



Arbeitsmarktservice  
Niederösterreich

GZ: LGS NÖ/SfA/101/2004

Allen  
Regionalen Geschäftsstellen

Wien, 29.12.2004

Verteiler: ABTL.

Auskunft: Sabine Strobl  
Telefon (01) 531 36 - 209  
Telefax (01) 531 36 - 277

### **Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG)**

Die Bundesgeschäftsstelle hat den Landesgeschäftsstellen die Bundesrichtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 AIVG, BGS/ALV/1202/2004, übermittelt, die mit 1.1.2005 in Kraft tritt. Die Änderungen der BGS sind mit rechtsbündigen Balken gekennzeichnet; durch die LGS Niederösterreich geänderte Textpassagen sind in der Richtlinie durch kursive Schrift ersichtlich.

Sie finden die Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) in den nächsten Tagen in der Infothek unter Service für Arbeitsuchende-BVS.

Mit freundlichen Grüßen

*Mag. Karl Fakler*  
Stellvertretender  
Landesgeschäftsführer



Arbeitsmarktservice  
Niederösterreich

## **Management-Information** **zur** **Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 AIVG**

### **Zielsetzung**

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

### **Inhalt**

Mit der Richtlinie ist die Vollziehung der Zumutbarkeitskriterien im Sinne des § 9 AIVG und des Verfahrens nach § 10 AIVG zur Verhängung von Sanktionen geregelt.

Die Aktualisierung wurde durch die Novellierung der Regelungen, die die Zumutbarkeit angebotener Stellen definieren (§ 9 AIVG) und die neuen Sanktionsregelungen (§ 10 AIVG) erforderlich.

### **Umsetzung**

Folgende Veranlassungen zur Umsetzung sind zu treffen:

Es ist sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service- und Beratungszone bzw. alle im Service für Arbeitsuchende tätigen BeraterInnen, die mit dem Verfahren zur Verhängung von Ausschlussfristen nach den Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG betraut sind, nur mehr die Bestimmungen dieser Richtlinie anwenden.



Arbeitsmarktservice  
Niederösterreich

## **Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG)**

**Gültig ab:** 1.1.2005  
**Erstellt von:** SfA-BVS / Sabine Strobl  
**GZ:** LGSNÖ/SfA/101/2004  
**Numerierung:** SfA/8/2004

Damit treten folgende Regelungen außer Kraft:

- Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 AIVG vom 6.3.2002
- die Weisung „Vorgangsweisen im Zusammenhang mit §§ 9 und 10 AIVG“ vom 8.7.1999

Es handelt sich um eine BGS-Richtlinie, die durch die vorliegende LGS-Richtlinie für NÖ in Kraft gesetzt wird.

Änderungen gegenüber der bisherigen Richtlinie sind mit rechtsbündigen Balken gekennzeichnet; durch die LGS Niederösterreich geänderte Textpassagen sind in der Richtlinie durch kursive Schrift ersichtlich.

*Mag. Karl Fakler*  
Stellvertretender  
Landesgeschäftsführer



Arbeitsmarktservice  
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE**  
**ZUM VERFAHREN NACH DEN §§ 9 UND 10 DES**  
**ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZES (ALVG)**

Gültig ab: 1.1.2005  
Erstellt von: Abteilung 10/ALV  
GZ: BGS/ALV/1202/2004  
Nummerierung: ALV/3-2004  
Dokumentation: Verfahren nach den §§ 9 und 10 AIVG

Geänderte Textpassagen wurden mit rechtsbündigem Balken ersichtlich gemacht.

Damit außer Kraft: BGS/ALV/1202/2002; ALV/04-2002

.....  
**DR. HERBERT BUCHINGER e.h.**  
VORSTANDSVORSITZENDER .....

.....  
**MAG. HERBERT BÖHM e.h.**  
VORSTANDSMITGLIED .....

Datum der Unterzeichnung: 28.12.2004.

Datum der Unterzeichnung: 28.12.2004

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>4</b>
<b>2. REGULUNGSGEGENSTAND.....</b>	<b>4</b>
<b>3. REGULUNGSZIELE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. GESETZLICHE GRUNDLAGEN.....</b>	<b>4</b>
<b>5. ADRESSATEN UND ADRESSATINNEN.....</b>	<b>4</b>
<b>6. NORMEN – INHALTLICHE REGULUNGEN.....</b>	<b>4</b>
6.1. BESTEHENDE REGULUNGEN.....	4
<b>7. VERFAHRENSNORMEN UND VERBINDLICHE FORMULARE.....</b>	<b>4</b>
7.1. EINLEITUNG DES VERFAHRENS.....	4
7.2. NIEDERSCHRIFTEN.....	5
7.2.1. <i>Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vereitelung oder Verweigerung einer Beschäftigungsaufnahme</i> .....	5
7.2.2. <i>Niederschriften bei Prüfung der Eigeninitiative.....</i>	5
7.2.2.1. <i>Niederschrift gemäß § 9 Abs. 1 AIVG über vereinbarten Umfang und Nachweis von Eigeninitiative bzw. Aufnahme der Vereinbarung in den Betreuungsplan.....</i>	5
7.2.2.2. <i>Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vorliegen mangelnder Eigeninitiative.....</i>	6
7.2.3. <i>Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vereitelung des Erfolgs oder Verweigerung der Teilnahme bei Nach- und Umschulungen bzw. Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.....</i>	6
7.2.4. <i>Weiteres Ermittlungsverfahren.....</i>	7
7.3. PRÜFUNG DES VORLIEGENS DER EINZELNEN ZUMUTBARKEITSKRITERIEN VOR BESCHEIDERLASSUNG IN ERSTER INSTANZ.....	7
7.3.1. <i>Gesundheit und Sittlichkeitsschutz.....</i>	7
7.3.2. <i>Angemessene Zeit zur Erreichbarkeit der Beschäftigung.....</i>	7
7.3.3. <i>Wesentliche Erschwernis der künftigen Beschäftigung im bisherigen Beruf des/der KundIn.....</i>	8
7.3.4. <i>Betreuungspflichten.....</i>	8
7.3.5. <i>Die angemessene Entlohnung.....</i>	9
7.3.5.1. <i>Kollektivvertragliche Entlohnung.....</i>	9
7.3.5.2. <i>Befristeter Entgeltsschutz.....</i>	10
7.3.6. <i>Von Streik und Aussperrung betroffene Betriebe.....</i>	12
7.3.7. <i>Wiedereinstellzusagen.....</i>	12
7.3.8. <i>Nachsicht.....</i>	12
7.4. AUSSCHLUSSFRIST NACH § 10 ALVG UND ARBEITSWILLIGKEIT.....	12
7.5. BESCHEIDERLASSUNG IN ERSTER INSTANZ.....	12
7.6. PRÜFUNG DER ZUMUTBARKEITSKRITERIEN IM BERUFUNGSVERFAHREN.....	12
<b>8. INKRAFTTRETEN/AUßERKRAFTTRETEN.....</b>	<b>13</b>
<b>9. EINFÜHRUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG.....</b>	<b>13</b>
<b>10. ERLÄUTERUNGEN.....</b>	<b>13</b>
10.1. AD 4. GESETZLICHE GRUNDLAGEN.....	13
10.2. AD 7.2.1. NIEDERSCHRIFT GEMÄß § 10 ALVG BEI VEREITELUNG ODER VERWEIGERUNG EINER BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHME REGULUNGS- GEGENSTAND.....	15
10.3. AD 7.3 PRÜFUNG DES VORLIEGENS DER EINZELNEN ZUMUTBARKEITSKRITERIEN VOR BESCHEIDERLASSUNG IN ERSTER INSTANZ.....	15
10.4. AD 7.3.2. ANGEMESSENE ZEIT ZUR ERREICHBARKEIT DER BESCHÄFTIGUNG.....	15
10.5. AD 7.3.5. DIE ANGEMESSENE ENTLOHNUNG.....	15
10.6. AD 7.3.5. DIE ANGEMESSENE ENTLOHNUNG.....	15
<b>11. ANHANG.....</b>	<b>16</b>

## **1. Einleitung**

Bedingt durch die Novellierung der Regelungen, die die Zumutbarkeit angebotener Stellen definiert und die neuen Sanktionsregeln ist es erforderlich die vorliegende Richtlinie zu aktualisieren.

## **2. Regelungsgegenstand**

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

## **3. Regelungsziele**

Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung einer bundeseinheitlichen Vorgangsweise und die Verwirklichung 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 und 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977.

## **5. Adressaten und Adressatinnen**

AdressatInnen dieser Richtlinie sind alle MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice bei den regionalen Geschäftsstellen und Landesgeschäftsstellen, soweit sie mit Verfahren zur Verhängung einer Ausschlussfrist nach den Bestimmungen der §§ 9 und 10 AIVG befasst sind.

## **6. Normen – inhaltliche Regelungen**

### **6.1. Bestehende Regelungen**

Die Erläuterungen zu den §§ 9 und 10 AIVG im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG), Gesetze und Kommentare/29, Verlag des ÖGB, sind jedenfalls zu beachten, wie auch der Erlass des BMWA vom 24.11.2004, BMWA-435.005/5029-II/1/2004 (Ausschlussfrist nach § 10 AIVG und Arbeitswilligkeit) und die zum Arbeitsmarktreformgesetz ergangene endgültige Durchführungsweisung, BMWA-435.005/5031-II/1/2004 vom 23. Dezember 2004. Zu berücksichtigen ist ebenfalls die Bundesrichtlinie zur Erstellung und Anpassung von Betreuungsplänen (Betreuungsplan-Richtlinie), BGS/BVS/101/6921/2004 mit Wirksamkeit 1.1.2005.

Die oben zitierten Bundesrichtlinien sind in der jeweils in Geltung stehenden Fassung anzuwenden.

## **7. Verfahrensnormen und verbindliche Formulare**

### **7.1. Einleitung des Verfahrens**

Bei Verdacht auf Verweigerung oder Vereitelung eines entsprechenden, zumutbaren Beschäftigungsangebotes (z.B. durch eine entsprechende Meldung des potentiellen Dienstgebers) sind durch die zuständigen MitarbeiterInnen die Gründe dafür abzuklären und

allenfalls ein Verfahren zur Verhängung einer Sanktion gemäß § 10 AIVG einzuleiten. Dies gilt sinngemäß ebenso bei Vorliegen mangelnder Eigeninitiative sowie Verweigerung der Teilnahme oder Vereitelung des Erfolges an einer Nach- bzw. Umschulung oder einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

## 7.2. Niederschriften

### 7.2.1. Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vereitelung oder Verweigerung einer Beschäftigungsaufnahme

Seitens des Arbeitsmarktservice besteht die Verpflichtung, die KundInnen über alle entscheidungsrelevanten Umstände zu informieren. Ist in Folge einer Zuweisung einer Beschäftigung die Einleitung eines Verfahrens nach § 10 AIVG erforderlich, ist der/die KundIn über die Gründe für das Nichtzustandekommen der Beschäftigungsaufnahme zu befragen und sind die von ihm/ihr vorgebrachten Gründe in Form einer Niederschrift festzuhalten.

Gründe für die Nichtannahme bzw. das Nichtzustandekommen einer Beschäftigung, die 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 Gründe geltend gemacht, sind diese auf der Niederschrift unter „Sonstige Gründe“ festzuhalten.

Zu dokumentieren ist ebenfalls, wenn der/die KundIn zu den einzelnen möglichen Einwendungspunkten keine Angaben macht, weil er/sie diese nicht beanstandet.

Sofern die Stichhaltigkeit der Einwendungen sofort angezweifelt werden kann, sind dem/der KundIn entsprechende Vorhalte zu machen. Die Reaktion darauf ist ebenfalls in der Niederschrift festzuhalten.

### 7.2.2. Niederschriften bei Prüfung der Eigeninitiative

#### 7.2.2.1. Niederschrift gemäß § 9 Abs. 1 AIVG über vereinbarten Umfang und Nachweis von Eigeninitiative bzw. Aufnahme der Vereinbarung in den Betreuungsplan

In jenen Fällen, in denen nach Auffassung des Arbeitsmarktservice von dem/der Arbeitslosen nicht die entsprechende Eigeninitiative zur Erlangung einer Beschäftigung gesetzt wird, ist diese/r aufzufordern ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen. Bei Festsetzung der Zahl der Bewerbungen ist auf das Alter, den Gesundheitszustand, die Bildung und Ausbildung sowie auf die Arbeitsmarktbedingungen in den Arbeitsmarktsegmenten, die für die jeweilige Person in Frage kommen, Bedacht zu nehmen. Dementsprechend muss der Niederschrift neben der Anzahl der vereinbarten Bewerbungen und dem dafür vorgegebenen Zeitraum auch der in Frage kommende Teil des Arbeitsmarktes sowie eine Begründung der Zumutbarkeit zu entnehmen sein. Ebenso niederschriftlich festzuhalten ist,

wenn Nachweise über die Eigeninitiative eingefordert werden. Nicht zulässig ist dagegen die Vorgabe der Form des Nachweises der Anstrengung des/der Arbeitslosen. Es genügen glaubwürdige Hinweise wie z.B. Kopien von Bewerbungsschreiben oder die Angabe einer Kontaktperson der Firma, mit der telefoniert wurde (siehe Anlage 11.1. - Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 08.09.1998, Zl. 96/08/0241).

Werden gebotene Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung (Eigenbemühungen) vereinbart, können diese anstelle niederschriftlich auch im Betreuungsplan festgehalten werden. Wurde die Vereinbarung im Betreuungsplan aufgenommen ist dieser auszudrucken, wie eine Niederschrift zu unterfertigen und als Nachweis im Leistungsakt aufzubewahren. Auf Verlangen ist der arbeitssuchenden Person davon eine Kopie auszuhändigen.

#### 7.2.2.2. Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vorliegen mangelnder Eigeninitiative

Wurden mit einem/einer Arbeitslosen niederschriftlich Vorgaben hinsichtlich Umfang und Form einer vereinbarten Eigeninitiative bei der Beschäftigungssuche innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens getroffen, denen diese/r nicht nachkommt, ist eine Niederschrift nach § 10 AIVG zu verfassen. Gleiches gilt für den Fall, wenn der/die Arbeitslose die in diesem Zusammenhang geforderten Nachweise nicht erbringt.

In der Niederschrift ist auf das Gesamtverhalten des/der Arbeitslosen im Zeitraum von der Aufforderung bis zur Aufnahme der Niederschrift einzugehen. Die alleinige Feststellung der Tatsache, dass eine bestimmte vorgeschriebene Anzahl von Bewerbungen nicht erfolgt ist, ist nicht ausreichend. Nicht nur Art und Ausmaß der nachgewiesenen Anstrengungen sind letztlich in diesem Zusammenhang bedeutsam, sondern auch deren Ernsthaftigkeit unter den konkret vorliegenden Verhältnissen im Einzelfall. So kann z.B. auch die Vorlage von drei Bewerbungen anstelle von vereinbarten fünf ausreichend sein, wenn die Anstrengungen des/der Arbeitslosen eine Beschäftigung zu finden insgesamt ausreichend erscheinen (siehe Anlage 11.1. - Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 08.09.1998, Zl. 96/08/0241).

Jedenfalls kann eine Sanktion nach § 10 AIVG nur erfolgen, wenn die vorgeschriebenen Eigenbemühungen nicht überzogen, d.h. jedenfalls der Dauer der Arbeitslosigkeit, den branchenüblichen Gepflogenheiten sowie der tatsächlichen Arbeitsmarktlage angepasst waren. Als Nachweis dient insbesondere der „Nachweis über Bewerbungsaktivitäten“ (siehe Betreuungsplan-Richtlinie).

#### 7.2.3. Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vereitelung des Erfolgs oder Verweigerung der Teilnahme bei Nach- und Umschulungen bzw. Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Eine Niederschrift nach § 10 AIVG ist ebenfalls aufzunehmen, im Falle

- einer Weigerung eines/r Arbeitslosen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, oder
- der Vereitelung des Erfolges einer derartigen Maßnahme.

In der Niederschrift ist zu dokumentieren, dass dem/der Arbeitslosen zur Kenntnis gebracht wurde, weshalb die konkrete Maßnahme geeignet war, sein/ihr Beschäftigungsproblem längerfristig zu lösen. Dabei kann durchaus auf eine PST Texteintragung verwiesen werden, wenn diese Aufklärung bereits anlässlich früherer Vorsprachen geleistet wurde. Diese Aufklärung über die objektive Notwendigkeit der Teilnahme des/der Arbeitslosen an der konkreten Maßnahme hat anlässlich der Zuweisung zur Maßnahmenteilnahme zu erfolgen.

Jedenfalls können diesbezügliche Versäumnisse anlässlich der Zuweisung im Rechtsmittelverfahren nicht nachgeholt werden. (siehe u.a. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 21.4.2004, 2002/08/0262 mwN.).

Einwendungen des/der KundIn sind niederschriftlich festzuhalten. Sofern die Stichhaltigkeit der Einwendungen sofort angezweifelt werden kann, sind dem/der KundIn entsprechende Vorhalte zu machen. Die Reaktion darauf ist ebenfalls in der Niederschrift festzuhalten.

Gleiches gilt bei Aufträgen des Arbeitsmarktservice zur Nach- und Umschulung.

#### 7.2.4. Weiteres Ermittlungsverfahren

Sind weitergehende Ermittlungen nötig, um den nach Aufnahme der ersten Niederschrift vorliegenden Sachverhalt zu klären, ist das Ergebnis des Ermittlungsverfahrens im Zuge eines Parteiengehörs dem/der KundIn nachweislich zur Kenntnis zu bringen und ihm/ihr die Möglichkeit zur Äußerung zu geben.

### 7.3. Prüfung des Vorliegens der einzelnen Zumutbarkeitskriterien vor Bescheiderlassung in erster Instanz

#### 7.3.1. Gesundheit und Sittlichkeitsschutz

Eine konkrete Beschäftigung entspricht nur den genannten Vorgaben, wenn sie dem gesundheitlichen Leistungsprofil des/der Arbeitslosen entspricht.

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

Wendet ein/e Arbeitslose/r ein, die angebotene Beschäftigung sei nicht zumutbar, da sie seinen/ihren körperlichen Fähigkeiten nicht entspreche und/oder seine/ihre Gesundheit gefährde, ist eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen.

Weiters zu beachten ist die Einhaltung gesetzlich normierter Arbeitnehmerschutzbestimmungen, da deren Verletzung zum Vorliegen gesundheitsgefährdender Umstände führen kann. In vielen Fällen wird eine tatsächliche Gefährdung des/der Arbeitslosen jedoch erst bei Arbeitsantritt festgestellt werden können.

#### 7.3.2. Angemessene Zeit zur Erreichbarkeit der Beschäftigung

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

In Hinblick auf die Wegzeit ist von der jeweils kürzesten Wegzeit zwischen Wohnadresse (lt. Antrag) und dem Arbeitsplatz auszugehen. Eine Ermittlung im Hinblick auf die Zumutbarkeit der Wegzeit ist erst im Rahmen der Prüfung, ob eine Sanktion zu verhängen ist, vorzunehmen.

Steht für die Fahrt ein eigener PKW zur Verfügung, so ist laut bestehender Judikatur dieser zu benützen und dieser Sachverhalt der Bemessung der Wegzeit zugrunde zu legen. Andernfalls ist die Wegzeit mittels öffentlicher Verkehrsmittel maßgeblich, wobei die Ermittlung anhand von Fahrplänen (z.B. im Internet) unter Einrechnung der Fußwege und allfälliger Wartezeiten auf Anschlüsse vorzunehmen ist.

Die Wegzeit soll in der Regel ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit nicht überschreiten. Liegt eine unterschiedliche Verteilung der Wochenarbeitszeit vor, so ist die Anzahl der Wochenstunden durch die Zahl der Beschäftigungstage zu teilen und so die durchschnittliche Normalarbeitszeit zu ermitteln.

Beträgt die Wochenarbeitszeit jedoch mindestens 20 Stunden ist jedenfalls eine Wegzeit von 1 ½ Stunden zumutbar. Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist jedenfalls eine Wegzeit von 2 Stunden zumutbar.

Eine Überschreitung eines Viertels der täglichen Normalarbeitszeit durch die Wegzeit ist jedenfalls zulässig, wenn diese geringfügig ist oder wenn besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden (z.B. kostenlose Hin- und Rückfahrt mit einem Firmenbus, besonders hohes Entgelt, Betriebskindergarten etc.).

Liegen Betreuungspflichten vor, so sind die Wegzeiten zur und von der Unterbringungsmöglichkeit nicht in die zumutbare Wegzeit einzurechnen. Bei der Beurteilung, ob die gesetzlichen Betreuungspflichten erfüllt werden können – das heißt, ob die Unterbringung für die Arbeitszeit einschließlich der Wegzeit zwischen Unterbringungsmöglichkeit und Arbeitsplatz gesichert ist – ist jedoch auch diese Wegzeit zu berücksichtigen.

#### 7.3.3. Wesentliche Erschwernis der künftigen Beschäftigung im bisherigen Beruf des/der KundIn

Während der ersten 100 Bezugstage von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft ist im Falle einer Vermittlung in eine außerhalb des bisherigen Tätigkeitsbereiches liegende Beschäftigung für die Zumutbarkeit einer zugewiesenen Beschäftigung auch zu beachten, ob die Annahme der zugewiesenen Beschäftigung eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf des/der Arbeitslosen wesentlich erschwert („Berufsschutz“). Bei einem derartigen Vorbringen muss der/die KundIn jedoch konkret ausführen, worin diese wesentliche Erschwernis besteht. Wird ein Fortbezug aus einem solchen Arbeitslosengeldanspruch geltend gemacht, ist zu prüfen, ob die 100 Tage des Berufsschutzes bereits erschöpft sind.

Die 100-Tagesfrist verkürzt sich um Zeiträume, für die Ausschlussfristen gemäß § 10 und § 49 AIVG verhängt wurden. Ebenso sind Zeiten eines AD-Bezuges auf den 100 Tageszeitraum anzurechnen und verkürzen diesen, auch wenn zum Arbeitslosengeld eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes aufgezahlt wird. Während einer Sperrfrist gemäß § 11 AIVG und Ruhen gemäß § 16 Abs. 1 lit. I (UE/UA) liegt kein Bezug vor; der Berufsschutz beginnt mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes. Keine Auswirkungen auf die Dauer des Berufsschutzes haben auch Zeiten eines „reinen“ Bezuges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (ohne gleichzeitige ALG Zahlung).

Nach Ablauf der ersten 100 Bezugstage des Arbeitslosengeldes oder im Falle eines Notstandshilfebezuges oder einer Pensionsversicherung gemäß § 34 AIVG ist dieses Zumutbarkeitskriterium nicht relevant.

#### 7.3.4. Betreuungspflichten

Insbesondere in diesem Zusammenhang ist die Bundesrichtlinie zur Erstellung und Anpassung von Betreuungsplänen (Betreuungsplan-Richtlinie), BGS/BVS/101/6921/2004 mit Wirksamkeit 1.1.2005 zu beachten.

Einleitend wird angemerkt, dass auch bei diesem Personenkreis die Mindestverfügbarkeit von 16 Wochenstunden im Rahmen der üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Beschäftigungen (§ 7 Abs. 3 Z 1 AIVG), das sind in der Regel solche, die zwischen 7 und 18 Uhr bei üblicher Arbeitszeitverteilung auszuüben sind, gegeben sein muss.

Unter gesetzlichen Betreuungsverpflichtungen sind zu verstehen:

- a) Obsorgepflichten für leibliche Kinder, Stief-, Wahl- oder Pflegekinder, nicht aber für Kinder des/der Lebensgefährten/Lebensgefährtin und
- b) Beistandspflichten für Ehepartner,
- c) Betreuungsverpflichten für im gemeinsamen Haushalt lebende Lebensgefährten.

Da die Bestimmungen des AIVG ausdrücklich eine Anrechnung des Einkommens nicht nur der Ehepartner, sondern auch jenes von Lebensgefährten vorsieht, ist – im Sinne der Anrechnungsbestimmungen – die Berücksichtigung von Betreuungsverpflichten für Lebensgefährten erforderlich. Für andere Familienmitglieder besteht kein derartiger Zusammenhang, es sei denn, die Betreuungsverpflichtung besteht aus einem anderen der genannten Gründe (z.B. bei laufendem oder bereits abgeschlossenem Vormundschaftsverfahren).

Werden solche Betreuungsverpflichtungen namhaft gemacht, ist zunächst deren Umfang zu prüfen. Liegt das Mindestmaß an Verfügbarkeit vor, sind die Betreuungsverpflichtungen im Sinne der Regelungen der Betreuungsplan-Richtlinie zu beachten.

Stehen beide Elternteile im Bezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe oder einer Pensionsversicherung gemäß § 34 AIVG, kann jeweils nur ein Elternteil die Berücksichtigung der Betreuungsverpflichtung geltend machen. Kommt eine Einigung auf nur einen Elternteil nicht zustande, ist die Betreuungspflicht analog zu den Regelungen bei der Familienbeihilfe bei der Vermittlung der Mutter zu berücksichtigen. Die zu berücksichtigende Betreuungsverpflichtung ist im jeweiligen Betreuungsplan festzuhalten.

Ist eine Betreuungsmöglichkeit vorhanden, deren zeitliche Dauer die Annahme einer konkret angebotenen Beschäftigung (Arbeitszeit einschließlich der Fahrzeiten zwischen Arbeitsort und Unterbringungsmöglichkeit) erlaubt, ist von dieser Gebrauch zu machen (bspw. anderer Elternteil ist nicht berufstätig und nicht im Leistungsbezug; freier Kindergartenplatz von 7-18 Uhr vorhanden etc.).

### 7.3.5. Die angemessene Entlohnung

#### 7.3.5.1. Kollektivvertragliche Entlohnung

Als angemessene Entlohnung ist das nach dem im konkreten Fall anzuwendenden Kollektivvertrag gebührende Entgelt anzusehen, das im Hinblick auf die gebotene Entlohnung für die konkret zugewiesene Beschäftigung zu prüfen ist.

Nur wenn diesbezüglich keinerlei kollektivvertragliche Regelungen vorliegen, ist auf branchen- und/oder ortsübliches Entgelt abzustimmen.

Das Anbot einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung macht eine konkret zugewiesene Beschäftigung unzumutbar.

Liegen Zweifel vor, ob Nettolohnangebote eine angemessene Entlohnung darstellen und kann eine Umrechnung auf den Bruttolohn nicht im eigenen Wirkungsbereich erfolgen, sind die Arbeiterkammer oder die entsprechende Fachgewerkschaft zu kontaktieren.

Besteht eine angebotene Entlohnung aus Fixum und Umsatzprovision, ist zu prüfen, ob das Fixum unter oder über der kollektivvertraglichen Entlohnung liegt. Liegt das Fixum unter der kollektivvertraglichen Mindestentlohnung und bestimmt gleichzeitig der Kollektivvertrag, dass die Umsatzprovision hier nicht zu berücksichtigen ist, liegt kein zumutbares Beschäftigungsangebot vor.

Der anzuwendende Kollektivvertrag kann jedoch auch die Erreichung der festgelegten Mindestentlohnung durch Zusammenrechnung von Fixum und Umsatzprovision vorsehen. Dies bedeutet, dass das Fixum unter der kollektivvertraglichen Mindestentlohnung liegen kann, wenn die Möglichkeit besteht, durch Erzielung entsprechender Umsätze das kollektivvertragliche Entgelt zu erreichen. Wird jedoch eine entsprechend hohe Umsatzprovision nicht erzielt, darf der Arbeitgeber für diesen Fall die Bezahlung des kollektivvertraglichen Mindestentgelts nicht ausdrücklich abgelehnt haben.

Eine zugewiesene Beschäftigung ist nicht aus dem alleinigen Grunde als unzumutbar zu qualifizieren, wenn der/die Arbeitslose subjektiv der Ansicht ist, die angebotene Entlohnung sei nicht ausreichend um seine/ihre Lebenshaltungskosten zu decken. Auch auf die bisherige Einkommenssituation vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ist hier nicht abzustimmen.

Kann eine angebotene Entlohnung bei Bedachtnahme auf den anzuwendenden Kollektivvertrag nicht ohne weiteres als unterkollektivvertragliche Entlohnung angesehen werden, sondern ist dies nur zweifelhaft, fällt die Verweigerung der Annahme der Beschäftigung dem/der Arbeitslosen zur Last, wenn er/sie sich nicht vor Ablehnung der Beschäftigung über das Angebot Klarheit verschafft.

Wurde durch den/die KundIn das Vorliegen einer nicht angemessenen Entlohnung eingewendet, so ist im Zuge des Prüfverfahrens die kollektivvertraglich festgelegte Mindestentlohnung für die konkrete Beschäftigung festzustellen. Diese ist der vom potentiellen Dienstgeber konkret angebotenen Entlohnung gegenüberzustellen.

Eine ziffernmäßig exakte Feststellung der Beträge kann unterbleiben, wenn bereits von vornherein sichergestellt ist, dass die genannten Bandbreiten bereits eine unzweifelhafte Entscheidung ermöglichen (Beispiel siehe Punkt 10.5.)

Ebenso kann die ziffernmäßige Feststellung unterbleiben, wenn trotz diesbezüglicher Befragung des/der KundIn keine Einwendungen hinsichtlich der angemessenen Entlohnung bestehen.

#### 7.3.5.2. Befristeter Entgeltschutz

Der Entgeltschutz besteht bei der Vermittlung in einen anderen Beruf oder auf eine Teilzeitbeschäftigung:

- a) während der ersten 120 Tage des Arbeitslosengeldbezuges auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft mit 80% des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgelts

- b) ab dem 121. Tag des Bezuges von Arbeitslosengeld mit 75% des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgelts
- c) generell für den Bezug von Arbeitslosengeld mit 100% des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld zugrundeliegenden Entgelts, wenn im maßgeblichen Bemessungszeitraum mindestens die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen von weniger als 75% der Normalarbeitszeit entfallen.

Bei Bezug von Notstandshilfe besteht kein Entgeltschutz.

Der Entgeltschutz von 120 Tagen gilt nur für die Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld auf Grund einer neu erworbenen Anwartschaft. Wird ein Fortbezug aus einem solchen Arbeitslosengeldanspruch geltend gemacht ist zu prüfen, ob die 120 Tage Entgeltschutz bereits erschöpft sind.

Beispiel: Arbeitslosengeldbezug auf Grund einer neuen Anwartschaft beginnt mit 1.11.2004; lückenloser Bezug (61 Tage bis 31.12.2004) der Entgeltschutz besteht noch für 59 Tage.

Die 120-Tagesfrist verkürzt sich um Zeiträume, für die Ausschlussfristen gemäß § 10 und § 49 AIVG verhängt wurden. Ebenso sind Zeiten eines AD-Bezuges auf den 120 Tageszeitraum anzurechnen und verkürzen diesen, auch wenn zum Arbeitslosengeld eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes aufgezahlt wird. Während einer Sperrfrist gemäß § 11 AIVG und Ruhen gemäß § 16 Abs. 1 lit. 1 (UE/UA) liegt kein Bezug vor; der Entgeltschutz beginnt mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes. Keine Auswirkungen auf die Dauer des Entgeltschutzes haben auch Zeiten eines „reinen“ Bezuges einer Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (ohne gleichzeitige ALG Zahlung).

Der Entgeltschutz gilt auch bei Arbeitslosen, die bereits beginnend vor dem 1.1.2005 Arbeitslosengeld auf Grund einer neuen Anwartschaft beziehen. Bei diesen sind im Sanktionsfall auch Bezugszeiten, die vor dem 1.1.2005 liegen, zu berücksichtigen.

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 „gesicherte“ Bemessungsgrundlage nach § 21 Abs. 8 AIVG die Grundlage für den Entgeltschutz.

Die Überprüfung hat jedoch erst und nur im Rahmen der Ermittlungen zur Verhängung einer Sanktion anhand der Angaben der Betriebe zum Lohnangebot zu erfolgen. Die Angaben zum Lohnangebot sind möglichst in schriftlicher Form einzuholen.

#### 7.3.6. Von Streik und Aussperrung betroffene Betriebe

Eine Vermittlung in derartige Betriebe kann nicht die Rechtsfolgen des § 10 AIVG nach sich ziehen.

#### 7.3.7. Wiedereinstellzusagen

Eine Vermittlung einer zumutbaren Beschäftigung kann trotz Vorliegen einer Wiedereinstellzusage die Rechtswirkungen des § 10 AIVG auslösen.

#### 7.3.8. Nachsicht

Eine Anhörung des Regionalbeirates ist nur für die Erteilung einer Nachsicht vorzunehmen. Zu diesem Zweck ist im Ermittlungsverfahren zu prüfen, ob allfällige Nachsichtsgründe vorliegen.

Anlässlich der Aufnahme einer Niederschrift nach § 10 AIVG ist der/die KundIn gleichzeitig zum allfälligen Vorliegen von Nachsichtsgründen zu befragen. Dies ist in geeigneter Form zu dokumentieren.

Vom Leistungsbezieher geltend gemachte Nachsichtsgründe sind niederschriftlich festzuhalten. Eine Vorlage an den Regionalbeirat hat zu erfolgen, wenn vom Leistungsbezieher Nachsichtsgründe geltend gemacht wurden oder dem AMS solche bekannt sind (z.B. Arbeitsaufnahme). Die Entscheidung über die Nachsicht trifft die regionale Geschäftsstelle nach Anhörung des Regionalbeirates.

Wird eine Beschäftigungsaufnahme – und damit ein Nachsichtsgrund – nach Erlassung eines Bescheides bekannt, ist der ursprüngliche bezugnehmende Bescheid amtswegig zu beheben.

#### 7.4. Ausschlussfrist nach § 10 AIVG und Arbeitswilligkeit

Es ist nicht zulässig, auf Grund mehrmaliger Verhängung einer Ausschlussfrist auf das Vorliegen von Arbeitsunwilligkeit bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft zu schließen und aus diesem Grund den Bezug bis zu einem neuen Anwartschaftserwerb zu versagen (ausführlicher dazu Erlass des BMWA vom 24.11.2004, 435.005/5029-II/1/2004).

#### 7.5. Bescheiderlassung in erster Instanz

Eine Bescheiderlassung wegen Vereitelung oder Verweigerung einer Beschäftigungsaufnahme unter Anwendung des § 10 AIVG ist nur in denjenigen Fällen zulässig, in denen das Vorliegen der Zumutbarkeit einer angebotenen Beschäftigung unter Berücksichtigung aller unter Abschnitt 7.2.1. angeführten Punkte niederschriftlich dokumentiert wurde.

Vor der Entscheidung über die Verhängung einer Ausschlussfrist ist jedenfalls zu prüfen, ob ein Einkommensschutz bestanden hat. Insbesondere ist bei der Behauptung eines 100 %igen Einkommensschutzes das Ausmaß und die Dauer der entsprechenden Teilzeitbeschäftigung(en) im Jahr der Bemessungsgrundlage zu ermitteln. 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. Überdies sind auch, in Entsprechung der bestehenden Judikatur, die übrigen Voraussetzungen für die Zumutbarkeit vor Verhängung einer Sanktion zu prüfen.

#### 7.6. Prüfung der Zumutbarkeitskriterien im Berufungsverfahren

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

Wenn dem Vorliegen einer angemessenen Entlohnung Entscheidungsrelevanz zukommt, hat der Berufungsbescheid jedenfalls eine entsprechende Darstellung zu enthalten, der sowohl die konkrete kollektivvertragliche Mindestentlohnung als auch die angebotene Entlohnung zu entnehmen sind.

## **8. Inkrafttreten/Außerkräftreten**

Diese Bundesrichtlinie tritt am 1.1.2005 in Kraft. Damit treten die Richtlinien zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), GZ 1202, ALV/02-1999 vom 01.05.1999 und BGS/ALV/1202/04-2002 vom 1.1.2002 außer Kraft.

*Weiters ist die Weisung „Vorgangsweisen im Zusammenhang mit §§ 9 und 10 AIVG“ vom 8.7.1999 mit 1.1.2005 aufgehoben.*

## **9. Einführung und Qualitätssicherung**

*Anwendungsprobleme können den betroffenen Abteilungen der LGS im Rahmen der Qualitätssicherung laufend übermittelt werden.*

## **10. Erläuterungen**

### **10.1. ad 4. Gesetzliche Grundlagen**

#### **§ 9.**

- (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung 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 Wegzeit für Hin- und Rückweg soll tunlich nicht mehr als ein Viertel der durchschnittlichen täglichen Normalarbeitszeit betragen. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, wie zB wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar. Bei einer Vollzeitbeschäftigung ist aber jedenfalls eine tägliche Wegzeit von zwei Stunden und bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Stunden eine tägliche Wegzeit von eineinhalb Stunden 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.

## § 10.

### (1) Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle 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 Mindestdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Z 1 bis 4 um weitere zwei Wochen auf acht Wochen. Die Erhöhung der Mindestdauer des Anspruchsverlustes gilt jeweils bis zum Erwerb einer neuen Anwartschaft. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.

- (2) Hat sich die arbeitslose Person auf einen durch unwahre Angaben über Umfang und Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen begründeten besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen berufen, so erhöht sich die Mindestdauer des Anspruchsverlustes nach Abs. 1 um weitere zwei Wochen.

(3) Der Verlust des Anspruches gemäß Abs. 1 ist in berücksichtigungswürdigen Fällen wie zB bei Aufnahme einer anderen Beschäftigung nach Anhörung des Regionalbeirates ganz oder teilweise nachzusehen.

10.2. ad 7.2.1. Niederschrift gemäß § 10 AIVG bei Vereitelung oder Verweigerung einer Beschäftigungsaufnahme Regelungsgegenstand

#### Formularwesen

Für die Erstellung von Niederschriften wird ein EDV unterstütztes Formular zur Verfügung gestellt, das die unter Abschnitt 7.2.1. angeführten Punkte beinhaltet. Auch wenn im Falle einer Niederschriftserstellung infolge Vereitelung bzw. Verweigerung der Beschäftigungsaufnahme weiterhin das Papierformular verwendet wird, sind alle unter 7.2.1. angeführten Punkte mit dem/der KundIn abzuklären und ist dies am aufliegenden Vordruck entsprechend zu dokumentieren.

10.3. ad 7.3 Prüfung des Vorliegens der einzelnen Zumutbarkeitskriterien vor Bescheiderlassung in erster Instanz

#### Entgegennahme offener Stellen durch das Service für Unternehmen (SfU)

Die Entgegennahme offener Stellen durch das SfU erfolgt ausschließlich nach den Angaben des Unternehmens.

10.4. ad 7.3.2. Angemessene Zeit zur Erreichbarkeit der Beschäftigung

Beispiele zu Punkt 7.3.2.

#### Beispiel 1:

16 Wochenstunden an 2 Tagen = 8 Std. tägliche Arbeitszeit = 2 Std. zumutbare Wegzeit;

#### Beispiel 2:

16 Wochenstunden an 4 Tagen = 4 Std. tägliche Arbeitszeit = 1 Std. zumutbare Wegzeit;

#### Beispiel 3:

24 Wochenstunden an 6 Tagen = 4 Std. tägliche Arbeitszeit dies ergäbe eine Wegzeit von 1 Std. täglich, da aber 20 Wochestunden erreicht bzw. überschritten werden sind 1 ½ Stunden tägliche Wegzeit zumutbar.

#### Beispiel 4:

36 Wochenarbeitsstunden an 5 Tagen = 7,2 Std. = 1,8 Std., das sind 1 Stunde und 48 Minuten; eine Wegzeit von täglich 2 Stunden stellt nur eine geringfügige Überschreitung dar und ist daher zulässig.

10.5. ad 7.3.5. Die angemessene Entlohnung

#### Feststellung der kollektivvertraglichen Entlohnung

Im Einzelfall hat die exakte Feststellung der kollektivvertraglich zustehenden Entlohnung mittels EDV zur Verfügung gestellter Hilfsmittel (Kollektivvertragsdatenbank) oder anhand aufliegender Kollektivverträge zu erfolgen. Auch kann zu diesem Zweck mit der jeweiligen Arbeiterkammer oder der entsprechenden Fachgewerkschaft Kontakt aufgenommen werden.

10.6. ad 7.3.5. Die angemessene Entlohnung

*Beispiel zu Punkt 7.3.5.*

Die angebotene Entlohnung beträgt EUR 1.560,-- brutto. Abgestuft nach anrechenbaren Vordienstzeiten liegt die mindestkollektivvertragliche Entlohnung zwischen EUR 870,-- und EUR 1.400,-- brutto.

Hier besteht somit keinerlei Zweifel, dass die angebotene Entlohnung in jedem Fall als überkollektivvertraglich und somit zumutbar zu bewerten ist.

## 11. Anhang

11.1 Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 08.09.1998, Zl. 96/08/0241

11.2 laufende Qualitätssicherung (Erfahrungsbericht)

11.1. Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 8.9.1998, Zl. 96/08/0241 (Volltext):

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Novak, Dr. Sulyok und Dr. Nowakowski als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Hackl, über die Beschwerde des O in K, vertreten durch Dr. Gerhard Folk, Rechtsanwalt in 8605 Kapfenberg, Lindenplatz 4a, gegen den aufgrund des Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Steiermark vom 18. Juli 1996, Zl. LGS600/LA2/1218(7022)1996-Mag.Ed/S, betreffend Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe gemäß § 10 Abs. 1 AIVG, zu Recht erkannt:

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund (Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales) hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 12.500,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

### Entscheidungsgründe:

Der im Jahre 1960 geborene Beschwerdeführer bezieht seit März 1990 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung mit kurzzeitigen Unterbrechungen, zuletzt hatte er einen Anspruch auf Notstandshilfe.

Nach der Niederschrift vom 26. März 1996, aufgenommen bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Bruck/Mur, wurde dem Beschwerdeführer aufgetragen, in seinem Beruf als Maschinenschlosser bzw. als Hilfsarbeiter laufend einmal monatlich acht Bewerbungen vorzulegen. Nach dem Inhalt dieser Niederschrift wurde der Beschwerdeführer darüber belehrt, dass es sich bei diesen Terminen um Kontrollmeldungen im Sinne des § 49 AIVG handle und er mit dem Verlust des Anspruches gemäß § 10 Abs. 1 AIVG rechnen müsse, wenn die entsprechenden Nachweise nicht beigebracht würden.

Diese Niederschrift wurde vom Beschwerdeführer nicht unterschrieben. Laut einem angebrachten Vermerk würde er "acht Bewerbungen nicht unterschreiben".

Nachdem am 22. April 1996 Bewerbungen des Beschwerdeführers einlangten, wurde ein neuerlicher Kontrolltermin mit 31. Mai 1996 vereinbart. An diesem Tag wurden vier Bewerbungen des Beschwerdeführers beigebracht. Im Akt wurde festgehalten, der Beschwerdeführer habe sich bei der Gewerkschaft erkundigt und es sei ihm dort mitgeteilt worden, dass eine Bewerbung wöchentlich zumutbar sei. Der Beschwerdeführer wurde daraufhin für 10. Juni 1996 vorgeladen.

Anlässlich der Niederschrift am 10. Juni 1996 beim Arbeitsmarktservice Bruck/Mur gab der Beschwerdeführer an, er sei bei der Gewerkschaft gewesen und es sei ihm mitgeteilt worden, dass er nur eine Bewerbung pro Woche vorlegen müsse.

Mit Bescheid vom 24. Juni 1996 sprach daraufhin das Arbeitsmarktservice Bruck/Mur aus, dass der Beschwerdeführer den Anspruch auf Notstandshilfe gemäß § 38 i.V.m. § 10 AIVG für die Zeit vom 1.

Juni 1996 bis 12. Juli 1996 verloren habe. In der Begründung dieses Bescheides wurde nach Wiedergabe der angewendeten Gesetzesbestimmungen ausgeführt, der Beschwerdeführer sei der ihm vom Arbeitsmarktservice aufgetragenen Anstrengung zur Erlangung einer Beschäftigung nicht nachgekommen.

Der Beschwerdeführer erhob eine als "Widerspruch" bezeichnete Berufung. Darin führte er aus, am 26. März 1996 sei ihm aufgetragen worden, in Eigeninitiative monatlich acht Vorstellungen durchzuführen. Dies sei ihm nicht jedes Monat möglich gewesen, aber er habe monatlich mindestens vier Vorsprachen getätigt. Laut Auskunft bei der "GMBE" stelle dies eine zumutbare und ausreichende Initiative dar. Im Kalendermonat Juni 1996 sei es ihm möglich gewesen, acht Vorstellungen zu tätigen und könne er dies auch nachweisen.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde der Berufung keine Folge gegeben. In der Begründung gab die belangte Behörde die angewendeten gesetzlichen Bestimmungen wieder und führte sodann ergänzend zum eingangs dargestellten unstrittigen Sachverhalt aus, der Beschwerdeführer habe beginnend von Mai 1994 bis Februar 1996 monatlich im Durchschnitt zwei Bewerbungen vorgelegt. Daraus hätten sich für die Beraterin des Beschwerdeführers begründete Zweifel am Einsatz einer entsprechend vorhandenen Eigeninitiative ergeben, weshalb ihm am 26. März 1996 vorgeschrieben worden sei, acht Bewerbungen pro Monat zu tätigen. Dabei sei auf das Alter und die Ausbildung des Beschwerdeführers entsprechend Bedacht genommen worden. Für die Monate April und Mai 1996 habe der Beschwerdeführer die aufgetragenen Bewerbungen nicht nachgewiesen, weshalb ihm die Notstandshilfe für die Zeit vom 1. Juni 1996 bis 12. Juli 1996 entzogen worden sei. Im Juni 1996 habe der Beschwerdeführer die vorgeschriebenen acht Bewerbungen erbracht. Die Auskünfte von der Gewerkschaft, auf die sich der Beschwerdeführer in seiner Berufung bezogen habe, seien nicht maßgeblich. Der Beschwerdeführer sei dem ihm vom Arbeitsmarktservice erteilten Auftrag, acht Bewerbungen monatlich vorzulegen in den Monaten April und Mai 1996 nicht nachgekommen. Die von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Bruck/Mur ausgesprochene Sanktion sei daher zu Recht ergangen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften erhobene Beschwerde mit dem Begehren, ihn aus diesen Gründen kostenpflichtig aufzuheben.

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

Gemäß § 7 Abs. 1 Z. 1 i.V.m. Abs. 2 AIVG ist eine Voraussetzung des Anspruches auf Arbeitslosengeld, dass der Arbeitslose arbeitswillig ist.

Nach § 9 Abs. 1 AIVG i.d.F. der ab 1. August 1993 geltenden Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl. Nr. 502, ist unter anderem arbeitswillig, wer bereit ist, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und auch sonst alle gebotenen Anstrengungen von sich aus unternimmt, eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

Wenn der Arbeitslose auf Aufforderung durch das Arbeitsmarktservice nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung glaubhaft zu machen, so verliert er gemäß § 10 Abs. 1 AIVG (i.d.F. BGBl. Nr. 201/1996) für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Gemäß § 38 AIVG sind auf die Notstandshilfe die Bestimmungen des Arbeitslosengeldes sinngemäß anzuwenden.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993 (vgl. 1194 BlgNR 18. GP., Seite 12) wird zu den §§ 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1 AIVG folgendes ausgeführt:

"Mit der vorgesehenen Gesetzesergänzung soll festgelegt werden, dass der Arbeitslose darüber hinaus alle gebotenen Anstrengungen von sich aus zu unternehmen hat, um eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist. Im allgemeinen kann davon ausgegangen werden, dass eine Bewerbung pro Woche sicher das Minimum an zu erwartender Anstrengung darstellt. In jenen konkreten Fällen, in denen nach Auffassung des Beraters vom Arbeitslosen nicht die entsprechenden Eigeninitiativen zur Erlangung einer Beschäftigung gesetzt

werden, soll das Arbeitsmarktservice den Arbeitslosen auffordern, eine bestimmte Zeit eine vorgegebene Zahl von Bewerbungen anhand von Unterlagen nachzuweisen. Bei dieser Maßnahme ist jedoch nicht an eine schematische Vorgangsweise gedacht, vielmehr wird bei der Festsetzung der Zahl der Bewerbungen auf das Alter, den Gesundheitszustand, die Bildung und Ausbildung des Arbeitslosen entsprechend Bedacht zu nehmen sein ..."

Zur Zahl der Mindestbewerbungen wird im Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (vgl. 1222 BlgNR, 18. GP., Seite 2) folgende Auffassung vertreten:

"Die in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage geäußerten Vorstellungen betreffend Zahl der Mindestbewerbungen können nur so verstanden werden, dass je nach der konkreten Lage des Einzelfalles Art und Ausmaß der Bewerbungsanstrengungen festzulegen sind, soweit diese auch wirklich sinnvoll erscheinen. Dabei ist auf die konkrete Situation des Arbeitsmarktes und die Möglichkeit seiner Beschäftigung Bedacht zu nehmen. Der Betreuer wird nach den Umständen des Einzelfalles dem Arbeitslosen dabei entsprechende Hilfestellung geben. Für die Glaubhaftmachung der eigenen Anstrengungen genügen glaubwürdige Hinweise wie z.B. Kopien von Bewerbungsschreiben oder Angabe der Kontaktperson der Firma, mit der telefoniert wurde."

Nach diesen Erläuterungen zur Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes soll der Arbeitslose neben den Vermittlungsbemühungen der Behörde darüber hinaus selbst alle gebotenen Anstrengungen von sich aus unternehmen, um eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist. In jenen Fällen, in denen nach Auffassung des AMS vom Arbeitslosen nicht die entsprechenden Eigeninitiativen zur Erlangung einer Beschäftigung gesetzt werden, sollte dem AMS die Möglichkeit gegeben werden, den Arbeitslosen aufzufordern, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung glaubhaft zu machen.

Die belangte Behörde vertrat die Auffassung, schon ein Zuwiderhandeln gegen eine in dieser Weise vorgeschriebene Zahl von Bewerbungen sei als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG anzusehen. Damit verkannte sie aber die Rechtslage: Gemäß § 10 AIVG kann die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice den Arbeitslosen auffordern, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung glaubhaft zu machen. Im Beschwerdefall wurde eine solche Aufforderung dahingehend konkretisiert, dass der Beschwerdeführer monatlich eine bestimmte Zahl von Bewerbungen nachweisen solle. Dies konnte aber nichts daran ändern, dass der Beschwerdeführer nur glaubhaft machen musste, er habe ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung gemacht. Es ist Aufgabe der Behörde zu beurteilen, ob die glaubhaft gemachten Anstrengungen unter den konkreten Verhältnissen vor dem Hintergrund des - ebenfalls darzustellenden - Umfeldes auf dem konkret in Frage kommenden Teil des Arbeitsmarktes und nach den persönlichen Verhältnissen (Stand, Alter, Ausbildung) des Beschwerdeführers "ausreichend" waren oder nicht. Kommt sie zum Ergebnis, die glaubhaft gemachten Anstrengungen sind nicht ausreichend, hat sie ihre diesbezüglichen Erwägungen in der Begründung des Bescheides darzulegen. Die Bescheidbegründung hat eine Würdigung der glaubhaft gemachten Anstrengungen zu enthalten. Hierbei ist das Gesamtverhalten des Beschwerdeführers von der Aufforderung bis zur Erlassung des erstinstanzlichen Bescheides zu beurteilen. Bedeutsam sind nicht nur Art und Ausmaß, sondern auch die Ernsthaftigkeit der glaubhaft gemachten Anstrengungen. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerde kommt es hingegen auf das Verhältnis der auf dem Arbeitsmarkt vorkommenden freien Stellen und der Zahl der Arbeitslosen nicht an. Dem Arbeitslosen wird vielmehr - je nach der Zahl der angebotenen Stellen - zugemutet, mit den anderen Arbeitslosen im Bemühen um Erlangung einer solchen Stelle zu konkurrieren.

Solche Ausführungen enthält der angefochtene Bescheid, ausgehend von der Rechtsauffassung, das Zuwiderhandeln gegen die Aufforderung eine bestimmte Zahl von Bewerbungen nachzuweisen, sei für den Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe ausreichend, nicht. Dadurch belastete die belangte Behörde ihren Bescheid mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, weshalb er gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

Der Ausspruch über den Kostenersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG i.V.m. der Verordnung BGBl. Nr. 416/1994.

Wien, am 8. September 1998





Arbeitsmarktservice  
Niederösterreich

11.2. laufende Qualitätssicherung (Erfahrungsbericht)

Arbeitsmarktservice .....

## **Rückmeldungsbogen laufende Qualitätssicherung**

### **Richtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 AIVG**

Anwendungsproblem:

Zu den einzelnen Punkten der Normen (entsprechend der Gliederung der Richtlinie):

Menge der Geschäftsfälle: