

# TE Bvwg Erkenntnis 2026/5/7 W141 2336720-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.05.2026

## Entscheidungsdatum

07.05.2026

## Norm

AIVG §10

AIVG §9

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §14

1. AIVG Art. 2 § 10 heute
2. AIVG Art. 2 § 10 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
3. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
4. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
5. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.05.1996 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
6. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
7. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
8. AIVG Art. 2 § 10 gültig von 01.08.1989 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 364/1989

1. AIVG Art. 2 § 9 heute
2. AIVG Art. 2 § 9 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
3. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2004
4. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 103/2001
5. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
6. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.08.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
7. AIVG Art. 2 § 9 gültig von 01.01.1992 bis 31.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 682/1991

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 14 heute

2. VwGVG § 14 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021

3. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

4. VwGVG § 14 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

## **Spruch**

,

W141 2336720-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gerhard HÖLLERER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Rebecca FIGL-GATTINGER und Franz KOSKARTI als Beisitzer über die Beschwerde der XXXX, geboren am XXXX, VN XXXX, bevollmächtigt vertreten durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich RSB Ost, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice (AMS) Korneuburg vom 11.11.2025, in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 16.02.2026, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gerhard HÖLLERER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Rebecca FIGL-GATTINGER und Franz KOSKARTI als Beisitzer über die Beschwerde der römisch 40, geboren am römisch 40, VN römisch 40, bevollmächtigt vertreten durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich RSB Ost, gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice (AMS) Korneuburg vom 11.11.2025, in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung vom 16.02.2026, zu Recht erkannt:

A)

I. Die Beschwerdeverentscheidung vom 16.02.2026, Zl. XXXX, wird wegen Unzuständigkeit aufgehoben römisch eins. Die Beschwerdeverentscheidung vom 16.02.2026, Zl. römisch 40, wird wegen Unzuständigkeit aufgehoben.

II. Der Beschwerde gegen den Bescheid vom 11.11.2025 wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos behoben. römisch zwei. Der Beschwerde gegen den Bescheid vom 11.11.2025 wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos behoben.

B)

Die Revision ist gemäß Artikel 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133 Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

## **Text**

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. In der niederschriftlichen Einvernahme vor dem Arbeitsmarktservice (AMS) Korneuburg (in weiterer Folge „belangte Behörde“ genannt) am 10.11.2025 wegen des Nichtzustandekommens eines Beschäftigungsverhältnisses als Sekretärin mit einer Entlohnung „laut Kollektivvertrag“ gab die Beschwerdeführerin an, dass sie hinsichtlich der konkret angebotenen Entlohnung, der angebotenen beruflichen Verwendung, der vom Unternehmen geforderten Arbeitszeit, der körperlichen Fähigkeiten, Gesundheit und Sittlichkeit, der täglichen Wegzeit für Hin- und Rückwege und der Betreuungspflichten keine Einwendungen habe.

Ergänzend führte die Beschwerdeführerin aus, sie habe die Mitteilung vom 23.10.2025 bezüglich der Stelle bekommen. Sie habe am 28.10.2025 auf die Plattform der Bildungsdirektion geschaut, da sei die Stelle nicht mehr online gewesen.

2. Mit Bescheid vom 11.11.2025 sprach die belangte Behörde gemäß § 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG) aus, dass die Beschwerdeführerin den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 42 Tagen ab dem 04.11.2025 verloren habe. Nachsicht wurde nicht erteilt. 2. Mit Bescheid vom 11.11.2025 sprach die belangte Behörde

gemäß Paragraph 10, Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG) aus, dass die Beschwerdeführerin den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von 42 Tagen ab dem 04.11.2025 verloren habe. Nachsicht wurde nicht erteilt.

Begründend wurde ausgeführt, dass die belangte Behörde am 04.11.2025 Kenntnis darüber erlangt habe, dass die Beschwerdeführerin das Zustandekommen einer zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung als „Sekretär/in (Büro/Verwaltung)“ bei der „Firma Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium“ ohne triftigen Grund vereitelt habe. Gründe für eine Nachsicht der Rechtsfolgen lägen nicht vor bzw. könnten nicht berücksichtigt werden.

3. Gegen diesen Bescheid richtete sich die am 13.11.2025 bei der belangten Behörde eingelangte Beschwerde der Beschwerdeführerin.

Darin führte sie aus, dass die zugewiesene Stelle ihr am 23.10.2025 via „eAMS“ zugestellt worden sei. Die Bewerbungsfrist habe laut Stellenausschreibung bereits am 28.10.2025 geendet. Laut Vereinbarung habe sie acht Tage Zeit gehabt, das AMS über den aktuellen Stand der Bewerbung zu informieren. Nachdem die Ausschreibung am 29.10.2025 auf der Plattform nicht mehr online gewesen sei, habe sie es vergessen, den aktuellen Stand diesbezüglich über das Portal „eAMS“ mitzuteilen.

Sie habe seit ihrem Leistungsanspruch ab September keine einzige Stelle des AMS verweigert oder vereitelt und sich stets auf alle vermittelten Stellen beworben. Lediglich auf eine vermittelte Stelle vom 04.09.2025 habe sie sich nicht beworben, da diese nicht ihrem gewünschten Stundenausmaß laut Vereinbarung entsprochen habe, was sie zuverlässig und innerhalb der Frist rückgemeldet habe. Sie bewerbe sich darüber hinaus regelmäßig initiativ auf verschiedenste Stellen und sei seit September bereits zu sechs Bewerbungsgesprächen unterschiedlicher Arbeitgeber eingeladen worden. Es habe sich dabei immer um Absagen von Seiten der Arbeitgeber gehandelt.

4. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 16.02.2026 wurde die Beschwerde vom 13.11.2025 gemäß § 14 VwGVG iVm § 56 Abs. 2 ALVG abgewiesen. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 16.02.2026 wurde die Beschwerde vom 13.11.2025 gemäß Paragraph 14, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, Absatz 2, ALVG abgewiesen.

Nach Wiedergabe des Verfahrensgangs ging die belangte Behörde in tatsächlicher Hinsicht davon aus, dass der Beschwerdeführerin am 23.10.2025 eine Beschäftigung als „Sekretär/in (Büro/Verwaltung)“ im Beschäftigungsausmaß Teilzeit angeboten worden sei. Die Bewerbungsfrist habe laut Stellenausschreibung am 28.10.2025 geendet und sei über das Bewerbungsportal der Bildungsdirektion bis zum Ende der Bewerbungsfrist möglich gewesen. Dieser Vermittlungsvorschlag sei der Beschwerdeführerin auf ihr „MeinAMS“-Konto am 23.10.2025 gesandt, am 23.10.2025 empfangen und von ihr am 24.10.2025 um 09:21 Uhr gelesen worden. Am 04.11.2025 habe sie gemeldet, dass sie sich nicht vorgestellt habe, da sie die Bewerbungsfrist versäumt habe.

In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, dass der Vermittlungsvorschlag ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht habe, dass die Bewerbungsfrist am 28.10.2025 ende. Die Beschwerdeführerin habe den Vermittlungsvorschlag am 24.10.2025 um 09:21 Uhr gelesen und sohin noch genügend Zeit gehabt, sich darauf zu bewerben. Es liege in ihrer Verantwortung, den Vermittlungsvorschlag ordentlich zu lesen und dementsprechend zu handeln. Zum Vorbringen, sie habe den Vermittlungsvorschlag am 24.10.2025 bekommen und acht Tage Zeit gehabt, das AMS über den Stand der Bewerbung zu informieren, wurde ausgeführt, dass der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 20.10.2010, Zl. 2008/08/0191, ausgesprochen habe, dass eine arbeitslose Person zur Erlangung eines Arbeitsplatzes unverzüglich zu handeln habe. In einem weiteren Erkenntnis vom 12.09.2012, Zl. 2011/08/0177, habe der Verwaltungsgerichtshof entschieden, dass eine Bewerbung erst sieben Tage nach Erhalt des Vermittlungsvorschlages nicht mehr als unverzügliche Handlung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes zu qualifizieren sei. Es sei sohin eine unverzügliche Bewerbung nötig. Lediglich die Rückmeldung darüber könne innerhalb von acht Tagen an das AMS erfolgen. Die Beschwerdeführerin habe sich nicht beworben und dadurch das Zustandekommen einer zugewiesenen, zumutbaren Beschäftigung vereitelt.

5. Mit Eingabe vom 19.02.2026 stellte die Beschwerdeführerin fristgerecht einen Vorlageantrag.

Darin führte sie aus, die im Bescheid verhängte Sperre von 42 Tagen sei aus ihrer Sicht unverhältnismäßig. Es handle sich um einen erstmaligen Pflichtverstoß. Sie habe zuvor keine Verwarnungen oder vergleichbare Pflichtverletzungen begangen. Die versäumte Rückmeldung habe auf einem einmaligen menschlichen Versehen ohne Vorsatz oder

Täuschungsabsicht beruht. Sie habe sich vier Tage nach Ablauf der Rückmeldefrist beim AMS gemeldet und habe daraufhin am 10.11.2025 bei ihrem Betreuer vorgesprochen und noch einmal offen ihren Fehler kundgetan. Kooperationsbereitschaft sei daher zu jeder Zeit gegeben gewesen.

Darüber hinaus sei sie durchgehend arbeitswillig gewesen und sei dies auch weiterhin. Sie verfasse regelmäßig Initiativbewerbungen und nehme aktiv an Bewerbungsgesprächen teil. Ihre laufenden Bewerbungsaktivitäten seien dokumentiert und nachvollziehbar. Zu keinem Zeitpunkt habe sie ein vom AMS vermitteltes Stellenangebot vereitelt, wie es ihr im Bescheid vorgeworfen werde. Der Zweck von Sanktionen im Arbeitslosenversicherungsrecht liege insbesondere darin, mangelnde Arbeitsbereitschaft zu sanktionieren, eine solche liege in ihrem Fall aber nicht vor. Die verhängte Sperre stehe daher außer Verhältnis zur Schwere des Verstoßes, insbesondere angesichts des erstmaligen Fehlers, der nur kurzen Verspätung der Rückmeldung von vier Tagen, ihrer durchgehenden Kooperationsbereitschaft und des Einhaltens aller Folgetermine sowie ihrer nachweisbaren Arbeitsbemühungen. Sie ersuche daher, dass ihre Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt werde, um zu prüfen, ob es sich um eine verhältnismäßige Sanktion handle.

6. Am 24.02.2026 ist der Verfahrensakt hiergerichtlich eingelangt.

7. Mit Schriftsatz vom 02.03.2026 gab die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich RSB Ost die Vertretung der Beschwerdeführerin durch Mag. Mario SCHAFFER bekannt und ersuchte, von allen verfahrensrelevanten Terminen in Kenntnis gesetzt zu werden sowie künftige Zustellungen zu deren Händen vorzunehmen. Eine Vollmacht vom 18.02.2026 wurde vorgelegt.

8. Am 27.04.2026 fand eine öffentlich mündliche Verhandlung statt, welche hier zusammenfassend wiedergegeben wird. Bei dieser Verhandlung waren der Richtersenaat mit Vorsitzendem Richter Mag. Gerhard HÖLLERER (VR) und den Beisitzern fachkundige Laienrichterin Rebecca FIGL-GATTINGER (LR1) und die fachkundiger Laienrichter Franz KOSKARTI (LR2), sowie der Schriftführer AAss. Daniel SCHAFFER anwesend. Weiters nahmen die Beschwerdeführerin XXXX (BF), ihr bevollmächtigter Vertreter Mag. Maximilian HARTL (BFV), sowie ein Vertreter der belangten Behörde, Mag. XXXX (BHV), an der Verhandlung teil. Am 27.04.2026 fand eine öffentlich mündliche Verhandlung statt, welche hier zusammenfassend wiedergegeben wird. Bei dieser Verhandlung waren der Richtersenaat mit Vorsitzendem Richter Mag. Gerhard HÖLLERER (VR) und den Beisitzern fachkundige Laienrichterin Rebecca FIGL-GATTINGER (LR1) und die fachkundiger Laienrichter Franz KOSKARTI (LR2), sowie der Schriftführer AAss. Daniel SCHAFFER anwesend. Weiters nahmen die Beschwerdeführerin römisch 40 (BF), ihr bevollmächtigter Vertreter Mag. Maximilian HARTL (BFV), sowie ein Vertreter der belangten Behörde, Mag. römisch 40 (BHV), an der Verhandlung teil.

Der Vorsitzende Richter prüfte, nach Aufruf der Sache, die Identität und Stellung der Anwesenden sowie etwaige Vertretungsbefugnisse.

Vorstellung des Schriftführers, der fachkundigen Laienrichter und des Richters (VR). Die Verhandlung war öffentlich gemäß § 25 VwGVG. Vorstellung des Schriftführers, der fachkundigen Laienrichter und des Richters (VR). Die Verhandlung war öffentlich gemäß Paragraph 25, VwGVG.

VR legte den Gegenstand der Verhandlung, wie oben eingetragen dar und fasste den bisherigen Gang des Verfahrens im Wesentlichen zusammen.

Der VR befragte die Parteien, ob sie auf die Verlesung des Akteninhaltes verzichten, woraufhin beide Parteien auf die Verlesung des Akteninhaltes verzichteten.

BF und die belangte Behörde erhielten die Möglichkeit, zum Gegenstand des Verfahrens und bisherigem Verfahrensgang ergänzend Stellung zu nehmen. Es wurde keine ergänzende Stellungnahme abgegeben.

Der VR fragte ob noch Unterlagen dem Akt hinzugefügt werden sollen. Es wurden keine weiteren Unterlagen vorgelegt.

VR befragte BF, ob diese körperlich, geistig und sprachlich in der Lage ist, der heutigen mündlichen Verhandlung zu folgen oder ob irgendwelche Hindernisgründe vorliegen. Ferner wurde BF befragt, ob sie gesund ist oder ob bei ihr (chronische) Krankheiten und/oder Leiden vorliegen. Diese Fragen wurden von der BF dahingehend beantwortet, dass keine Hindernisgründe vorliegen. BF war in der Lage, der Verhandlung in vollem Umfang zu folgen. Verhandlungsfähigkeit war gegeben.

Im Wesentlichen geht aus der Einvernahme der Beschwerdeführerin (BF) Folgendes hervor:

Sie habe eine Ausbildung als Sozialpädagogin gemacht. Sie sei diplomierte Sozialpädagogin und viele Jahre im Hort tätig gewesen. Bei den XXXX habe sie im Ausmaß von 20 Wochenstunden gearbeitet. Sie habe ungefähr 1.700 € netto verdient. Sie habe eine Ausbildung als Sozialpädagogin gemacht. Sie sei diplomierte Sozialpädagogin und viele Jahre im Hort tätig gewesen. Bei den römisch 40 habe sie im Ausmaß von 20 Wochenstunden gearbeitet. Sie habe ungefähr 1.700 € netto verdient.

VR bespricht, ob die Tätigkeit aufgrund des Entgeltschutzes nach § 9 zumutbar war. BF wolle festhalten, dass dies ein einmaliges Versehen gewesen sei, da sie die Bewerbungsfrist aufgrund ihrer vielen Eigenbewerbungen verpasst habe. Sie wolle festhalten, dass aus ihrer Sicht eine 42-tägige Sperre unverhältnismäßig hoch sei und sie habe ja auch, wie es der belangten Behörde vorliege, eine hohe Eigeninitiativbewerbungstätigkeit nachzuweisen und möchte auch noch darauf hinweisen, dass sie bei ihrem letzten Arbeitgeber durchgehend 10 Jahre beschäftigt gewesen sei. VR bespricht, ob die Tätigkeit aufgrund des Entgeltschutzes nach Paragraph 9, zumutbar war. BF wolle festhalten, dass dies ein einmaliges Versehen gewesen sei, da sie die Bewerbungsfrist aufgrund ihrer vielen Eigenbewerbungen verpasst habe. Sie wolle festhalten, dass aus ihrer Sicht eine 42-tägige Sperre unverhältnismäßig hoch sei und sie habe ja auch, wie es der belangten Behörde vorliege, eine hohe Eigeninitiativbewerbungstätigkeit nachzuweisen und möchte auch noch darauf hinweisen, dass sie bei ihrem letzten Arbeitgeber durchgehend 10 Jahre beschäftigt gewesen sei.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (entscheidungswesentlicher Sachverhalt):

Die belangte Behörde und das BVwG haben die notwendigen Ermittlungen des maßgeblichen Sachverhaltes ausreichend durchgeführt. Auf dieser Grundlage und nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung werden folgende Feststellungen getroffen und der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt.

Die Beschwerdeführerin ist österreichische Staatsbürgerin und stand ab 29.09.2025 im Bezug von Arbeitslosengeld in Höhe von tgl. € 41,26 auf Basis einer Bemessungsgrundlage von € 1.932,55. Ihr letztes vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis war im Zeitraum vom 01.09.2014 bis 31.08.2025, unterbrochen durch Bezug von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld, beim Dienstgeber XXXX als Angestellte. Jedenfalls ab 01.01.2022 war die Beschwerdeführerin bei diesem Dienstgeber im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche ausschließlich teilzeitbeschäftigt. Die Beschwerdeführerin ist österreichische Staatsbürgerin und stand ab 29.09.2025 im Bezug von Arbeitslosengeld in Höhe von tgl. € 41,26 auf Basis einer Bemessungsgrundlage von € 1.932,55. Ihr letztes vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis war im Zeitraum vom 01.09.2014 bis 31.08.2025, unterbrochen durch Bezug von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld, beim Dienstgeber römisch 40 als Angestellte. Jedenfalls ab 01.01.2022 war die Beschwerdeführerin bei diesem Dienstgeber im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche ausschließlich teilzeitbeschäftigt.

Davor war die Beschwerdeführerin während nachstehender Zeiträume bei folgenden Dienstgebern beschäftigt:

Zeitraum

Dienstgeber

11.06.2005 – 11.09.2005

XXXX römisch 40

01.07.2007 - 31.07.2007

XXXX römisch 40

17.11.2008 - 31.01.2010

XXXX römisch 40

20.01.2010 - 31.08.2010

XXXX römisch 40

01.09.2010 - 31.08.2013

XXXX römisch 40

Am 23.10.2025 wurde der Beschwerdeführerin über ihr „MeinAMS“-Konto ein Vermittlungsvorschlag für eine Stelle als

„Sekretär/in (Büro/Verwaltung)“ an einem genannten Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium in XXXX Wien im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche übermittelt. Am 23.10.2025 wurde der Beschwerdeführerin über ihr „MeinAMS“-Konto ein Vermittlungsvorschlag für eine Stelle als „Sekretär/in (Büro/Verwaltung)“ an einem genannten Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium in römisch 40 Wien im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche übermittelt.

Laut Stellenausschreibung handelte es sich um eine befristete Stelle im Sekretariatsdienst mit einer Entlohnung von € 2.536,90 aufgrund einer Einstufung nach v3/2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) auf Basis Vollzeitbeschäftigung, sohin konkret in Höhe von brutto € 1.268,45.

Als Dienort war Wien angegeben, mit Beginn der Tätigkeit „ehestmöglich“. Das Ende der Bewerbungsfrist war mit 28.10.2025 angegeben.

Als Erfordernisse wurden genannt:

- ? „die österreichische Staatsbürgerschaft oder dieser gleich zu haltenden Staatsbürgerschaft gemäß § 1 Ausschreibungsgesetz 1989? „die österreichische Staatsbürgerschaft oder dieser gleich zu haltenden Staatsbürgerschaft gemäß Paragraph eins, Ausschreibungsgesetz 1989
- ? die volle Handlungsfähigkeit
- ? die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit dieser Verwendung verbunden sind
- ? Unbescholtenheit
- ? Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung
- ? Bereitschaft zur Fortbildung
- ? Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- ? Kenntnisse der einschlägigen Vorschriften und Gesetze
- ? soziale Kompetenz
- ? Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule bzw. Lehre im kaufmännischen Bereich“

Unter „Kontaktinformation“ war wie folgt festgehalten:

„Bewerbungen sind ausschließlich online unter: <https://bewerbungonline.bildung-wien.gv.at/> bis zum Ende der Bewerbungsfrist möglich. Der Bewerbung ist ein Bewerbungsschreiben, ein Lebenslauf mit Foto und geeignete Nachweise über die Erfüllung der oben angeführten Erfordernisse anzuschließen. Für eine fristgerechte Abgabe der Bewerbung ist der Zeitpunkt des Einlangens ausschlaggebend.“

Im Begleitschreiben der belangten Behörde wurde die Beschwerdeführerin wie folgt informiert:

„Bitte informieren Sie uns – wie vereinbart – innerhalb von 8 Tagen über das Ergebnis bzw. den aktuellen Stand Ihrer Bewerbung.“

[...]

Sie sind verpflichtet, dieses Stellenangebot anzunehmen (§ 10 Arbeitslosenversicherungsgesetz). Wenn Sie sich weigern, dieses Stellenangebot anzunehmen oder Ihr Verhalten darauf abzielt, dass der Betrieb Sie nicht einstellt, erhalten Sie für mindestens 6 Wochen kein Arbeitslosengeld bzw. keine Notstandshilfe.“ Sie sind verpflichtet, dieses Stellenangebot anzunehmen (Paragraph 10, Arbeitslosenversicherungsgesetz). Wenn Sie sich weigern, dieses Stellenangebot anzunehmen oder Ihr Verhalten darauf abzielt, dass der Betrieb Sie nicht einstellt, erhalten Sie für mindestens 6 Wochen kein Arbeitslosengeld bzw. keine Notstandshilfe.“

Die Beschwerdeführerin erfüllte die im Stellenangebot genannten Voraussetzungen. Das Beschäftigungsverhältnis war zudem zwar gesetzlich entlohnt, doch erreichte das sozialversicherungspflichtige Entgelt nicht 80 vH des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts.

Es kann nicht festgestellt werden, dass die Beschwerdeführerin infolge der Anrechnung von Vordienstzeiten oder aus sonstigen Gründen aufgrund der ihr zugewiesenen Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Entgelt von mehr als € 1.268,45 brutto bezogen hätte.

Insbesondere kann nicht festgestellt werden, dass sich die Beschwerdeführerin in einem Dienstverhältnis zu einer

Gebietskörperschaft der zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft befunden hat oder sie eine gleichwertige Berufstätigkeit oder ein gleichwertiges Verwaltungspraktikum ausgeübt hat.

Es kann auch nicht festgestellt werden, dass die Beschwerdeführerin bislang eine Tätigkeit ausgeübt hat, aufgrund derer eine fachliche Einarbeitung auf dem angebotenen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben hätte können oder aufgrund derer ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten gewesen wäre.

Der Vermittlungsvorschlag wurde von der Beschwerdeführerin am 23.10.2025 empfangen und von ihr am 24.10.2025 um 09:21 Uhr gelesen.

Die Beschwerdeführerin unterließ es jedoch, sich innerhalb der Bewerbungsfrist bis zum 28.10.2025 über das in der Stellenausschreibung genannte Onlineportal auf die ihr zugewiesene Stelle zu bewerben. Sie bewarb sich weder online noch auf sonstige Weise bei dem potentiellen Dienstgeber. Als sie am 29.10.2025 versucht hatte, sich zu bewerben, war die konkrete Stelle nicht mehr ausgeschrieben.

Am 04.11.2025 meldete die Beschwerdeführerin der belangten Behörde den Status „Nicht vorgestellt“ mit der Anmerkung: „Bewerbungsfrist verpasst; Stellenausschreibung ist nicht mehr online“ über ihr „MeinAMS“-Konto.

Indem die Beschwerdeführerin es unterließ, sich unverzüglich nach Erhalt des Vermittlungsvorschlages und jedenfalls innerhalb der ausdrücklich genannten Bewerbungsfrist über das Onlineportal des Dienstgebers zu bewerben, hielt sie es zwar zumindest ernstlich für möglich und fand sich damit ab, das Zustandekommen eines ihr zugewiesenen Beschäftigungsverhältnisses zu vereiteln, jedoch kann nicht festgestellt werden, dass sie es auch ernstlich für möglich hielt oder sich damit abfand, dass es sich dabei um ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis handelte.

Das Beschäftigungsverhältnis kam aufgrund dieses Verhaltens der Beschwerdeführerin nicht zustande.

## 2. Beweiswürdigung:

Der unter I. angeführte Verfahrensgang und der entscheidungswesentliche Sachverhalt ergeben sich aus dem diesbezüglich unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt und dem vorgelegten Verfahrensakt der belangten Behörde, dem vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Auszug aus dem Zentralen Melderegister sowie dem Auszug des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger jeweils mit Stichtag 13.03.2026 sowie der durchgeführten mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am 27.04.2026. Der unter römisch eins. angeführte Verfahrensgang und der entscheidungswesentliche Sachverhalt ergeben sich aus dem diesbezüglich unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt und dem vorgelegten Verfahrensakt der belangten Behörde, dem vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Auszug aus dem Zentralen Melderegister sowie dem Auszug des Dachverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger jeweils mit Stichtag 13.03.2026 sowie der durchgeführten mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am 27.04.2026.

Die Feststellungen zum letzten vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis der Beschwerdeführerin sowie zu den Zeiten des Leistungsbezuges gründen sich auf den im Akt einliegenden Versicherungsverlauf des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger.

Die Feststellungen zum Inhalt des Vermittlungsvorschlages gründen sich die das im Akt einliegende Stellenzuweisung vom 23.10.2025. Hieraus geht unzweifelhaft hervor, dass die Bewerbungsfrist am 28.10.2025 endete und Bewerbungen über das Bewerbungsportal bis zum Ende der Bewerbungsfrist möglich waren. Die Rechtsbelehrung im Begleitschreiben der belangten Behörde, wonach die Beschwerdeführerin verpflichtet ist, dieses Stellenangebot anzunehmen und ihr bei Weigerung oder vereitelndem Verhalten für mindestens sechs Wochen kein Arbeitslosengeld bzw. keine Notstandshilfe zusteht, ergibt sich ebenso aus dem im Akt einliegenden Vermittlungsvorschlag. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, ihr hätten für die eigentliche Bewerbung acht Tage zur Verfügung gestanden, ist auf den klaren Wortlaut der Belehrung zu verweisen. Aus der Formulierung „Bitte informieren Sie uns – wie vereinbart – innerhalb von 8 Tagen über das Ergebnis bzw. den aktuellen Stand Ihrer Bewerbung“ ergibt sich eindeutig nicht, dass ihr eine achttägige Frist für die Vornahme der eigentlichen Bewerbung eingeräumt worden wäre. Diese Textpassage legt offenkundig lediglich eine Frist für die anschließende Rückmeldung an die belangte Behörde fest, ändert jedoch nichts an der sich aus dem Gesetz ergebenden Verpflichtung, dass eine Bewerbung auf einen zugewiesenen Vermittlungsvorschlag – sofern dieser zumutbar ist – unverzüglich zu erfolgen hat.

Die Feststellungen zur Entlohnung des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses gründen auf der Gehaltsangabe in

der Stellenausschreibung unter Berücksichtigung der sich aus dem Versicherungsverlauf und den persönlichen Angaben der Beschwerdeführerin ergebenden Beschäftigungshistorie. Das angegebene Entgelt entspricht dabei einem Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe v3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 in der Entlohnungsstufe 1 in Höhe von € 2.478,80 zuzüglich einer Funktionszulage der Bewertungsgruppe v3/2, welche in der Einstiegsstufe € 58,10 beträgt.

Hinsichtlich der tatsächlichen Grundlagen für eine Anrechnung von Vordienstzeiten nach § 26 VBG, die zu einem höheren als dem festgestellten Entgelt von brutto € 1.268,45 führen hätten können, war beweiswürdigend Folgendes zu erwägen: Hinsichtlich der tatsächlichen Grundlagen für eine Anrechnung von Vordienstzeiten nach Paragraph 26, VBG, die zu einem höheren als dem festgestellten Entgelt von brutto € 1.268,45 führen hätten können, war beweiswürdigend Folgendes zu erwägen:

Eine Anrechnung als Vordienstzeit nach § 26 Abs. 2 Z 1 VBG – Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft – kommt im konkreten Fall nicht in Betracht. Aus dem im Akt einliegenden Versicherungsverlauf des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt sich zweifelsfrei, dass sämtliche Beschäftigungsverhältnisse der Beschwerdeführerin ausschließlich zu privatrechtlich organisierten Dienstgebern bestanden haben. Auch der zuletzt langjährige Dienstgeber, die XXXX, ist ein privatrechtlich organisierter Verein und gerade keine Gebietskörperschaft. Eine Anrechnung als Vordienstzeit nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer eins, VBG – Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft – kommt im konkreten Fall nicht in Betracht. Aus dem im Akt einliegenden Versicherungsverlauf des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt sich zweifelsfrei, dass sämtliche Beschäftigungsverhältnisse der Beschwerdeführerin ausschließlich zu privatrechtlich organisierten Dienstgebern bestanden haben. Auch der zuletzt langjährige Dienstgeber, die römisch 40, ist ein privatrechtlich organisierter Verein und gerade keine Gebietskörperschaft.

Auch eine Anrechnung als gleichwertige Berufstätigkeit oder gleichwertiges Verwaltungspraktikum nach § 26 Abs. 2 Z 1a VBG scheidet aus. Die Tätigkeiten, die die Beschwerdeführerin bei den oben genannten Dienstgebern ausgeübt hat, lassen sich dem Aufgabenfeld der zugewiesenen Tätigkeit – einem Verwaltungssekretariat im schulischen Bereich – nicht in dem nach § 26 Abs. 2 Z 1a lit. c sublit. aa VBG geforderten Ausmaß von zumindest 75 % zuordnen. Die Beschwerdeführerin war zuletzt über elf Jahre durchgehend im sozialpädagogischen Bereich, konkret als diplomierte Sozialpädagogin im Hort tätig, was sie sowohl in der niederschriftlichen Einvernahme als auch in der mündlichen Verhandlung bestätigt hat. Diese Tätigkeit hatte die Betreuung, Erziehung und Förderung von Kindern und gerade nicht administrativ-bürotechnische Aufgaben zum Gegenstand. Ihre vor diesem langjährigen Beschäftigungsverhältnis liegenden, jeweils nur kurzfristigen Tätigkeiten in der Hotellerie oder im Bankwesen mögen in Einzelfällen administrative Anteile aufgewiesen haben, decken sich aber weder hinsichtlich der überwiegenden Aufgabenstellung noch hinsichtlich der erforderlichen fachlichen Ebene mit den Anforderungen eines Schulsekretariats. Auch eine rechtmäßige Ausübung einer im Inland gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung oder eine Tätigkeit als Vertragslehrperson an einer öffentlichen Schule oder einer Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht liegen offenkundig nicht vor. Auch eine Anrechnung als gleichwertige Berufstätigkeit oder gleichwertiges Verwaltungspraktikum nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer eins a, VBG scheidet aus. Die Tätigkeiten, die die Beschwerdeführerin bei den oben genannten Dienstgebern ausgeübt hat, lassen sich dem Aufgabenfeld der zugewiesenen Tätigkeit – einem Verwaltungssekretariat im schulischen Bereich – nicht in dem nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer eins a, Litera c, Sub-Litera, a, a, VBG geforderten Ausmaß von zumindest 75 % zuordnen. Die Beschwerdeführerin war zuletzt über elf Jahre durchgehend im sozialpädagogischen Bereich, konkret als diplomierte Sozialpädagogin im Hort tätig, was sie sowohl in der niederschriftlichen Einvernahme als auch in der mündlichen Verhandlung bestätigt hat. Diese Tätigkeit hatte die Betreuung, Erziehung und Förderung von Kindern und gerade nicht administrativ-bürotechnische Aufgaben zum Gegenstand. Ihre vor diesem langjährigen Beschäftigungsverhältnis liegenden, jeweils nur kurzfristigen Tätigkeiten in der Hotellerie oder im Bankwesen mögen in Einzelfällen administrative Anteile aufgewiesen haben, decken sich aber weder hinsichtlich der überwiegenden Aufgabenstellung noch hinsichtlich der erforderlichen fachlichen Ebene mit den

Anforderungen eines Schulsekretariats. Auch eine rechtmäßige Ausübung einer im Inland gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung oder eine Tätigkeit als Vertragslehrperson an einer öffentlichen Schule oder einer Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht liegen offenkundig nicht vor.

Ein Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört scheinen im Versicherungsverlauf nicht auf. Ebenso wenig sind Anhaltspunkte hervorgekommen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund des bis 30.06.2016 in Geltung gestandenen Heeresversorgungsgesetzes oder des Heeresentschädigungsgesetzes Anspruch auf eine Beschädigten- oder Versehrtenrente entsprechend einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 90 % gehabt hat oder noch hat.

Auch eine Anrechnung nach § 26 Abs. 2 Z 4 VBG scheidet aus. Die Beschwerdeführerin unterlag als Frau schließlich nicht der Wehrpflicht im Sinne des Wehrgesetzes 2001 und konnte folglich weder einen Präsenz- noch einen Ausbildungsdienst nach dem WG 2001 leisten. Aus demselben Grund kommt auch ein Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 nicht in Betracht, der seinerseits an die Wehrpflicht anknüpft. Auch ein vergleichbarer ausländischer militärischer Dienst oder ziviler Ersatzpflichtdienst nach den genannten Bestimmungen – wie dies beispielsweise aufgrund einer israelischen Staatsbürgerschaft denkbar wäre – ist nicht hervorgekommen. Eine Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes lässt sich dem Berufsverlauf gleichfalls nicht entnehmen. Auch eine Anrechnung nach Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer 4, VBG scheidet aus. Die Beschwerdeführerin unterlag als Frau schließlich nicht der Wehrpflicht im Sinne des Wehrgesetzes 2001 und konnte folglich weder einen Präsenz- noch einen Ausbildungsdienst nach dem WG 2001 leisten. Aus demselben Grund kommt auch ein Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 nicht in Betracht, der seinerseits an die Wehrpflicht anknüpft. Auch ein vergleichbarer ausländischer militärischer Dienst oder ziviler Ersatzpflichtdienst nach den genannten Bestimmungen – wie dies beispielsweise aufgrund einer israelischen Staatsbürgerschaft denkbar wäre – ist nicht hervorgekommen. Eine Tätigkeit als Fachkraft der Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes lässt sich dem Berufsverlauf gleichfalls nicht entnehmen.

Über die in § 26 Abs. 2 VBG vorgesehenen Tatbestände der obligatorischen Anrechnung hinaus war auch eine fakultative Anrechnung als nützliche Berufstätigkeit oder als nützliches Verwaltungspraktikum nach § 26 Abs. 3 VBG nicht erweislich. Eine solche setzt voraus, dass durch die in der jeweiligen Tätigkeit vermittelte fachliche Erfahrung entweder eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Die von der Beschwerdeführerin zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Hortpädagogin ist aber ihrem Wesen nach pädagogischer und nicht administrativer Natur. Über die in Paragraph 26, Absatz 2, VBG vorgesehenen Tatbestände der obligatorischen Anrechnung hinaus war auch eine fakultative Anrechnung als nützliche Berufstätigkeit oder als nützliches Verwaltungspraktikum nach Paragraph 26, Absatz 3, VBG nicht erweislich. Eine solche setzt voraus, dass durch die in der jeweiligen Tätigkeit vermittelte fachliche Erfahrung entweder eine fachliche Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz überwiegend unterbleiben kann oder ein erheblich höherer Arbeitserfolg durch die vorhandene Routine zu erwarten ist. Die von der Beschwerdeführerin zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Hortpädagogin ist aber ihrem Wesen nach pädagogischer und nicht administrativer Natur.

In der Gesamtschau war daher für sämtliche der vorgesehenen Anrechnungstatbestände jeweils davon auszugehen, dass deren tatsächliche Grundlagen nicht vorlagen und es auch in tatsächlicher Hinsicht nicht zu einer Anrechnung gekommen wäre. Die Einstufung des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses hatte und wäre daher in der Entlohnungsstufe 1 der Entlohnungsgruppe v3 erfolgt, woraus sich beim angegebenen Stundenausmaß von 20 Stunden – zuzüglich der Funktionszulage v3/2 in der Einstiegsstufe – das festgestellte Bruttoentgelt von € 1.268,45 ergeben hätte.

Dass die Beschwerdeführerin jedenfalls ab 01.01.2022 und somit im gesamten Bemessungszeitraum im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche ausschließlich teilzeitbeschäftigt war, ergibt sich aus dem im Verfahrensakt einliegenden Versicherungsverlauf und war überdies unstrittig.

Hinsichtlich des verspäteten Bewerbungsversuches wurde von der Beschwerdeführerin selbst eingestanden, den Vermittlungsvorschlag bereits am 24.10.2025 um 09:21 Uhr gelesen haben, was von der belangten Behörde auch entsprechend bestätigt wurde. Ab diesem Zeitpunkt hatte sie somit noch fünf volle Tage Zeit, sich innerhalb der bis zum 28.10.2025 laufenden Bewerbungsfrist über das in der Stellenausschreibung ausdrücklich genannte Onlineportal zu bewerben.

Unstrittig war weiters, dass sie sich nicht auf die zugewiesene Stelle beworben hat. Die Beschwerdeführerin hat zu keinem Zeitpunkt behauptet, sich tatsächlich beworben zu haben, sondern gab stets an, die Bewerbungsfrist versäumt zu haben.

Wer sich auf eine ausgeschriebene Stelle mit klar angegebenem Fristende ohne triftigen Grund nicht zeitgerecht bewirbt, lässt dadurch im Allgemeinen sein mangelndes Interesse an der Arbeitsaufnahme erkennen. Aus einem solchen Verhalten ist daher zu schließen, dass die arbeitslose Person es zumindest ernstlich für möglich hält und sich damit abfindet, durch ihre Untätigkeit von vornherein aus dem potenziellen Bewerberkreis auszuschneiden und damit das Zustandekommen des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu vereiteln. Auch ein Missverständnis hinsichtlich der Frist für die erforderliche Rückmeldung mag daran grundsätzlich nichts zu ändern, zumal sich aus dem klaren Wortlaut des Begleitschreibens vom 23.10.2025 ergibt, dass diese achttägige Frist ausschließlich die Rückmeldung an die belangte Behörde betraf und gerade keine Bewerbungsfrist darstellte. Ein derartiges Missverständnis vermag den Eventualvorsatz hinsichtlich der Vereitelung im Allgemeinen nicht auszuschließen. Das Verhalten der Beschwerdeführerin hätte daher grundsätzlich die Schwelle zum Eventualvorsatz überschritten.

Nach Ansicht des erkennenden Senates konnte sich dieser Vorsatz der Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall jedoch nicht auf das Tatbestandsmerkmal der Zumutbarkeit erstrecken. Wie unter II.3. noch näher ausgeführt wird, hält nämlich auch der erkennende Senat das ihr zugewiesene Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Unterschreitens der Entgeltgrenzen des § 9 Abs. 3 AVG für unzumutbar. Wenn aber bereits für den mit der Materie vertrauten erkennenden Senat eine eingehende Prüfung der Bemessungsgrundlage, der Einstufung nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 und der Anrechnungstatbestände nach § 26 VBG erforderlich war, um die fehlende objektive Zumutbarkeit zu überprüfen und diese Prüfung überdies ergab, dass das Beschäftigungsverhältnis unzumutbar ist, so könnte der Beschwerdeführerin als rechtlicher Laiin ohnedies nicht unterstellt werden, sie habe diesen Umstand ihrerseits zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden. Nach Ansicht des erkennenden Senates konnte sich dieser Vorsatz der Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall jedoch nicht auf das Tatbestandsmerkmal der Zumutbarkeit erstrecken. Wie unter römisch zwei.3. noch näher ausgeführt wird, hält nämlich auch der erkennende Senat das ihr zugewiesene Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Unterschreitens der Entgeltgrenzen des Paragraph 9, Absatz 3, AVG für unzumutbar. Wenn aber bereits für den mit der Materie vertrauten erkennenden Senat eine eingehende Prüfung der Bemessungsgrundlage, der Einstufung nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 und der Anrechnungstatbestände nach Paragraph 26, VBG erforderlich war, um die fehlende objektive Zumutbarkeit zu überprüfen und diese Prüfung überdies ergab, dass das Beschäftigungsverhältnis unzumutbar ist, so könnte der Beschwerdeführerin als rechtlicher Laiin ohnedies nicht unterstellt werden, sie habe diesen Umstand ihrerseits zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden.

Die Ursächlichkeit des Verhaltens der Beschwerdeführerin für das Nichtzustandekommen des Dienstverhältnisses ist evident, da die Einreichung einer Online-Bewerbung über das Portal der Bildungsdirektion eine zwingende Voraussetzung für die Berücksichtigung im Auswahlprozess war. Ohne Bewerbung konnte ein Dienstverhältnis daher von vornherein nicht zustande kommen.

Laut Auszug des Dachverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger mit Stichtag 24.04.2026 ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin seit 16.03.2026 beim Dienstgeber XXXX vollversicherungspflichtig als Angestellte beschäftigt ist. Laut Auszug des Dachverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger mit Stichtag 24.04.2026 ist ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin seit 16.03.2026 beim Dienstgeber römisch 40 vollversicherungspflichtig als Angestellte beschäftigt ist.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 9 Abs. 2 Z 1 VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat – vorliegend sohin das AMS. Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG ist belangte Behörde in den Fällen des Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG jene Behörde, die den angefochtenen Bescheid erlassen hat – vorliegend sohin das AMS.

§ 56 Abs. 2 AVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden

gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.Paragraph 56, Absatz 2, AIVG normiert die Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts zur Entscheidung über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013 in der Fassung BGBl. I Nr. 122/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Die entsprechende Anordnung einer Senatszuständigkeit enthält § 56 Abs. 2 AIVG, wonach das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat entscheidet, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013,, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Die entsprechende Anordnung einer Senatszuständigkeit enthält Paragraph 56, Absatz 2, AIVG, wonach das Bundesverwaltungsgericht über Beschwerden gegen Bescheide einer Geschäftsstelle durch einen Senat entscheidet, dem zwei fachkundige Laienrichter angehören, je einer aus dem Kreis der Arbeitgeber und aus dem Kreis der Arbeitnehmer.

Gemäß § 7 BVwGG bestehen die Senate aus einem Mitglied als Vorsitzendem und zwei weiteren Mitgliedern als Beisitzern. Ist in Materiengesetzen die Mitwirkung fachkundiger Laienrichter an der Rechtsprechung vorgesehen, sind diese anstelle der Mitglieder nach Maßgabe der Geschäftsverteilung als Beisitzer heranzuziehen. Gemäß Paragraph 7, BVwGG bestehen die Senate aus einem Mitglied als Vorsitzendem und zwei weiteren Mitgliedern als Beisitzern. Ist in Materiengesetzen die Mitwirkung fachkundiger Laienrichter an der Rechtsprechung vorgesehen, sind diese anstelle der Mitglieder nach Maßgabe der Geschäftsverteilung als Beisitzer heranzuziehen.

In der gegenständlichen Rechtssache obliegt somit die Entscheidung dem nach der jeweils geltenden Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichtes zuständigen Senat.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt (§ 1 leg. cit.). Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG geregelt (Paragraph eins, leg. cit.).

Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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

Gemäß § 14 VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). Gemäß § 56 Abs. 2 AIVG beträgt die Frist zur Erlassung einer Beschwerdevorentscheidung durch die Geschäftsstelle zehn Wochen. § 27 ist sinngemäß anzuwenden.Gemäß Paragraph 14, VwGVG steht es der Behörde im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer

eins, B-VG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdevorentscheidung). Gemäß Paragraph 56, Absatz 2, AIVG beträgt die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung durch die Geschäftsstelle zehn Wochen. Paragraph 27, ist sinngemäß anzuwenden.

Gemäß § 15 Abs. 1 VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdeentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens (vgl. Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, § 15 VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vgl. RV 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des § 15 Abs. 1 hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (§ 9 Abs. 1 Z 3) und ein Begehren (§ 9 Abs. 1 Z 4) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 8 zu § 15 VwGVG unter Hinweis auf AB 2112 BlgNR 24. GP 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert. Gemäß Paragraph 15, Absatz eins, VwGVG kann jede Partei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Beschwerdeentscheidung bei der Behörde den Antrag stellen, dass die Beschwerde dem Verwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt wird (Vorlageantrag). Die Beschwerdeentscheidung tritt mangels einer gesetzlichen Regelung nicht außer Kraft, sondern wird zum Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens vergleiche Dünser, ZUV 2013/1, 17; Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte, Paragraph 15, VwGVG, K 2; Hauer, Verwaltungsgerichtsbarkeit, Rz. 178; jeweils unter Hinweis auf den diesbezüglich ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, vergleiche Regierungsvorlage 2009 BlgNR 24. GP, 5). Gemäß zweiter Satz des Paragraph 15, Absatz eins, hat ein Vorlageantrag, der von einer anderen Partei als dem Beschwerdeführer gestellt wird, die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3,) und ein Begehren (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 4,) zu enthalten. Im Umkehrschluss folgt aus dieser Vorschrift, dass der Beschwerdeführer einen Vorlageantrag nicht zu begründen hat, ihn aber begründen kann vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anmerkung 8 zu Paragraph 15, VwGVG unter Hinweis auf Ausschussbericht 2112 BlgNR 24. Gesetzgebungsperiode 3). Damit ist im gegenständlichen Beschwerdefall der Prüfungsumfang auch mit dem Vorbringen im Vorlageantrag definiert.

§ 27 VwGVG legt den Prüfungsumfang fest und beschränkt diesen insoweit, als das Verwaltungsgericht (bei Bescheidbeschwerden) prinzipiell (Ausnahme: Unzuständigkeit der Behörde) an das Beschwerdevorbringen gebunden ist (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anm. 1 zu § 27 VwGVG). Konkret normiert die zitierte Bestimmung: "Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (§ 9 Abs. 3) zu überprüfen." Paragraph 27, VwGVG legt den Prüfungsumfang fest und beschränkt diesen insoweit, als das Verwaltungsgericht (bei Bescheidbeschwerden) prinzipiell (Ausnahme: Unzuständigkeit der Behörde) an das Beschwerdevorbringen gebunden ist vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren [2013], Anmerkung 1 zu Paragraph 27, VwGVG). Konkret normiert die zitierte Bestimmung: "Soweit das Verwaltungsgericht nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, hat es den angefochtenen Bescheid, die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt und die angefochtene Weisung auf Grund der Beschwerde (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung (Paragraph 9, Absatz 3,) zu überprüfen."

Die zentrale Regelung zur Frage der Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte bildet § 28 VwGVG. Die vorliegend relevanten Abs. 1 und 2 dieser Bestimmung lauten wie folgt: Die zentrale Regelung zur Frage der Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte bildet Paragraph 28, VwGVG. Die vorliegend relevanten Absatz eins und 2 dieser Bestimmung lauten wie folgt:

„§ 28. (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (2) Über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist“.

Gegenständlich steht der maßgebliche Sachverhalt im Sinne von § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG fest. Gegenständlich steht der maßgebliche Sachverhalt im Sinne von Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG fest.

Das Bundesverwaltungsgericht hat folglich in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A):

Zur Aufhebung der Beschwerdeentscheidung vom 16.02.2026:

Im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG steht es der Behörde gemäß § 14 Abs. 1 VwGVG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdeentscheidung). § 27 ist sinngemäß anzuwenden. Im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG steht es der Behörde gemäß Paragraph 14, Absatz eins, VwGVG frei, den angefochtenen Bescheid innerhalb von zwei Monaten aufzuheben, abzuändern oder die Beschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen (Beschwerdeentscheidung). Paragraph 27, ist sinngemäß anzuwenden.

Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung wird durch § 56 Abs. 2 zweiter Satz AIVG insofern modifiziert, als im Anwendungsbereich des AIVG die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung durch die Geschäftsstelle zehn Wochen beträgt. Die Frist beginnt mit Einlangen der Beschwerde zu laufen (siehe z.B. Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte<sup>2</sup>, K1 zu § 14 VwGVG). Die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung wird durch Paragraph 56, Absatz 2, zweiter Satz AIVG insofern modifiziert, als im Anwendungsbereich des AIVG die Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung durch die Geschäftsstelle zehn Wochen beträgt. Die Frist beginnt mit Einlangen der Beschwerde zu laufen (siehe z.B. Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte<sup>2</sup>, K1 zu Paragraph 14, VwGVG).

Die gegen den Bescheid vom 11.11.2025 fristgerecht erhobene Beschwerde langte am 13.11.2025 bei der belangten Behörde ein. Ausgehend vom Beschwerdeeingang am 13.11.2025 endete die zehnwöchige Frist zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung daher mit Ablauf des 22.01.2026. Die Beschwerdeentscheidung vom 16.02.2026 wurde somit verspätet erlassen.

Wird die Beschwerdeentscheidung erst nach Fristablauf erlassen, so liegt Unzuständigkeit der Behörde § 27 VwGVG vor, sodass die Beschwerdeentscheidung zu beheben und über die Beschwerde zu entscheiden ist (vgl. Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte<sup>2</sup>, K7 zu § 14 VwGVG; vgl. auch VwGH 22.01.2024, Ra 2023/08/0159). Wird die Beschwerdeentscheidung erst nach Fristablauf erlassen, so liegt Unzuständigkeit der Behörde (Paragraph 27, VwGVG) vor, sodass die Beschwerdeentscheidung zu beheben und über die Beschwerde zu entscheiden ist (vergleiche Eder/Martschin/Schmid, Das Verfahrensrecht der Verwaltungsgerichte<sup>2</sup>, K7 zu Paragraph 14, VwGVG; vergleiche auch VwGH 22.01.2024, Ra 2023/08/0159).

Wird die Beschwerdeentscheidung vom Verwaltungsgericht behoben, tritt in Ermangelung einer diesbezüglichen Regelung der - der Beschwerdeentscheidung zugrunde liegende - Erstbescheid nicht außer Kraft, womit die Beschwerdeentscheidung diesem lediglich derogiert und dieser bei der Behebung der Beschwerdeentscheidung wieder auflebt (Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar, § 56 Rz 856). Wird die Beschwerdeentscheidung vom Verwaltungsgericht behoben, tritt in Ermangelung einer diesbezüglichen Regelung der - der Beschwerdeentscheidung zugrunde liegende - Erstbescheid nicht außer Kraft, womit die Beschwerdeentscheidung diesem lediglich derogiert und dieser bei der Behebung der Beschwerdeentscheidung wieder auflebt (Krapf/Keul, Arbeitslosenversicherungsgesetz: Praxiskommentar, Paragraph 56, Rz 856).

Die Beschwerdeentscheidung vom 16.02.2026 war folglich mangels Zuständigkeit der belangten Behörde zur Erlassung einer Beschwerdeentscheidung gemäß § 14 Abs. 1 VwGVG iVm § 56 Abs. 2 AIVG aufzuheben. Die Beschwerdeentscheidung vom 16.02.2026 war folglich mangels Zuständigkeit der belangten Behörde zur Erlassung

einer Beschwerdeentscheidung gemäß Paragraph 14, Absatz eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 56, Absatz 2, AIVG aufzuheben.

#### 1. Entscheidung in der Sache:

Die Beschwerdeführerin bekämpft im Bescheid den Verlust des Arbeitslosengeldes für den Zeitraum von 42 Tagen ab 04.11.2025.

Gemäß § 7 Abs. 1 AIVG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer  
Gemäß Paragraph 7, Absatz eins, AIVG hat Anspruch auf Arbeitslosengeld, wer

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

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 (§ 9 Abs. 1 AIVG).  
Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), Bundesgesetzblatt Nr. 31 aus 1969,, durchführenden Dienstleister vermittelte zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des Paragraph 4, Absatz 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 (Paragraph 9, Absatz eins, AIVG).

Wenn die arbeitslose Person

1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder  
1. sich weigert, eine ihr von der regionalen Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der Paragraphen 2 bis 7 AMFG durchführenden Dienstleister zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder
2. sich ohne wichtigen Grund weigert, einem Auftrag zur Nach(Um)schulung zu entsprechen oder durch ihr Verschulden den Erfolg der Nach(Um)schulung vereitelt, oder
3. ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder den Erfolg der Maßnahme vereitelt, oder
4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen (§ 10 Abs. 1 AIVG)  
4. auf Aufforderung durch die regionale Geschäftsstelle nicht bereit oder in der Lage ist, ausreichende Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung nachzuweisen (Paragraph 10, Absatz eins, AIVG)

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.  
so verliert sie für die Dauer der Weigerung, mindestens jedoch für die Dauer der auf die Pflichtverletzung

gemäß Ziffer eins bis 4 folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Minstdauer des Anspruchsverlustes erhöht sich mit jeder weiteren Pflichtverletzung gemäß Ziffer eins 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.

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines vermittelten Arbeitslosen als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs 1 Z 1 ALVG zu qualifizieren ist, kommt es darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (ständige Rechtsprechung, zB VwGH 19.10.2011, 2008/08/0251 mwH). Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines vermittelten Arbeitslosen als Vereitelung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, ALVG zu qualifizieren ist, kommt es darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (*dolus eventualis*) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (ständige Rechtsprechung, zB VwGH 19.10.2011, 2008/08/0251 mwH).

Für die Kausalität ist es nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden (vgl. VwGH 18.01.2012, 2008/08/0243; 25.06.2013, 2011/08/0052). Für die Kausalität ist es nicht Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis ohne die Vereitelungshandlung in jedem Fall zustande gekommen wäre. Vielmehr ist Kausalität dann gegeben, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Vereitelungshandlung jedenfalls verringert wurden vergleiche VwGH 18.01.2012, 2008/08/0243; 25.06.2013, 2011/08/0052).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es, um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte, zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten (und daher unverzüglich zu entfaltenden) aktiven Handelns des Arbeitslosen, andererseits aber auch der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen somit (unter anderem) dadurch verschuldet werden, dass er ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (VwGH 20.10.2010, 2007/08/0231).

Der Verwaltungsgerichtshof hat etwa in seinem Erkenntnis vom 07.09.2005, 2002/08/0193, ausgesprochen, dass eine telefonische Kontaktaufnahme erst eine Woche nach Zuweisung der Stellenausschreibung dieser Voraussetzung jedenfalls nicht genügt.

Auch eine erst vier Tage nach Erhalt des Stellenangebots erfolgte Übermittlung einer Bewerbung kann nicht mehr als unverzügliche Handlung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes qualifiziert werden (vgl. VwGH 25.08.2025, Ra 2025/08/0077). Auch eine erst vier Tage nach Erhalt des Stellenangebots erfolgte Übermittlung einer Bewerbung kann nicht mehr als unverzügliche Handlung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes qualifiziert werden vergleiche VwGH 25.08.2025, Ra 2025/08/0077).

Der Umstand, dass der Arbeitslose nicht unverzüglich auf einen Stellenvorschlag reagierte, steht jedenfalls einer Beschäftigung entgegen. Ob im Falle der Wahrnehmung des Vorstellungsgespräches ein Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen wäre, ist hingegen nicht zu untersuchen (VwGH 07.09.2011, 2008/08/0184).

Zur Unzumutbarkeit des zugewiesenen Beschäftigungsverhältnisses:

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 (§ 9 Abs. 2 AIVG). 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 (Paragraph 9, Absatz 2, AIVG).

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 (§ 9 Abs. 3 AIVG). 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 (Paragraph 9, Absatz 3, AIVG).

Unter dieser Bemessungsgrundlage, an der die Zumutbarkeit von Einkommenseinbußen zu messen ist, kann nur das

für die Ermittlung des ALG-Grundbetrags nach Maßgabe des § 21 heranzuziehende (durchschnittliche) Entgelt verstanden werden. Dem ist das sv-pflichtige Entgelt aufgrund der in Frage kommenden neuen Beschäftigung gegenüberzustellen. Wegen des Konnexes zur KV ist dafür von § 49 ASVG auszugehen (Julcher in Pfeil/Auer-Mayer/Schrattbauer, AIV-Komm § 9 AIVG Rz 60 [Stand 1.12.2023, rdb.at]). Unter dieser Bemessungsgrundlage, an der die Zumutbarkeit von Einkommenseinbußen zu messen ist, kann nur das für die Ermittlung des ALG-Grundbetrags nach Maßgabe des Paragraph 21, heranzuziehende (durchschnittliche) Entgelt verstanden werden. Dem ist das sv-pflichtige Entgelt aufgrund der in Frage kommenden neuen Beschäftigung gegenüberzustellen. Wegen des Konnexes zur KV ist dafür von Paragraph 49, ASVG auszugehen (Julcher in Pfeil/Auer-Mayer/Schrattbauer, AIV-Komm Paragraph 9, AIVG Rz 60 [Stand 1.12.2023, rdb.at]).

Der individuelle Entgeltschutz nach § 9 Abs 3 Satz 2 und 3 würde zu kaum vertretbaren Ergebnissen führen, wenn bereits das Entgeltniveau vor der Arbeitslosigkeit sehr niedrig war, weil die Arbeitslose (überwiegend) in Teilzeit beschäftigt war. Aus diesem Grund ist nun ausdrücklich ein besonderer Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen (so die ausdrückliche Bezeichnung im vorletzten Satz dieser Bestimmung) vorgesehen. Nach dem vierten Satz setzt dies voraus, dass im maßgeblichen Bemessungszeitraum mind. die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 75% der Normalarbeitszeit entfallen sind. Der individuelle Entgeltschutz nach Paragraph 9, Absatz 3, Satz 2 und 3 würde zu kaum vertretbaren Ergebnissen führen, wenn bereits das Entgeltniveau vor der Arbeitslosigkeit sehr niedrig war, weil die Arbeitslose (überwiegend) in Teilzeit beschäftigt war. Aus diesem Grund ist nun ausdrücklich ein besonderer Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen (so die ausdrückliche Bezeichnung im vorletzten Satz dieser Bestimmung) vorgesehen. Nach dem vierten Satz setzt dies voraus, dass im maßgeblichen Bemessungszeitraum mind. die Hälfte der Beschäftigungszeiten auf Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 75% der Normalarbeitszeit entfallen sind.

Als Bemessungszeitraum sind dabei grds. – je nach Termin der Geltendmachung – das (vor)letzte Kalenderjahr bzw. subsidiär die letzten sechs Monate vor der Geltendmachung heranzuziehen (vgl § 21 Abs 1 bzw. 2). Da auch das ALG auf Basis der in diesen Zeiträumen erzielten alv-pflichtigen Entgelte bemessen wird, ist es für die Anwendung des besonderen Entgeltschutzes nach Teilzeitbeschäftigungen unbeachtlich, falls die letzte Zeit vor der Arbeitslosigkeit Vollzeit gearbeitet wurde. Unter Normalarbeitszeit ist wie auch sonst im AIVG das wöchentliche Arbeitszeitausmaß zu verstehen, wie es sich aus dem AZG (vgl. insb. dessen § 3 Abs 1: 40-Stunden-Woche) oder jenen KollV ergibt, die regelmäßig kürzere Normalarbeitszeiten vorsehen. Vom besonderen Schutz dieser Bestimmung sind aufgrund der 75%-Klausel also nur Beschäftigungen mit weniger als 30 Wochenstunden erfasst, u.U. liegt die Höchstgrenze sogar noch etwas niedriger. Als Bemessungszeitraum sind dabei grds. – je nach Termin der Geltendmachung – das (vor)letzte Kalenderjahr bzw. subsidiär die letzten sechs Monate vor der Geltendmachung heranzuziehen (vergleiche Paragraph 21, Absatz eins, bzw. 2). Da auch das ALG auf Basis der in diesen Zeiträumen erzielten alv-pflichtigen Entgelte bemessen wird, ist es für die Anwendung des besonderen Entgeltschutzes nach Teilzeitbeschäftigungen unbeachtlich, falls die letzte Zeit vor der Arbeitslosigkeit Vollzeit gearbeitet wurde. Unter Normalarbeitszeit ist wie auch sonst im AIVG das wöchentliche Arbeitszeitausmaß zu verstehen, wie es sich aus dem AZG (vergleiche insb. dessen Paragraph 3, Absatz eins ; 40-Stunden-Woche) oder jenen KollV ergibt, die regelmäßig kürzere Normalarbeitszeiten vorsehen. Vom besonderen Schutz dieser Bestimmung sind aufgrund der 75%-Klausel also nur Beschäftigungen mit weniger als 30 Wochenstunden erfasst, u.U. liegt die Höchstgrenze sogar noch etwas niedriger.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Beschäftigung nur zumutbar, wenn das sv-pflichtige Entgelt mind. die Höhe des der letzten Bemessungsgrundlage für das ALG entsprechenden Entgelts erreicht. Damit soll verhindert werden, dass das Einkommen (auf dem angebotenen Arbeitsplatz) unter das Niveau bei der bereits zuvor ausgeübten Teilzeitbeschäftigung sinkt. Für die hier maßgebenden Vergleichsgrößen (früheres bzw. voraussichtlich erzielbares versicherungspflichtiges Entgelt) gilt das bereits zu den beiden anderen Entgelt-Untergrenzen Gesagte (Julcher in Pfeil/Auer-Mayer/Schrattbauer, AIV-Komm § 9 AIVG Rz 63ff [Stand 1.12.2023, rdb.at]). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Beschäftigung nur zumutbar, wenn das sv-pflichtige Entgelt mind. die Höhe des der letzten Bemessungsgrundlage für das ALG entsprechenden Entgelts erreicht. Damit soll verhindert werden, dass das Einkommen (auf dem angebotenen Arbeitsplatz) unter das Niveau bei der bereits zuvor ausgeübten Teilzeitbeschäftigung sinkt. Für die hier maßgebenden Vergleichsgrößen (früheres bzw. voraussichtlich erzielbares versicherungspflichtiges Entgelt) gilt das bereits zu den beiden anderen Entgelt-Untergrenzen Gesagte (Julcher in Pfeil/Auer-Mayer/Schrattbauer, AIV-Komm Paragraph 9, AIVG Rz 63ff [Stand 1.12.2023, rdb.at]).

Der belangten Behörde ist grundsätzlich darin beizupflichten, dass das AMS den Arbeitslosen zu einer Tätigkeit zuweisen kann, wenn die Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und es nicht von vornherein (etwa auf Grund eines diesbezüglichen Einwands des Arbeitslosen) Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat. Es liegt dann am Arbeitslosen, bei einem Vorstellungsgespräch mit dem potentiellen Dienstgeber die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit zu erörtern (vgl. etwa VwGH 23.8.2021, Ra 2021/08/0029; 10.5.2022, Ra 2020/08/0153; 19.10.2011, 2008/08/0251; jeweils mwN). Der belangten Behörde ist grundsätzlich darin beizupflichten, dass das AMS den Arbeitslosen zu einer Tätigkeit zuweisen kann, wenn die Beschäftigung nicht evident unzumutbar ist und es nicht von vornherein (etwa auf Grund eines diesbezüglichen Einwands des Arbeitslosen) Kenntnis von einem die Unzumutbarkeit der Beschäftigung begründenden Umstand hat. Es liegt dann am Arbeitslosen, bei einem Vorstellungsgespräch mit dem potentiellen Dienstgeber die näheren Bedingungen der bekannt gegebenen Beschäftigungsmöglichkeit zu erörtern vergleiche etwa VwGH 23.8.2021, Ra 2021/08/0029; 10.5.2022, Ra 2020/08/0153; 19.10.2011, 2008/08/0251; jeweils mwN).

Im vorliegenden Fall, in dem der Beschwerdeführerin, die Arbeitslosengeld aufgrund einer Bemessungsgrundlage von € 1.932,55 bezog, während der ersten 120 Tage des Leistungsbezuges ein mit lediglich € 1.268,45 brutto entlohntes Beschäftigungsverhältnis angeboten wurde, boten sich jedoch evidente Anhaltspunkte, um an der Zumutbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses zumindest zu zweifeln. Im Übrigen ist dem Gesetz nicht zu entnehmen, dass dem Bundesverwaltungsgericht eine amtswegige Prüfung der Zumutbarkeit verwehrt wäre.

Dabei war aufgrund der dargelegten beweiswürdigen Erwägungen davon auszugehen, dass im Falle der Beschwerdeführerin keine tatsächliche Grundlage für eine Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß § 26 VBG bestand, sodass davon auszugehen ist, dass das Entgelt lediglich € 1.268,45 brutto betragen hätte. Das Beschäftigungsverhältnis war daher bereits mit Blick auf den individuellen Entgeltschutz gemäß § 9 Abs. 3 zweiter Satz AIVG unzumutbar. Dabei war aufgrund der dargelegten beweiswürdigen Erwägungen davon auszugehen, dass im Falle der Beschwerdeführerin keine tatsächliche Grundlage für eine Anrechnung von Vordienstzeiten gemäß Paragraph 26, VBG bestand, sodass davon auszugehen ist, dass das Entgelt lediglich € 1.268,45 brutto betragen hätte. Das Beschäftigungsverhältnis war daher bereits mit Blick auf den individuellen Entgeltschutz gemäß Paragraph 9, Absatz 3, zweiter Satz AIVG unzumutbar.

Da die Beschwerdeführerin jedoch im gesamten Bemessungszeitraum im Ausmaß von 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt war – was im Verfahren einerseits unstrittig war und von der Beschwerdeführerin überdies in der mündlichen Verhandlung glaubhaft gemacht wurde – wäre das Beschäftigungsverhältnis jedoch auch mit Blick auf den besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen unzumutbar gewesen; dies im Übrigen selbst dann, wenn man unterstellt, dass sämtliche Beschäftigungszeiten der Beschwerdeführerin nach § 26 VBG angerechnet worden wären. Da die Beschwerdeführerin jedoch im gesamten Bemessungszeitraum im Ausmaß von 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt war – was im Verfahren einerseits unstrittig war und von der Beschwerdeführerin überdies in der mündlichen Verhandlung glaubhaft gemacht wurde – wäre das Beschäftigungsverhältnis jedoch auch mit Blick auf den besonderen Entgeltschutz nach Teilzeitbeschäftigungen unzumutbar gewesen; dies im Übrigen selbst dann, wenn man unterstellt, dass sämtliche Beschäftigungszeiten der Beschwerdeführerin nach Paragraph 26, VBG angerechnet worden wären.

Darauf, dass die Beschwerdeführerin das gegenständliche Beschäftigungsverhältnis mit Eventualvorsatz vereitelt hat, kommt es somit – ungeachtet der Frage, ob sich der Vorsatz auch auf das Tatbestandsmerkmal der Zumutbarkeit bezogen hat (vgl. dazu etwa VwGH 17.02.2022, Ra 2020/08/0190 – nicht an, da die Beschwerdeführerin jedenfalls keine zugewiesene zumutbare Beschäftigung im Sinne des § 10 Abs. 1 Z 1 AIVG vereitelt haben konnte. Darauf, dass die Beschwerdeführerin das gegenständliche Beschäftigungsverhältnis mit Eventualvorsatz vereitelt hat, kommt es somit – ungeachtet der Frage, ob sich der Vorsatz auch auf das Tatbestandsmerkmal der Zumutbarkeit bezogen hat vergleiche dazu etwa VwGH 17.02.2022, Ra 2020/08/0190 – nicht an, da die Beschwerdeführerin jedenfalls keine zugewiesene zumutbare Beschäftigung im Sinne des Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer eins, AIVG vereitelt haben konnte.

Bloß der Vollständigkeit halber wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführerin aber diesfalls nach Ansicht des erkennenden Senates dennoch Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 AIVG zu gewähren gewesen wäre. Im konkreten Fall hat die Beschwerdeführerin nämlich zwischenzeitig mit 16.03.2026 wieder eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, wie sich aus dem vom Bundesverwaltungsgericht mit Stichtag 24.04.2026 eingeholten Auszug des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt. Dabei mag

es zwar sein, dass zwischen dem Beginn der Sperrfrist und der nunmehrigen Aufnahme der Beschäftigung etwa viereinhalb Monate verstrichen sind, doch stand die Beschwerdeführerin erstmalig im Bezug von Arbeitslosengeld und war zuvor seit 01.09.2014 – lediglich unterbrochen durch den Bezug von Wochen- und Kinderbetreuungsgeld – vollversicherungspflichtig beschäftigt. Das Verhalten der Beschwerdeführerin wäre daher in Bezug auf ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis zwar grundsätzlich als vorsätzlich zu beurteilen gewesen, doch ist zu berücksichtigen, dass das ihrem Verhalten zugrundeliegende Missverständnis hinsichtlich der achttägigen Rückmeldefrist – nämlich die Annahme, diese Frist stehe ihr auch für die Vornahme der Bewerbung selbst zur Verfügung – ja schließlich gerade vor dem Hintergrund ihrer kurzen Bezugsdauer und der damit einhergehenden geringen Vertrautheit mit den Abläufen der Vermittlung durch die belangte Behörde erklärlich ist. Es hätte sich somit um eine einmalige Fehlleistung einer langjährig durchgehend beschäftigt gewesenem Versicherten gehandelt, sodass in der Gesamtschau dieser Umstände jedenfalls Nachsicht gemäß § 10 Abs. 3 ALVG zu gewähren gewesen wäre. Bloß der Vollständigkeit halber wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführerin aber diesfalls nach Ansicht des erkennenden Senates dennoch Nachsicht gemäß Paragraph 10, Absatz 3, ALVG zu gewähren gewesen wäre. Im konkreten Fall hat die Beschwerdeführerin nämlich zwischenzeitlich mit 16.03.2026 wieder eine vollversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, wie sich aus dem vom Bundesverwaltungsgericht mit Stichtag 24.04.2026 eingeholten Auszug des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt. Dabei mag es zwar sein, dass zwischen dem Beginn der Sperrfrist und der nunmehrigen Aufnahme der Beschäftigung etwa viereinhalb Monate verstrichen sind, doch stand die Beschwerdeführerin erstmalig im Bezug von Arbeitslosengeld und war zuvor seit 01.09.2014 – lediglich unterbrochen durch den Bezug von Wochen- und Kinderbetreuungsgeld – vollversicherungspflichtig beschäftigt. Das Verhalten der Beschwerdeführerin wäre daher in Bezug auf ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis zwar grundsätzlich als vorsätzlich zu beurteilen gewesen, doch ist zu berücksichtigen, dass das ihrem Verhalten zugrundeliegende Missverständnis hinsichtlich der achttägigen Rückmeldefrist – nämlich die Annahme, diese Frist stehe ihr auch für die Vornahme der Bewerbung selbst zur Verfügung – ja schließlich gerade vor dem Hintergrund ihrer kurzen Bezugsdauer und der damit einhergehenden geringen Vertrautheit mit den Abläufen der Vermittlung durch die belangte Behörde erklärlich ist. Es hätte sich somit um eine einmalige Fehlleistung einer langjährig durchgehend beschäftigt gewesenem Versicherten gehandelt, sodass in der Gesamtschau dieser Umstände jedenfalls Nachsicht gemäß Paragraph 10, Absatz 3, ALVG zu gewähren gewesen wäre.

Sohin war spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Die Frage der Zumutbarkeit einer Beschäftigung unterliegt regelmäßig einer Beurteilung im Einzelfall (vgl. VwGH 02.11.2022, Ra 2021/08/0133); eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung läge in diesem Zusammenhang nur dann vor, wenn diese Beurteilung in einer die Rechtssicherheit beeinträchtigenden unvertretbaren Weise vorgenommen worden wäre (VwGH 25.03.2025, Ra 2022/08/0090). Insbesondere ist auch die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Prüfung der Anrechnung von Vordienstzeiten nach § 26 VBG im Einzelfall vorzunehmen (vgl. OGH 16.08.2001, 8 ObA 225/00x), sodass eine über den gegenständlichen Einzelfall hinausgehende Bedeutung nicht ersichtlich ist. Ein konkretes Tatsachenvorbringen, das in rechtlicher Hinsicht darauf schließen lassen könnte, dass die Beschwerdeführerin ein höheres als das in der Stellenausschreibung angebotene Entgelt bezogen hätte, wurde aber ohnedies nicht erstattet und würde daher gegen das Neuerungsverbot verstoßen. Die Frage der Zumutbarkeit einer Beschäftigung unterliegt regelmäßig einer Beurteilung im Einzelfall (vergleiche VwGH 02.11.2022, Ra 2021/08/0133); eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung läge in diesem Zusammenhang nur dann vor, wenn diese Beurteilung in einer die Rechtssicherheit beeinträchtigenden unvertretbaren Weise vorgenommen worden wäre (VwGH 25.03.2025, Ra 2022/08/0090). Insbesondere ist auch die in diesem Zusammenhang vorzunehmende Prüfung

der Anrechnung von Vordienstzeiten nach Paragraph 26, VBG im Einzelfall vorzunehmen vergleiche OGH 16.08.2001, 8 ObA 225/00x), sodass eine über den gegenständlichen Einzelfall hinausgehende Bedeutung nicht ersichtlich ist. Ein konkretes Tatsachenvorbringen, das in rechtlicher Hinsicht darauf schließen lassen könnte, dass die Beschwerdeführerin ein höheres als das in der Stellenausschreibung angebotene Entgelt bezogen hätte, wurde aber ohnedies nicht erstattet und würde daher gegen das Neuerungsverbot verstoßen.

Der Beschwerdeführerin wäre aber selbst unter der Annahme der Vereitelung eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses ohnedies Nachsicht zu gewähren gewesen, sodass ohnedies eine tragfähige Alternativbegründung vorliegt. Die Revision ist aber unzulässig, wenn das angefochtene Erkenntnis auf einer tragfähigen Alternativbegründung beruht und dieser keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung zu Grunde liegt (vgl. VwGH 21.10.2021, Ra 2021/04/0188, mwN). Der Beschwerdeführerin wäre aber selbst unter der Annahme der Vereitelung eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses ohnedies Nachsicht zu gewähren gewesen, sodass ohnedies eine tragfähige Alternativbegründung vorliegt. Die Revision ist aber unzulässig, wenn das angefochtene Erkenntnis auf einer tragfähigen Alternativbegründung beruht und dieser keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung zu Grunde liegt vergleiche VwGH 21.10.2021, Ra 2021/04/0188, mwN).

Auch bei der Frage der Nachsichtgewährung nach § 10 Abs. 3 AIVG ist aber eine einzelfallbezogene Beurteilung vorzunehmen. Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung könnte im Zusammenhang damit nur dann aufgeworfen werden, wenn diese Beurteilung grob fehlerhaft erfolgt wäre oder zu einem die Rechtssicherheit beeinträchtigenden unvertretbaren Ergebnis führen würde (vgl. etwa VwGH 12.4.2018, Ra 2018/04/0082; 19.11.2019, Ra 2018/09/0081). Auch bei der Frage der Nachsichtgewährung nach Paragraph 10, Absatz 3, AIVG ist aber eine einzelfallbezogene Beurteilung vorzunehmen. Eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung könnte im Zusammenhang damit nur dann aufgeworfen werden, wenn diese Beurteilung grob fehlerhaft erfolgt wäre oder zu einem die Rechtssicherheit beeinträchtigenden unvertretbaren Ergebnis führen würde vergleiche etwa VwGH 12.4.2018, Ra 2018/04/0082; 19.11.2019, Ra 2018/09/0081).

Weder weicht somit die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Es ist somit spruchgemäß zu entscheiden.

#### **Schlagworte**

Arbeitsaufnahme Arbeitslosengeld Beschwerdevorentscheidung Bewerbung Dienstverhältnis Entgelt Fristablauf Nachsichterteilung Unzumutbarkeit Unzuständigkeit Zuweisung

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2026:W141.2336720.1.00

#### **Im RIS seit**

21.05.2026

#### **Zuletzt aktualisiert am**

21.05.2026

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)