, um die der Anspruchsverlust (aufgrund des Krankengeldbezuges) verlängert wird.

Beispiel

Otto bezog vom 15.3. bis 6.4. Krankengeld. Am 21.3 erfuhr seine Beraterin, dass Otto eine Arbeitsmöglichkeit bei einem Bewerbungsgespräch am 2.3. vereitelte.

Lösung:

Der Sanktionsbeginn ist trotz des Krankengeldbezuges ab dem 21.3. auszusprechen und beginnt auch bereits zu laufen. Der Anspruchsverlust endet jedoch nicht schon am 1.5., sondern wird um 17 Tage (21.3. – 6.4.) bis zum 18.5. verlängert. Zwischen 7.4. und 18.5. muss Otto der Arbeitsvermittlung auch wieder zur Verfügung stehen und sich beispielsweise bewerben.

12.2 Während aller übrigen Unterbrechungsgründe

Liegt – abgesehen von einem Krankengeldbezug – ein anderer Ruhensgrund vor oder findet – aus welchem Grund auch immer – eine Unterbrechung der Vormerkung statt (zB Auslandsaufenthalt, freiwillige Bezugsabmeldung, etc), geht der Lauf der Ausschlussfrist weiter. **Ein Unterbrechen der Ausschlussfrist bei einer Bezugsabmeldung findet nicht statt!** Ausschließlich Zeiten eines Krankengeldbezuges verlängern die Ausschlussfrist um die Tage des Krankengeldbezuges (nicht jedoch auch die Bezugsdauereinkürzung).

Beachte:

Für die Dauer einer Abmeldung hat keine Vermittlung zu erfolgen.

12.3 Vermittlung während einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG

Arbeitslose Personen müssen der Arbeitsvermittlung auch während eines Ausschlusses nach § 10 ALVG zur Verfügung stehen. Dies bedeutet, dass der PST-Status „AL“ grundsätzlich auch für den Zeitraum der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG beibehalten wird (siehe „BRL Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV (Statusrichtlinie)“. Auf diese Verpflichtung ist sowohl in der §10-Niederschrift (bzw im schriftlichen §10-Parteiengehör) als auch im §10-Bescheid hinzuweisen.

Arbeitslose Personen sind während einer Ausschlussfrist nach § 10 ALVG unter anderem verpflichtet:

1. Sich auf angebotene zumutbare Beschäftigungen zu bewerben und diese anzunehmen, an erforderlichen Kursen oder Wiedereingliederungsmaßnahmen teilzunehmen sowie ein erforderliches Maß an Eigeninitiative zu zeigen.

Arbeitslose Personen müssen sich also grundsätzlich weiterhin auf zB Vermittlungsvorschläge bewerben und die vereinbarten Eigenbewerbungen vorweisen.

Erlangt das AMS während einer Sanktion nach § 10 ALVG von einer Pflichtverletzung Kenntnis, ist eine weitere Ausschlussfrist auszusprechen, wenn die weitere Pflichtverletzung zeitlich nach der erfolgten Belehrung über die Verpflichtung zur Verfügbarkeit auch während der Sanktion im ersten §10-Verfahren gesetzt wurde.

Der daraus folgende weitere Anspruchsverlust überlagert dann die bereits verhängte Ausschlussfrist. Die weitere Ausschlussfrist läuft mit dem verbleibenden Teil der ersten Ausschlussfrist gewissermaßen parallel. **Das heißt, die Sanktionswirkung des (neuerlichen) Ausschlusses verkürzt sich um die noch offene erste Ausschlussfrist. Oder in anderen Worten: Die neuerliche Sanktion beginnt inmitten der älteren Sanktion und läuft von da an in voller Länge (sechs bzw acht Wochen).**

Beachte:

Meldet sich eine Person während einer Ausschlussfrist jedoch vom Bezug ab, hat keine Vermittlung zu erfolgen.

Ist jedoch aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes begründbar anzunehmen, dass die arbeitslose Person generell arbeitsunwillig ist, ist keine Sanktion gemäß § 10 zu verhängen, sondern der Bezug mangels Arbeitswilligkeit einzustellen (siehe [Kapitel 11](#)).

2. Sich im Falle der Vorschreibung von Kontrollmeldeterminen entsprechend beim AMS zu melden.

Es können also prinzipiell auch Kontrollmeldetermine während einer Sanktion nach § 10 vorgeschrieben werden. Werden diese nicht eingehalten, ist die Konsequenz zwar wiederum ein Ausschluss (gemäß § 49 ALVG), da aber bereits eine Ausschlussfrist (gemäß § 10 ALVG) läuft, läuft die §49-Ausschlussfrist gewissermaßen parallel. Das bedeutet der Ausschluss nach § 49 ALVG (aufgrund des Kontrollmeldeversäumnisses) kann sich nur dann auswirken, wenn er länger andauert, als die bereits laufende Ausschlussfrist nach § 10 ALVG (aufgrund der Pflichtverletzung). **Aus diesem Grund kann auf die Vorschreibung weiterer Kontrollmeldeterminen während einer Ausschlussfrist grundsätzlich verzichtet werden bzw sind solche Kontrollmeldetermine nur in Ausnahmefällen zu vergeben (zB Verdacht auf Auslandsaufenthalt).**

Beachte:

Sich überlagernde Zeiträume eines Anspruchsverlustes nach § 10 oder § 49 ALVG sind bei der Verminderung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes in allen Fällen nur einmal zu berücksichtigen. Letztlich ergibt sich die gesamte Sanktionsdauer aus jenen Tagen, die zwischen Beginn der ersten Sanktion und Ende der zweiten Sanktion liegen. Um diese Tage verkürzt sich auch die Bezugsdauer.

Beispiel 1

Über Sigismund wird eine Sanktion nach § 10 ALVG im Ausmaß von sechs Wochen verhängt. Nach der zweiten Woche der Ausschlussfrist schickt ihm seine Beraterin einen Vermittlungsvorschlag, den er jedoch ignoriert. Eine Woche später – also als noch drei Wochen der Ausschlussfrist übrig sind – erlangt das AMS Kenntnis über die Pflichtverletzung.

Lösung:

Im Zeitpunkt, ab dem die zweite Ausschlussfrist im Ausmaß von acht Wochen auszusprechen ist, sind noch drei Wochen der ersten Ausschlussfrist offen. Das heißt während dieser drei Wochen überlagern sich die erste und zweite Ausschlussfrist bzw laufen parallel. De facto wird die erste Ausschlussfrist nach drei Wochen durch die zweite Ausschlussfrist von acht Wochen „beendet“. Durch die tatsächliche Wirkung der

ersten Ausschlussfrist von 3 Wochen und den 8 Wochen der zweiten Ausschlussfrist verliert Sigismund insgesamt elf Wochen lang seinen Leistungsanspruch.

Beispiel 2

Über Ivica wird eine Sanktion nach § 10 ALVG im Ausmaß von sechs Wochen verhängt. Nach der fünften Woche der Ausschlussfrist schickt ihm seine Beraterin einen Vermittlungsvorschlag, den er jedoch ignoriert. Zehn Tage später – also nach dem Ablauf der gesamten Ausschlussfrist – erlangt das AMS darüber Kenntnis.

Lösung:

Im Zeitpunkt, ab dem die zweite Ausschlussfrist im Ausmaß von acht Wochen auszusprechen ist, ist die Ausschlussfrist der ersten Sanktion bereits abgelaufen. Es gibt daher keinen Zeitraum, während dem sich die erste und zweite Ausschlussfrist überlagern bzw parallel laufen. Die zweite Sanktion entfaltet ihre volle Wirkung. Insgesamt verliert Ivica daher zuerst für sechs Wochen und dann für acht Wochen lang seine Leistung.

Beispiel 3

Über Bonita wird eine Sanktion nach § 10 ALVG im Ausmaß von sechs Wochen verhängt. Nach der ersten Woche der Ausschlussfrist schickt ihr ihre Beraterin einen Vermittlungsvorschlag, den sie jedoch ignoriert. Bei ihrer niederschriftlichen Einvernahme gibt sie an, dass sie sich sicher nicht bewerben werde, wenn ihr das AMS das Geld abgedreht hat. Auf Nachfrage ihrer Beraterin, ob sie denn überhaupt arbeiten wolle, erwidert sie, dass sie wegen dem „10er“ so oder so kein Geld bekäme und sie ja blöd wäre, wenn sie sich jetzt bewerben würde. Daher wolle sie die sechs Wochen erstmal blaumachen.

Lösung:

Mit ihrer Aussage bringt Bonita zum Ausdruck, dass sie nicht im erforderlichen Ausmaß arbeitswillig ist. Bonita ist darüber aufzuklären, dass arbeitslose Personen grundsätzlich während der gesamten Vormerkung – also auch während einer laufenden Sanktion – arbeitswillig sein müssen, widrigenfalls eine Einstellung nach § 9 ALVG zu erfolgen hat. Führt auch dies zu keiner Änderung der Einstellung, ist ihr Leistungsbezug mittels §9-Bescheid einzustellen. Erklärt sich Bonita hingegen grundsätzlich arbeitswillig und liegt kein stichhaltiger Verdacht für eine Arbeitsunwilligkeit vor, ist das Ermittlungsverfahren betreffend die erfolgte Pflichtverletzung fortzuführen und bei Vorliegen aller Voraussetzungen die zweite Sanktion gemäß § 10 ALVG zu verhängen.

Beachte:

Dieses Beispiel zeigt, dass arbeitslose Personen auch während einem Anspruchsverlust nach § 10 ALVG sämtliche Voraussetzungen des § 7 ALVG erfüllen müssen. Das heißt auch die Arbeitswilligkeit nach § 9 ALVG muss durchgehend gegeben sein, widrigenfalls eine Einstellung wegen mangelnder Arbeitswilligkeit droht. Während drei Pflichtverletzungen iSd § 10 ALVG immer ein Vorgehen nach § 9 ALVG begründen, ist in Fällen, wo die arbeitslose Person „bloß“ behauptet, nicht arbeitswillig zu sein, Vorsicht geboten. Nicht jede flapsig daher gesagte Äußerung begründet gleich Arbeitsunwilligkeit nach § 9 ALVG. Es ist hier das Feingefühl der Berater_innen gefordert, die erkennen müssen, ob die arbeitslose Person tatsächlich nicht arbeiten

will oder ob sie lediglich ihren akuten Unmut äußert. Im Zweifel ist mit der arbeitslosen Person eine Niederschrift aufzunehmen und unter Hinweis auf die Rechtsfolgen der Einstellung nach § 9 ALVG auf diesem Wege die Arbeitswilligkeit zu ermitteln.

Beispiel 4

Über Siglinde wurde eine Sanktion nach § 10 ALVG verhängt, die am 29.11. endet. Da schon längst ein neuer Kontrollmeldetermin fällig wäre, schickt ihr ihre Beraterin den Termin für den 2.11., zu dem Siglinde jedoch unentschuldigt nicht erscheint. Die Beraterin hat ebenso einen neuen Termin (kein KM-Termin nach § 49 ALVG) für das Ende der §10-Sanktion vorgesehen, zu dem Siglinde dann erscheint.

Lösung:

Ab 2.11. ist über Siglinde eine Ausschlussfrist nach § 49 ALVG auszusprechen. Diese ist jedoch in der laufenden Ausschlussfrist nach § 10 ALVG inkludiert bzw laufen beide Ausschlussfristen parallel. Da mit dem Ende der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG eine Wiedermeldung stattfindet, endet auch die Ausschlussfrist nach § 49 ALVG. Die Bezugstage sind also nur einmal zu kürzen und die Wiederanweisung hat mit 30.11. zu erfolgen.

Beachte:

In diesem Beispiel hat die Sanktion nach § 49 ALVG keine über § 10 ALVG hinausgehende Auswirkung. Hätte sich Siglinde am Ende der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG jedoch nicht wiedergemeldet, würde die Ausschlussfrist nach § 49 weiterhin laufen. Aus diesem Grund sollten in solchen Fällen die Bescheide gemäß § 49 ALVG auch tatsächlich erlassen werden.

Variante:

Die Beraterin hat einen neuen Termin für Siglinde erst am 6.12. – also eine Woche nach Ende der Ausschlussfrist nach § 10 ALVG vorgegeben. Erst an diesem Tag schlägt Siglinde auch tatsächlich wieder beim AMS auf.

Lösung:

Ab 2.11. ist über Siglinde eine Ausschlussfrist nach § 49 ALVG auszusprechen. Diese ist jedoch in der laufenden Ausschlussfrist nach § 10 ALVG inkludiert bzw laufen beide Ausschlussfristen parallel. Da mit dem Ende der Sanktion nach § 10 ALVG keine Wiedermeldung stattfindet, geht die Ausschlussfrist nach § 49 ALVG über jene nach § 10 hinaus und endet erst als Siglinde tatsächlich wieder beim AMS vorspricht. Die Wiederanweisung hat daher erst mit 6.12. zu erfolgen.

Beachte:

Da ein Kontrollmeldeversäumnis während einer Ausschlussfrist – wie in diesem Beispiel – durchaus Konsequenzen haben kann, sollten Kontrollmeldetermine während Ausschlussfristen nur aus guten Gründen erfolgen.

Beispiel 5

Obi-Wan Kenobi erhält am 02.11. einen Vermittlungsvorschlag, den er ignoriert. Auch den ihm vorgeschriebenen Kontrollmeldetermin nach § 49 ALVG am 05.11. hält Obi-Wan Kenobi nicht ein. Seine Beraterin Beatrix veranlasst somit die Bezugseinstellung („M“) mit 05.11. Am 07.11. gelangt Beatrix durch eine SfU-Meldung zur Kenntnis, dass sich Obi-Wan Kenobi nicht auf den am 02.11. erhaltenen Vermittlungsvorschlag beworben hat. Auf die Einladungen zur schnellstmöglichen Vorsprache zwecks Abklärung des § 10 ALVG reagiert Obi-Wan Kenobi nicht. Er wird informiert, dass bei fruchtlosem Verstreichen der Frist (30.11.) nach Aktenlage über die Pflichtverletzung entschieden wird. Da Obi-Wan Kenobi auch darauf nicht reagiert, wird schließlich nach Aktenlage über die Ausschlussfrist für 42 Tage ab 07.11. bescheidmässig entschieden. Am 05.12. spricht Kenobi bei seiner Geschäftsstelle vor. Für das Nichterscheinen am 05.11. gibt es keine triftigen Gründe.

Lösung:

Die Sanktion nach § 49 ALVG wirkt vom 05.11. bis 04.12., die Sanktion nach § 10 ALVG wirkt für 42 Tage ab 07.11. Vom 07.11. bis inklusive 04.12. wirken beide Ausschlussfristen somit parallel. Die Wiederanweisung des Bezuges erfolgt mit 19.12. Insgesamt hat Obi-Wan Kenobi vom 05.11. bis 18.12. (also für 44 Tage) seinen Leistungsanspruch verloren.

Beachte:

Im Hinblick darauf, dass der §10-Bescheid behoben oder gänzliche Nachsicht erteilt werden könnte, ist ein §49-Bescheid jedenfalls zu erlassen, obwohl die Ausschlussfrist mit jener nach § 10 ALVG parallel wirkt.

12.4 Annex: Mehrere Pflichtverletzungen

Werden innerhalb kurzer Zeit drei Pflichtverletzungen nach § 10 Abs 1 Z 1 begangen (als Richtschnur gelten **drei Pflichtverletzungen innerhalb eines Jahres**), ist der Bezug bei der dritten Pflichtverletzung mangels Arbeitswilligkeit mit einem Bescheid nach § 9 ALVG einzustellen (vgl. [VwGH 23.03.2015 Ro 2014/08/0023](#); [VwGH 16.03.2016, Ra 2015/08/0100](#))

Dies gilt daher grundsätzlich auch, wenn über mehrere Pflichtverletzungen gleichzeitig abgesprochen werden muss (Vereitelung mehrerer Jobmöglichkeiten). In diesem Fall kommt für jede Pflichtverletzung eine eigenständige Sanktion nach § 10 ALVG in Betracht. Es ist daher denkbar, dass gleichzeitig mehrere Bescheide nach § 10 ALVG zu erlassen sind, wenn das AMS von verschiedenen Pflichtverletzungen innerhalb kurzer Zeit Kenntnis erlangt. Liegen mindestens drei solche eigenständigen Pflichtverletzungen nach § 10 Abs 1 Z 1 vor, ist auch gleich ein Bescheid nach § 9 ALVG zu erlassen (Ausschluss wegen fehlender Arbeitswilligkeit).

Um Härtefälle zu vermeiden, muss die arbeitslose Person für ein solches Vorgehen aber zumindest einmal über die **Verpflichtung zur Verfügbarkeit während der Sanktion** belehrt worden sein. Das heißt, es sind weitere §10-Verfahren erst dann einzuleiten, wenn die weitere(n) Pflichtverletzung(en) zeitlich nach einer solchen **Belehrung** im ersten §10-Verfahren (niederschriftlich oder im Rahmen der Ermöglichung eines schriftlichen Parteiengehörs) gesetzt wurde(n).

Zur Unterstützung enthalten die §10-Niederschriften folgende Belehrung:

„Ich wurde darauf hingewiesen, dass auch während eines Ausschlusses gemäß §10 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) von mindestens sechs bis acht Wochen weiterhin alle gegenüber dem Arbeitsmarktservice bestehenden Verpflichtungen gelten (Verfügbarkeit, Arbeitswilligkeit, Meldepflichten etc.).

Das heißt unter anderem, dass auch während einer bereits ausgesprochenen Ausschlussfrist jede weitere Pflichtverletzung zu einer neuerlichen Sanktion nach §10 ALVG führt.“

Auch die §10-Bescheide enthalten einen Hinweis auf die Weitergeltung aller gegenüber dem AMS bestehender Verpflichtungen.

Beachte:

Allfällige Pflichtverletzungen (bzw der Tag der Kenntnisnahme darüber), die nach einer §9-Einstellung erfolgen, werden nicht mehr sanktioniert.

Sollte der §9-Bescheid aufgehoben werden, sind nur nach dieser Aufhebung erfolgte Pflichtverletzungen zu sanktionieren, wobei (bis zu einem neuen Anwartschaftserwerb) achtwöchige Ausschlussfristen zu verhängen sind.

Beispiel 1

Hannelore, über die noch nie eine Sanktion nach § 10 ALVG verhängt wurde, hat bei einem Bewerbungsgespräch am 01.08. angegeben, dass sie eigentlich kein Interesse an dem Job hat. Ihre Geschäftsstelle erlangt von dem Vorfall am 03.08. Kenntnis. Darüber hinaus ist Hannelore auch zu einer AMS-Jobbörse am 04.08. nicht erschienen. Am 05.08. wird Hannelore niederschriftlich einvernommen und im Zuge dessen über die Verpflichtung zur Verfügbarkeit belehrt. Am selben Tag erfährt der zuständige Mitarbeiter Frederik, dass es noch ein Bewerbungsgespräch am 04.08. gab, bei dem sie völlig überzogene Gehaltsforderungen stellte.

Lösung:

Da über Hannelore noch nie eine Sanktion nach § 10 ALVG verhängt wurde, hat auch noch nie eine Belehrung über die Verpflichtung zur Verfügbarkeit stattgefunden. Es ist daher nach Durchführung des ordentlichen Ermittlungsverfahrens nur ein §10-Bescheid zu erlassen. Welche der Pflichtverletzungen sanktioniert wird, bleibt grundsätzlich Frederik überlassen. Es sollte aber jene gewählt werden, die im Falle einer gerichtlichen Überprüfung die größten Aussichten auf Erfolg hat. Es ist jedoch nicht möglich, alle Pflichtverletzungen zu sanktionieren, weil diese vor der Belehrung über die Verpflichtung zur Verfügbarkeit (d.h. vor der ersten §10-Niederschriftsaufnahme) erfolgt sind.

Beispiel 2

Bernd ist zu einer AMS-Jobbörse am 04.12. nicht erschienen. Am 11.12. wird er im Zuge der §10-Niederschriftsaufnahme über die Verpflichtung zur Verfügbarkeit erstmals belehrt. Am 12.12. teilt Bernd in einem Bewerbungsgespräch als Installateur mit, dass er eigentlich gar nicht mehr als Installateur arbeiten möchte, er den Job jedoch für 10.000 Euro pro Monat machen würde. Das Unternehmen meldet den Vorfall noch am selben Tag. Am 15.12. wird Bernd abermals zu einer AMS-Jobbörse eingeladen, erscheint aber wieder nicht. Noch am selben Tag möchte sein Berater die Pflichtverletzungen sanktionieren, weiß aber nicht genau, wie er vorgehen soll.

Lösung:

Da sowohl die zweite als auch die dritte Pflichtverletzung erst nach der ersten §10-Niederschriftsaufnahme) gesetzt wurde, kann nach Durchführung entsprechender Ermittlungsverfahren ein zweiter §10-Bescheid mit Sanktionsbeginn ab 12.12. erlassen werden. Zeitgleich kann aufgrund des Fernbleibens von der Jobbörse am 15.12. auch gleich ein Bescheid nach § 9 ALVG erlassen werden.

13 Verständnisbeispiel über den gesamten Themenbereich der angepassten Durchführungsweisung (GZ: 2025-0.420.079)

Sachverhalt:

Brunhilde meldete sich beim AMS arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld. Kurz nach der Zuerkennung des Arbeitslosengeldes erkrankte sie jedoch und ging in den Krankenstand. Während des Krankengeldbezuges erfuhr ihre Beraterin Carla, dass sie vor einigen Wochen bei einem Vorstellungsgespräch eine Jobmöglichkeit vereitelte, weswegen über sie eine erste Sanktion nach § 10 Abs 1 Z 1 ALVG ab dem 01.09. im Ausmaß von sechs Wochen (42 Tage) verhängt worden ist. Über Verpflichtung, während der Ausschlussfrist weiterhin verfügbar zu sein, wurde aufgeklärt. Brunhilde befand sich dann noch zwei Monate bis inklusive 31.10. im Krankengeldbezug.

Am 19.11. schickte Carla Brunhilde einen weiteren Vermittlungsvorschlag. Außerdem buchte sie sie zu einem in drei Wochen (am 6.12.) beginnenden Bewerbungstraining zu und schickte ihr auch sämtliche Informationen darüber.

Am 22.11. erhielt Carla einen Hinweis einer anderen Behörde, dass Brunhilde ins Ausland verzogen sein könnte und übermittelte ihr daher umgehend einen Kontrollmeldetermin für den 29.11. über das eAMS-Konto, den Brunhilde auch las. Am 6.12. (als noch eine Woche der ersten Ausschlussfrist übrig war), nahm Brunhilde am Bewerbungstraining unentschuldigt nicht teil.

Das Kursinstitut informierte erst eine Woche später (am 13.12) irrtümlich die Bundesgeschäftsstelle (BGS) über das Fernbleiben. Am Tag darauf (14.12.) informierte ein Mitarbeiter der BGS Carla über die Pflichtverletzung.

Am 29.11. erschien Brunhilde nicht zum Kontrollmeldetermin. Ebefalls am 29.11. erlangte ein SfU-Mitarbeiter Kenntnis darüber, dass sich Brunhilde auf den

Vermittlungsvorschlag vom 19.11. nicht beworben hat. Er informierte Carla am 30.11. darüber.

Brunhilde schlägt erst wieder am 02.02. beim AMS auf und möchte wieder Ihre Leistung beziehen. Sie gibt an, sich nach dem damaligen Kontrollmeldetermin noch bis zum 13.12. in Österreich aufgehalten zu haben und habe sie an diesem Tag dann eine Reise nach Kiribati angetreten. Vor drei Tagen sei sie von dieser nach Österreich zurückgekehrt.

Hinweis:

Für die Erarbeitung der Lösung kann es hilfreich sein, sich die verschiedenen relevanten Ereignisse auf einer Zeitlinie aufzuzeichnen.

Lösung:

Grundsätzliches:

Eine Sanktion nach § 10 ALVG kann bzw muss auch während eines Krankengeldbezuges verhängt werden, wenn das AMS während des Krankengeldbezuges von einer Pflichtverletzung erfährt. Die Ausschlussfrist beginnt daher mit dem Tag der Kenntnismahme, auch wenn der Leistungsbezug an diesem Tag ruhte. Gemäß § 10 Abs 1 verlängern sich die Zeiten des Anspruchsverlustes um die in ihnen liegenden Zeiträume eines Krankengeldbezuges. Das bedeutet, dass im konkreten Fall der Anspruchsverlust nicht schon nach sechs Wochen endete, sondern noch um die Tage des Krankengeldbezuges verlängert wurde. Die **erste Sanktion** nach § 10 Abs 1 **Z 1** ALVG dauerte daher vom **1.9. bis inklusive 12.12.**

Auch während einer laufenden Ausschlussfrist müssen arbeitslose Personen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen. Das heißt, sie müssen sich auf Vermittlungsvorschläge bewerben, an Maßnahmen teilnehmen und grundsätzlich auch Kontrollmeldetermine einhalten, wobei Kontrollmeldetermine nur in begründeten Fällen vorgeschrieben werden sollen.

Die Versendung des Vermittlungsvorschlages und der Auftrag zum Bewerbungstraining nach Ende des Krankenstandes und während noch laufender Ausschlussfrist waren daher rechtmäßig. Da Carla einen begründeten Verdacht hegte, dass sich Brunhilde gar nicht mehr im Bundesgebiet aufhält, war die Vergabe des Kontrollmeldetermins auch begründet.

Über die einzelnen Sanktionen dem Grunde nach:

1. Da sich Brunhilde auf die Vermittlungsvorschläge nicht bewarb, war eine **zweite Sanktion** gemäß § 10 Abs 1 **Z 1** ALVG zu verhängen.
2. Da Brunhilde auch am Bewerbungstraining nicht teilnahm, war eine **dritte Sanktion** gemäß § 10 Abs 1 **Z 2** ALVG zu verhängen.

Damit wurden über Brunhilde zwar drei Sanktionen nach § 10 ALVG innerhalb eines Jahres verhängt, ein endgültiger Ausschluss wegen Arbeitsunwilligkeit nach § 9 ALVG ist

per se aber dennoch nicht zulässig, weil die dritte Sanktion nicht wegen einer Beschäftigungsverletzung (Z 1) verhängt wurde.

3. Da Brunhilde den Kontrollmeldetermin unentschuldig versäumte, war zudem auch eine Sanktion nach § 49 ALVG über sie zu verhängen.

Zum Beginn und Lauf der einzelnen Ausschlussfristen:

Sowohl das Kontrollmeldeversäumnis als auch die Kenntnisnahme der Pflichtverletzung (betreffend die Nichtbewerbung auf den Vermittlungsvorschlag) erfolgten am 29.11. (relevant ist im Hinblick auf § 10 ALVG hier der Tag der Kenntnisnahme durch das SfU. Die Info an Carla am 30.11. hingegen ist nicht von Bedeutung). Sowohl diese zweite zu verhängende Ausschlussfrist nach § 10 ALVG im Ausmaß von acht Wochen (56 Tage) als auch die Ausschlussfrist nach § 49 ALVG begannen daher gleichzeitig (am 29.11.) zu laufen als noch zwei Wochen der ersten Ausschlussfrist nach § 10 ALVG offen waren. Die zweite Ausschlussfrist nach § 10 ALVG (betreffend den Vermittlungsvorschlag) lief daher bis inklusive 23.1. des Folgejahres.

Der Kursbeginn fand eine Woche vor Ende der ersten Ausschlussfrist, am 6.12. statt. Zwar erlangte mit diesem Tag das Kursinstitut Kenntnis über die Pflichtverletzung, dieses informierte die BGS jedoch erst am 13.12. darüber. Da die BGS eine Organisationseinheit des AMS ist, erfolgte mit diesem Tag (13.12.) die Kenntnisnahme der Pflichtverletzung (die Information an die RGS bzw Carla am 14.12. ist hier hingegen nicht relevant). Die dritte Sanktion hinsichtlich der Schulung (§ 10 Abs Abs 1 Z 2) war am 13.12. im vollen Ausmaß (acht Wochen) unmittelbar an das Ende der ersten Sanktion (12.12.) anzuhängen. Die dritte Ausschlussfrist läuft daher noch bis inklusive 06.02. des Folgejahres.

Durch den Auslandsaufenthalt kommt es zu **keiner** Unterbrechung der Ausschlussfristen. Das heißt, sämtliche Ausschlussfristen sind während Ihres Auslandsaufenthaltes weitergelaufen und von der dritten Ausschlussfrist sind am Tag, an dem Brunhilde wieder beim AMS aufschlägt, noch fünf Tage offen.

Die Ausschlussfrist nach § 49 ALVG überlagerte sich während den maximal möglichen 62 Tagen mit den Ausschlussfristen nach § 10 ALVG. Bei der Verringerung der Anspruchsdauer werden die verlorenen Tage aufgrund einer parallelen Sanktion nach § 10 und § 49 ALVG nur einmal berücksichtigt.

Im Zeitpunkt der Wiedermeldung am 02.02 läuft die Ausschlussfrist somit noch bis 06.02. und kann die Wiederanweisung grundsätzlich mit 07.02. erfolgen.

14 Inkrafttreten/Außerkräfttreten

Diese Bundesrichtlinie tritt am 01.09.2025 in Kraft. Damit tritt die Bundesrichtlinie zum Verfahren nach den §§ 9, 10 Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG), GZ BGS/SfA/0502/9983/2025 vom 1.3.2025 außer Kraft.

15 Einführung und Qualitätssicherung

Zur laufenden Qualitätssicherung sind bei Anwendungs- bzw. Abweichungsproblemen Qualitätssicherungs-(Erfahrungs-)berichte an die Abteilung Service für Arbeitskräfte der Bundesgeschäftsstelle zu übermitteln. Diese Qualitätssicherungsberichte werden jeweils bis zum Ende des 1. Quartals des auf das Einlangen folgenden Jahres ausgewertet. Eine Vorlage für die Erfahrungsberichte wird unter [15.2](#) als Anhang zur Verfügung gestellt.

16 Anhang

16.1 Gesetzestext §§ 9, 10 ALVG

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBL. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs 2 ASVG anzunehmen, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung. Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.

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

(4) zumutbar ist eine von der regionalen Geschäftsstelle vermittelte Beschäftigung auch dann, wenn eine Wiedereinstellungszusage von einem früheren Arbeitgeber erteilt wurde oder sich die

arbeitslose Person schon zur Aufnahme einer Beschäftigung in Zukunft verpflichtet hat (Einstellungsvereinbarung).

(5) Die arbeitslose Person ist zum Ersatz eines allfälligen Schadens, der aus der Nichterfüllung der Einstellungsvereinbarung wegen Antritt einer anderen Beschäftigung entstanden ist, nicht verpflichtet. Sie soll jedoch dem früheren Arbeitgeber ihr Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt geben. Ansprüche aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf die die arbeitslose Person anlässlich der Beendigung nur wegen der erteilten Wiedereinstellungszusage oder nur wegen der geschlossenen Wiedereinstellungsvereinbarung verzichtet hat, leben wieder auf, wenn sie dem früheren Arbeitgeber ihr Abstandnehmen vom Wiederantritt der Beschäftigung vor dem Wiederantrittstermin bekannt gibt.

(6) Wenn in Folge eines Wiedereinstellungsvertrages oder einer Wiedereinstellungszusage Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis nicht oder nicht zur Gänze erfüllt worden sind, so werden diese spätestens zu jenem Zeitpunkt fällig, zu dem die arbeitslose Person ihre Beschäftigung gemäß dem Wiedereinstellungsvertrag (der Wiedereinstellungszusage) hätte aufnehmen müssen, sofern durch Gesetz nicht anderes bestimmt ist. Verjährungs- und Verfallfristen verlängern sich um den Zeitraum zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem vereinbarten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Beschäftigung.

(7) Als Beschäftigung gilt, unbeschadet der erforderlichen Beurteilung der Zumutbarkeit im Einzelfall, auch ein der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP), soweit dieses den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards entspricht. Im Rahmen dieser Qualitätsstandards ist jedenfalls die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung sowie im Falle der Arbeitskräfteüberlassung das zulässige Ausmaß überlassungsfreier Zeiten und die Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken festzulegen.

(8) Wenn im Zuge von Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Arbeitserprobungen stattfinden, so haben diese Arbeitserprobungen den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards zu entsprechen. Arbeitserprobungen dürfen nur zur Überprüfung vorhandener oder im Rahmen der Maßnahme erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Einsatzmöglichkeiten in einem Betrieb eingesetzt werden und eine diesen Zielen angemessene Dauer nicht überschreiten. Bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hat das Arbeitsmarktservice der arbeitslosen Person die Gründe anzugeben, die eine Teilnahme an einer derartigen Maßnahme als zur Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen notwendig oder nützlich erscheinen lassen, soweit diese nicht auf Grund der vorliegenden Umstände wie insbesondere einer längeren Arbeitslosigkeit in Verbindung mit bestimmten bereits zB im Betreuungsplan (§ 38c AMVG) erörterten Problemlagen, die einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme entgegen stehen, als bekannt angenommen werden können. Eine Maßnahme zur Wiedereingliederung kann auch auf die persönliche Unterstützung bei der Arbeitssuche abzielen.

§ 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 AMVG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

2. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder
4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen,

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

(2) Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Minstdauer 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.

16.2 Vorlage Erfahrungsberichte Qualitätssicherung

Erfahrungsbericht zur laufenden Qualitätssicherung

Bundesrichtlinie

Anwendungsprobleme:

Zu den einzelnen Punkten, entsprechend der Gliederung der Bundesrichtlinie:

Punkt, Seite:	Änderungsvorschlag (kurze Ausformulierung)	Begründung/Hinweis auf ev. Anhang

Angabe der Person, mit der diese Stellungnahme bei Bedarf besprochen werden kann:

.....,
.....

Telefonnummer:

Datum

Unterschrift