jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2008/9/11 2007/08/0187

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.09.2008

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
40/01 Verwaltungsverfahren;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;
68/02 Sonstiges Sozialrecht;

Norm

AlVG 1977 §10 Abs1;
AlVG 1977 §10 Abs3 idF 2004/I/077;
AlVG 1977 §10;
AlVG 1977 §9 Abs1;
AlVG 1977 §9;
AlVG 1977;
AMFG;
AMSG 1994 §32 Abs4;
AVG §39 Abs2;
B-VG Art140;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Moritz, Dr. Lehofer und Dr. Doblinger als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Marzi, über die Beschwerde des W in Wien, vertreten durch Dr. Herbert Pochieser, Rechtsanwalt in 1070 Wien, Schottenfeldgasse 2-4/2/23, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien vom 4. Juli 2007, Zl. LGSW/Abt. 3-AlV/05661/2007-1088, betreffend Verlust des Anspruchs auf Notstandshilfe, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund (Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit) Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Dem in Bezug von Notstandshilfe stehenden Beschwerdeführer wurde vom Arbeitsmarktservice Wien, Regionale Geschäftsstelle Schönbrunner Straße (in der Folge: AMS Schönbrunner Straße), eine Beschäftigung als EDV-Trainer oder Netzwerktechniker zugewiesen. Die im Akt befindliche Stellenbeschreibung lautete auszugsweise wie folgt:

"Stellenangebot:

Unser/e Kunde/in ist ein Unternehmen, das Vorteile aus flexiblen und marktnahen Bereichsorganisationen mit Vorteilen einer internationalen High-Tech Unternehmensgruppe kombiniert. Als europäischer Spezialist werden intelligente Lösungen für Betreiber von Bahn- und Straßennetzen - mit innovativen Technologien aus eigener Entwicklung geboten.

Um die hohen Qualitätsanforderungen weiterhin erfüllen zu können, suchen wir zum sofortigen Eintritt

EDV-Trainer/in (Hard- und Software) oder Netzwerktechniker/in (Ing)

Trainer/Lehrlingsausbilder (m/w) im Bereich Netzwerktechnik.

....

Senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen (Referenznr. (...)) an das AMS-Wien; Key Account Management;

1110 Wien Geiselbergstraße 26-32/Stiege 6/1. Stock/Zi.1012;

zHd. Hrn. P. G(...)."

Der Name des potentiellen Dienstgebers wurde im Inserat nicht angegeben.

Mit E-Mail vom 5. Februar 2007 mit dem Betreff "z hdn hr g(...) (Kapsch)" an Herrn G., "Key Account Management" AMS Geiselbergstraße, bewarb sich der Beschwerdeführer um die zugewiesene Stelle. Das Schreiben enthält folgende Passage:

"Wie bereits im Lebenslauf beschrieben, bin ich zu 40% behindert. Weiters befinde ich mich (noch) unverschuldet im Privatkonkurs. Trotzdem verkaufe ich mich nicht unter dem Wert. Ein Wunsch - Anfangsgehalt von 2.500,-- bis 3.000,-- Euro netto / Monat wäre entsprechend (tut mir leid für diese Gehaltsforderung, aber ich habe vor ca. 17 Jahren das gleiche verdient)"

Diesem E-Mail schloss der Beschwerdeführer einen Lebenslauf an. Unter "Sonstiges" findet sich darin Folgendes:

"Aufgrund eines schweren Unfalls bin ich vom Bundessozialamt mit einer 40 % igen Behinderung eingestuft worden (Schulter und Knie). Der Bewegungsumfang ist für EDV- und div. Bürotätigkeiten zu 100 % gegeben. Alle drei Jahre rechnen Sie bitte mit einem dreiwöchigen Krankenstand (Kuraufenthalt). Sonst war ich selten bis gar nicht krank".

Am 6. März 2007 wurde vom AMS Schönbrunner Straße mit dem Beschwerdeführer eine Niederschrift über das Nichtzustandekommen einer zugewiesenen Beschäftigung als EDV-Trainer oder Netzwerktechniker bei der K GmbH / Vorauswahl im AMS Geiselbergstraße bei Herrn G. "mit einer Entlohnung von brutto laut Kollektivvertrag" aufgenommen. Der Beschwerdeführer erklärte im Wesentlichen, er habe sein Bewerbungsschreiben nach bestem Wissen und Gewissen an das AMS Geiselbergstraße an Herrn G. geschickt. Er sei ein durchaus ehrlicher Mensch. Auf Grund früherer Erfahrungen habe er den Privatkonkurs und seine Behinderung erwähnt, da er so wenigstens aus diesem Grund einen Job nicht mehr verlieren würde, der ihm Spaß mache. Seinen Gehaltswunsch habe er naiverweise bekannt gegeben, da er 1992 so viel verdient habe. Er sei der Meinung gewesen, dass das Unternehmen den Preis sowieso herunterhandle. Die Angabe sei also nur als Verhandlungsbasis gedacht gewesen. Er habe Herrn G. telefonisch kontaktiert, weil er an diesem Dienstverhältnis interessiert gewesen sei.

Der Niederschrift beiliegend finden sich ein Bescheid des Bundessozialamtes vom 5. Juni 2000 (mit welchem zwar der Antrag des Beschwerdeführers auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten abgewiesen wurde, aus dessen Begründung aber eine Funktionsbeeinträchtigung von 40% beim Beschwerdeführer hervorgeht), ein orthopädisches Sachverständigengutachten vom 13. April 2000 (betreffend Knie und Schulter) sowie ein MR-Befund vom 22. Februar 2007 (betreffend Knie).

Mit Bescheid des AMS Schönbrunner Straße vom 15. März 2007 wurde dem Beschwerdeführer die Notstandshilfe für den Zeitraum vom 6. Februar bis zum 19. März 2007 entzogen. Begründend wurde dazu im Wesentlichen ausgeführt,

dass der Beschwerdeführer eine vom AMS zugewiesene, zumutbare und kollektivvertraglich entlohnte Beschäftigungsannahme/Vorauswahl beim AMS "KeyAccount Management" am 6. Februar 2007 vereitelt habe. Berücksichtigungswürdige Gründe für eine Nachsicht lägen nicht vor.

In der dagegen erhobenen Berufung führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass ihm kein konkretes Beschäftigungsangebot unterbreitet worden sei. Bis zum heutigen Tage wisse er nicht einmal, bei welchem Unternehmen er auf Grund welcher vertraglichen Bedingungen beschäftigt hätte werden sollen. Vielmehr sei von Herrn G. die Vermittlung eines konkreten Beschäftigungsverhältnisses vereitelt worden. Am 30. Jänner 2007 sei er von seiner Beraterin Frau W. an Herrn G. wegen eines EDV-Jobs verwiesen worden. Er habe Herrn G. angerufen, der ihm aufgetragen habe, ihm vorab seinen Lebenslauf per E-Mail zu schicken. Das Gespräch habe etwa zehn Minuten gedauert. Nach einer kurzen, etwa einminütigen Vorstellung (inklusive Angabe der vierzigprozentigen Behinderung des Beschwerdeführers) habe Herr G. im Wesentlichen nur über seine eigenen EDV-Kenntnisse und Fähigkeiten gesprochen. Die Identität des potentiellen Arbeitgebers habe er dem Beschwerdeführer nicht bekannt gegeben. Weiters habe Herr G. gesagt, er würde den Lebenslauf ansehen und eventuell an den Auftraggeber weiterleiten. Der Beschwerdeführer beantrage die Einvernahme der involvierten Mitarbeiter des AMS im Rahmen einer mündlichen Verhandlung zum Beweis dafür, dass das AMS und nicht er die Beschäftigung vereitelt habe. Die Mitarbeiter des AMS erster Instanz seien befangen. Ihm sei im Berufungsverfahren auch der Name des potentiellen Dienstgebers zu nennen, damit er überhaupt die Zumutbarkeit überprüfen könne. Herr G. habe es entgegen seiner Verpflichtung unterlassen, eine Beratungstätigkeit zu entfalten. Darüber hinaus gefährde das AMS mit der Entziehung der Notstandshilfe das Wohl der Kinder des Beschwerdeführers.

Am 19. April 2007 nahm Herr G. im Rahmen des Berufungsverfahrens schriftlich Stellung und führte im Wesentlichen aus, die Aufgabe des "Key Account Managements" sei die Beratung von und die verstärkte Zusammenarbeit mit ausgewählten Unternehmen. Unter anderem habe es auch die Aufgabe, Personal für ausgeschriebene Stellen im Auftrag des Unternehmens zu finden. Er könne bestätigen, dass ein Telefongespräch mit dem Beschwerdeführer stattgefunden habe. Der Inhalt entspreche aber nur zum Teil den Angaben des Beschwerdeführers. Dieser habe sich nach dem Inserat erkundigen und auch das Unternehmen wissen wollen. Die Bekanntgabe des Unternehmens habe er verweigert, da dies weder dem Kundenwunsch noch den Aufgaben der Vorauswahl entsprochen hätte. Es würde keinen Sinn ergeben, wenn jedem im Vorhinein das Unternehmen bekannt sei. Niemand würde sich mehr beim AMS, sondern direkt beim Unternehmen bewerben, was wiederum dem Auftrag, das Unternehmen bei der Personalsuche zu unterstützen, widersprechen würde. Dies sei auch vergleichbar mit einem Personalvermittlungsunternehmen, auch hier erfahre man erst bei Weiterleitung, um welches Unternehmen es sich handle. Genauso sei es dem Beschwerdeführer am Telefon erklärt worden, was bei ihm auf kein Verständnis gestoßen sei. Der Beschwerdeführer sei ungehaltener geworden und habe die Kompetenz des AMS angezweifelt, indem er angedeutet habe, dass das AMS keine Jobs hätte, die seiner Qualifikation entsprechen würden. So habe er erklärt, dass er eine sehr hohe Qualifikation und bisher auch dementsprechend verdient habe. Den Hinweis, dass Herr G. selbst in der IT-Branche tätig gewesen sei und der "Hype" der 90er Jahre - bei dem man wirklich sehr gut habe verdienen können - vorbei sei, scheine beim Beschwerdeführer den Eindruck der Selbstbeweihräucherung geweckt zu haben. Selbst die Erklärung, dass es sich um eine nach dem "IT-Kollektivvertrag" entlohnte Stelle handle und das AMS auch nur solche Stellen vermittle, die zumindest den kollektivvertraglichen Bestimmungen entsprechen würden, habe der Beschwerdeführer offenbar ignoriert. Ansonsten wäre er in der Lage gewesen, die Zumutbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses auch selbst zu überprüfen. Herr G. habe den Beschwerdeführer gebeten, ihm doch einmal den Lebenslauf zu schicken, und ihm die weitere Vorgangweise erklärt (nach Evaluierung des Lebenslaufes würde der Beschwerdeführer entweder eine Absage oder eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch mit Herrn G. im "Key Account Management" erhalten; erst danach würde sein Lebenslauf an den potentiellen Arbeitgeber weitergeleitet werden). Nach Durchsicht des Lebenslaufes habe Herr G. keine für das Stellenangebot relevanten außergewöhnlichen Fähigkeiten des Beschwerdeführers feststellen können. Die Gehaltsvorstellungen des Beschwerdeführers seien deshalb nicht nur überzogen, sondern würden sich auch in keiner Weise mit den Vorstellungen des Unternehmens decken. Kombiniere man dies mit den Angaben, regelmäßig (alle drei Jahre) auf jeden Fall drei Wochen in den Krankenstand zu gehen, da der Beschwerdeführer eine vierzigprozentige Behinderung an Schulter und Knie habe, sei dies für keinen Arbeitgeber akzeptabel. Noch dazu verbringe man als EDV-Trainer sehr viel Zeit im Stehen.

Mit Schreiben vom 31. Mai 2007 hielt die belangte Behörde dem Beschwerdeführer den Inhalt der Stellungnahme von Herrn G. vor und forderte ihn auf, dazu Stellung zu nehmen.

In einem per Fax eingelangten Schreiben vom 18. Juni 2006 an die belangte Behörde führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, dass es nicht stimme, dass er nicht gewusst habe, um welches Unternehmen es sich handle. Dies ergebe sich aus der Betreff-Zeile seines E-Mails vom 5. Februar 2007, der Name des Unternehmens sei von Herrn G. im Rahmen des Telefongespräches erwähnt worden. Er habe seine Gehaltsvorstellungen bzw. seinen Privatkonkurs nur in dem E-Mail an Herrn G. und nicht auch im an den potentiellen Arbeitgeber weiterzuleitenden Lebenslauf angeführt. Falls Herr G. die Informationen doch weitergeleitet haben sollte, wäre dies eine unverantwortliche Vorgangsweise zur Vereitelung der Beschäftigung des Beschwerdeführers durch Herrn G. selbst sowie eine Datenschutzverletzung gewesen. Die Erwähnung der Behinderung und von möglichen Kuraufenthalten durch den Beschwerdeführer sei eine für den Arbeitgeber wesentliche Information. Der Beschwerdeführer habe auch klargestellt, dass er zu hundert Prozent einsatzfähig für EDV-Tätigkeiten sei. Im Übrigen seien die von ihm erwähnten Krankenstandszeiten weit unterdurchschnittlich, sodass sich jeder Dienstgeber glücklich schätzen könne, dass sein Dienstnehmer nur alle drei Jahre für zwei Wochen eine Kur in Anspruch nehmen müsse. Er beantrage die Beiziehung eines berufskundlichen Sachverständigen zum Beweis der Angemessenheit seines Gehaltswunsches (er habe deutlich gemacht, dass es sich um einen Gehaltswunsch und nicht um einen Gehaltsforderung handle) sowie die zeugenschaftliche Einvernahme von Herrn G.

Aus einem Aktenvermerk über eine telefonische Anfrage der belangten Behörde bei der Gewerkschaft der Privatangestellten geht hervor, dass der Kollektivvertragslohn für EDV-Trainer bei abgeschlossener Ausbildung EUR 2.083,-- brutto bzw. EUR 1.700,-- netto und ohne abgeschlossene Ausbildung EUR 1.374,-- brutto bzw. EUR 1.000,-- netto betrage.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung des Beschwerdeführers keine Folge. Begründend führte sie nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens im Wesentlichen aus, dass zu den Aufgaben des "Key-Account Managements" die Personalsuche im Auftrag von Unternehmen zähle. Was die Vorauswahl betreffe, könnten nur jene Kriterien herangezogen werden, die für jede Bewerbung gelten. Wenn keine Behinderung hinsichtlich der angestrebten Tätigkeit vorliege, was ja vom Beschwerdeführer auch betont werde, sei die ungefragte Thematisierung der Behinderung durch den Beschwerdeführer im Bewerbungsschreiben keine positive Empfehlung für eine Einstellung gegenüber dem potentiellen Dienstgeber. Die Ankündigung zukünftiger Krankenstände sei nicht geeignet, die Motivation des Beschwerdeführers für die angebotene Stelle hervorzuheben. Nach Gehaltsvorstellungen sei im Inserat gar nicht gefragt worden; die im Bewerbungsschreiben gewählte Formulierung sei als geeignet anzusehen, einen potentiellen Dienstgeber von einer Einstellung abzubringen. Der Beschwerdeführer habe mit seinem Bewerbungsschreiben vom 5. Februar 2007 ein Verhalten gesetzt, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet gewesen sei, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Beschwerdeführers abzubringen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde mit dem Begehren, ihn wegen Rechtwidrigkeit seines Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften kostenpflichtig aufzuheben.

Die belangte Behörde hat die Verwaltungsakten vorgelegt, eine Gegenschrift erstattet und die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde begehrt.

Der Verwaltungsgerichtshof erwogen:

Gemäß § 9 Abs. 1 AlVG in der zeitraumbezogen anzuwendenden Fassung BGBl. I Nr. 77/2004 ist arbeitswillig, 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.

Gemäß § 9 Abs. 2 AlVG idF BGBl. I Nr. 77/2004 ist eine Beschäftigung (unter anderem) dann zumutbar, wenn sie angemessen entlohnt ist. Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.

§ 10 Abs. 1 und 3 AlVG idF BGBl. I Nr. 77/2004 lauten:

"(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.

....

(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."

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

§ 32 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) idF BGBl. I Nr. 71/2005 lautet auszugsweise:

"(1) Das Arbeitsmarktservice hat seine Leistungen in Form von Dienstleistungen zu erbringen, deren Zweck die Vermittlung von Arbeitsuchenden auf offene Stellen, die Beschäftigungssicherung und die Existenzsicherung im Sinne des § 29 ist.

(2) Dienstleistungen zur Vorbereitung, Ermöglichung oder Erleichterung einer solchen Vermittlung oder Beschäftigungssicherung sind im besonderen

...

5. Unterstützung von Unternehmen bei der Suche und Auswahl geeigneter Arbeitskräfte sowie der Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitskräfteplanung,

...

(4) Dienstleistungen sind grundsätzlich kostenlos. Für besondere Dienstleistungen, wie Testung und Vorauswahl von Bewerbern oder spezielle Werbemaßnahmen und Maßnahmen der Personalberatung für Betriebe, kann der Verwaltungsrat ein angemessenes Entgelt festsetzen, das dem Arbeitsmarktservice zufließt. Dienstleistungen für Arbeitnehmer, Arbeitslose und Arbeitsuchende sind jedenfalls kostenlos zu erbringen.

(5) Sofern Dienstleistungen des Arbeitsmarktservice unter die Bestimmungen des § 2 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, fallen, gelten für sie die Bestimmungen der §§ 3 bis 7 AMFG."

Abschnitt 2 (§§ 2 bis 7) des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) trägt den Titel "Arbeitsvermittlung".

§ 4 Abs. 1 AMFG idF BGBl. I Nr. 68/2002 lautet auszugsweise:

"(1) Arbeitsvermittlung darf unter Beachtung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgeübt werden

1. vom Arbeitsmarktservice,

..."

§ 6 Abs. 2 und 3 AMFG idF BGBl. I Nr. 68/2002 lauten:

(2) Die Aufnahme einer offenen Stelle gilt als Zustimmung zur Weitergabe der Daten an Arbeitsuchende; gerechtfertigte Einschränkungen, insbesondere sachlich gebotene Sperrvermerke, sind jedoch zu beachten. Auf Verlangen sind den Arbeitsuchenden schriftliche Unterlagen über die angebotene Stelle zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Vormerkung einer arbeitsuchenden Person gilt als Zustimmung zur Weitergabe der Daten an Arbeitgeber; gerechtfertigte Einschränkungen, insbesondere sachlich gebotene Sperrvermerke, sind jedoch zu beachten."

Die Bestimmungen der §§ 9 und 10 AlVG sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keinerlei Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung in eine ihm zumutbare Beschäftigung einzugliedern und ihn so in die Lage zu versetzen, seinen Lebensunterhalt ohne Zuhilfenahme öffentlicher Mittel zu bestreiten. Wer eine Leistung der Versichertengemeinschaft der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nimmt, muss sich daher darauf einstellen, eine ihm angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 7. Mai 2008, Zl. 2007/08/0084, mwN).

Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde zunächst geltend, dass die belangte Behörde nicht dargestellt habe, welche Ziffer des § 10 Abs. 1 AlVG angewendet worden sei.

Begnügt sich der Spruch eines Bescheides mit der Angabe nur eines Absatzes eines Paragraphen ohne Nennung einer der in Frage kommenden Ziffern dieses Absatzes, so liegt nicht schlechthin eine Rechtswidrigkeit vor, sondern nur dann, wenn auch die Begründung des Bescheides den Zweifel über die angewendete Gesetzesstelle nicht beseitigt (vgl. die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, S. 1012, bei E 218 zu § 59 AVG wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Im vorliegenden Fall geht aus der Bescheidbegründung eindeutig hervor, dass sich die belangte Behörde auf § 10 Abs. 1 Z. 1 AlVG bezog.

Darüber hinaus macht der Beschwerdeführer geltend, dass ihm vom AMS gar keine Beschäftigung zugewiesen worden sei. Das Ausscheiden im Rahmen einer Vorselektion sei nicht durch § 10 AlVG sanktioniert.

Gemäß § 32 Abs. 2 Z. 5 und Abs. 5 AMSG iVm § 4 Abs. 1 Z. 1 AMFG gehört auch die Arbeitsvermittlung zu den Aufgaben des AMS. Aus dem Wortlaut des § 32 Abs. 4 AMSG ergibt sich, dass auch die Vorauswahl von Bewerbern vom AMS für potentielle Arbeitgeber angeboten werden kann. Hierbei wird das AMS für das jeweilige Unternehmen im Rahmen der Vorschriften der §§ 2 bis 7 AMFG als Dienstleister tätig und unterliegt somit im Wesentlichen denselben Rechtsvorschriften wie private Arbeitsvermittlungsunternehmen. Davon zu unterscheiden ist die Beratungstätigkeit des AMS für den Arbeitslosen, insbesondere im Rahmen der Aufgaben des AMS nach dem AlVG.

Der Verwaltungsgerichtshof beschäftigte sich in seinem Erkenntnis vom 20. Dezember 2006, Zl. 2005/08/0159, mit dem Fall, dass einem Arbeitslosen ein Termin für ein Vorauswahlverfahren als Kontrolltermin im Sinne des § 49 AlVG unter Hinweis auf die dort geregelten Säumnisfolgen zugewiesen worden war. Er sprach aus, dass jedenfalls das Verhalten bei einem Kontrolltermin im Sinne des § 49 AlVG nicht von § 10 AlVG erfasst ist, weil der Arbeitslose bei einem solchen Kontrolltermin nicht damit rechnen muss, dass sein dortiges Verhalten im Sinne der §§ 9 und 10 AlVG ebenso relevant ist wie etwa sein Verhalten im Rahmen eines Vorstellungstermins beim potentiellen Dienstgeber.

Im vorliegenden Fall wurde - im Unterschied zum eben zitierten - dem Beschwerdeführer von seiner Betreuerin bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS Schönbrunner Straße, Frau W., die gegenständliche Beschäftigung zugewiesen, wobei als Bewerbungskontakt Herr G. im "Key Account Management" des AMS Geiselbergstraße angegeben war. Herr G. hat in seiner Stellungnahme - was durch die Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Berufung im Wesentlichen bestätigt wird - angegeben, er habe den Beschwerdeführer im Rahmen des Telefonats darüber informiert, dass er auf Grund der Bewerbungsunterlagen eine Vorauswahl treffen werde und den Beschwerdeführer gegebenenfalls zu einem persönlichen Gespräch einladen würde, bevor die Bewerbungsunterlagen überhaupt an den potentiellen Dienstgeber weitergeleitet würden. Schon auf Grund der Formulierung des Stelleninserates, der eindeutigen und jedenfalls auch dem Beschwerdeführer erkennbaren organisatorischen Trennung der Beratung bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle von der Vorauswahl beim "Key Account Management" des AMS Geiselbergstraße und auf Grund der Ausführungen von Herrn G. im Rahmen des Telefongesprächs zur von diesem vorzunehmenden Vorauswahl musste dem Beschwerdeführer bewusst sein, dass er sich beim Kontakt mit Herrn G. nicht in einer Beratungs-, sondern in einer Vorstellungssituation für die konkret zugewiesene gegenständliche Beschäftigung befand. Während er gegenüber seiner Betreuerin Frau W. - etwa im

Rahmen der Zuweisung - unumwunden Bedenken gegen die zugewiesene Beschäftigung ohne Bedachtnahme auf den potentiellen Dienstgeber hätte äußern (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. April 2002, Zl. 2002/08/0051) und sich beraten lassen können, musste ihm klar sein, dass sein Verhalten im Rahmen der Vorauswahl beim "Key Account Management" des AMS Geiselbergstraße im Sinne der §§ 9 und 10 AlVG gleichbedeutend ist jenem im Rahmen einer Vorstellung unmittelbar beim potentiellen Dienstgeber.

Das "Key Account Management" des AMS Geiselbergstraße hatte für den potentiellen Dienstgeber K GmbH die Vorauswahl von Bewerbern selbständig zu treffen. Die Frage, ob allenfalls Daten bzw. Angaben des Beschwerdeführers von Herrn G. an die K GmbH weitergegeben wurden, ist für die hier gegenständliche Vereitelung der Beschäftigungsaufnahme irrelevant.

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ihm wirksam eine Beschäftigung zugewiesen worden sei, auch mit dem Argument, dass die Stellenbeschreibung wesentliche Angaben (Gehaltsbedingungen, Arbeitszeit Arbeitsort, etc.) nicht enthalten habe.

Um sich in Bezug auf eine von der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice vermittelte zumutbare Beschäftigung arbeitswillig zu zeigen, bedarf es grundsätzlich einerseits eines auf die Erlangung dieses Arbeitsplatzes ausgerichteten, unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns des Arbeitslosen und andererseits 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 - abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen - somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht. Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AlVG zu qualifizieren ist, kommt es zunächst darauf an, ob dieses Verhalten für das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses ursächlich war. Ist die Kausalität zwischen dem Verhalten des Vermittelten und dem Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses zu bejahen, dann muss geprüft werden, ob der Vermittelte vorsätzlich gehandelt hat, wobei bedingter Vorsatz (dolus eventualis) genügt. Ein bloß fahrlässiges Handeln, also die Außerachtlassung der gehörigen Sorgfalt, reicht zur Verwirklichung des Tatbestandes nicht hin (vgl. z.B. das schon zitierte hg. Erkenntnis vom 7. Mai 2008, Zl. 2007/08/0084, mwN).

Die Verpflichtung einer arbeitslosen Person, sich in bezug auf ein konkretes Arbeitsangebot vor dem rechtlichen Hintergrund des § 9 AlVG unter der Androhung der Sanktion des § 10 AlVG arbeitswillig zu zeigen, setzt ein Minimum an Information an die arbeitslose Person voraus. Diese Anforderung darf aber insofern nicht überspannt werden, als ein Unternehmen nicht gezwungen werden kann, bereits in seinem an einen unbekannten Bewerberkreis gerichteten (zunächst unverbindlichen) Angebot alle erdenklichen Details der Beschäftigung zu spezifizieren, sodass es letztlich auch Aufgabe eines Arbeitssuchenden ist, im Zuge der Kontaktaufnahme mit einem potentiellen Arbeitgeber bzw. mit dessen Vertreter in einer geeigneten (d.h. nicht unqualifizierten und im Ergebnis als Vereitelungshandlung anzusehenden) Weise jene Informationen zu erfragen, die zur Beurteilung von persönlicher Eignung und Zumutbarkeit unerlässlich sind. Der Beschwerdeführer vertritt aber insoweit zurecht die Auffassung, dass das Verlangen des AMS, sich um eine Stelle "blind", d.h. ohne Kenntnis des potentiellen Arbeitgebers zu bewerben, jedenfalls keine Namhaftmachung einer konkreten Arbeitsgelegenheit im Sinne des § 9 Abs. 1 AlVG darstellt und für den Fall der Weigerung daher auch nicht nach § 10 AlVG sanktioniert werden kann. Dagegen kann auch nicht mit Erfolg ins Treffen geführt werden, dass eine damit ermöglichte Direktbewerbung den Zweck der Einschaltung des AMS für die "Vorauswahl" zunichte machen würde, weil weder ein Unternehmen gezwungen wäre, auf eine nicht erwünschte Direktbewerbung zu reagieren, noch eine arbeitslose Person sich darauf berufen könnte, die vom potentiellen Arbeitgeber für die Bewerbung ausdrücklich bestimmte Stelle oder Person kontaktiert zu haben.

Ein solcher Fall liegt hier aber deshalb nicht vor, weil der Beschwerdeführer nach der Aktenlage bei der Kontaktaufnahme mit der zur Entgegennahme der Bewerbungen bestimmten Person (des AMS) ohnehin den potentiellen Arbeitgeber in Erfahrung gebracht und sich darauf auch im Verfahren, wie z.B. in der Stellungnahme vom 18. Juni 2007, bezogen hat und mit der Bezeichnung EDV-Trainer oder Netzwerktechniker auch die Art der Tätigkeit für

Zwecke einer zielführenden Bewerbung ausreichend spezifiziert gewesen ist.

Das Gesetz verpflichtet eine arbeitslose Person zwar nicht dazu, eine unzumutbare Beschäftigung im Sinne der näheren Bestimmungen des § 9 AlVG anzunehmen; das Gesetz verlangt aber nicht, dass alle Einzelheiten, die für die Zumutbarkeit einer Beschäftigung von Bedeutung sein können, für die arbeitslose Person schon in einer frühesten Stufe der Bewerbung erkennbar sein müssen. Eine arbeitslose Person ist nur insoweit und ab jenem Zeitpunkt zu keinen Bewerbungsschritten (mehr) verpflichtet (und das AMS zum Verlangen nach solchen Schritten nicht berechtigt), in dem solche Umstände einer Beschäftigung zutage treten, welche diese als für eine arbeitslose Person unzumutbar erscheinen lassen.

Bei dieser Sachlage war der Beschwerdeführer daher verpflichtet, den ihm vom AMS bezeichneten ersten Schritt zu einer Bewerbung zu setzen und das gewünschte Bewerbungsschreiben für Zwecke einer Vorauswahl in Form eines Lebenslaufes abzugeben; mit einem solchen Schritt ist nämlich für die arbeitslose Person keine weitere besondere Verpflichtung verbunden, insbesondere nicht jene, in weiterer Folge auch eine Beschäftigung anzunehmen, die sich als für sie unzumutbar herausstellt. Der Beschwerdeführer war aber auch verpflichtet diese Bewerbung so zu fassen, dass sie keine die potentielle Anstellung vereitelnde Form oder einen solchen Inhalt aufwies.

Der Beschwerdeführer forderte in seinem für die Vorauswahl relevanten E-Mail vom 5. Februar 2007 ein Anfangsgehalt von 2.500,-

- bis 3.000,-- Euro netto pro Monat; laut Kollektivvertrag wären ihm bei abgeschlossener Ausbildung EUR 1.700,-- netto, ohne abgeschlossene Ausbildung EUR 1.000,-- netto, zugestanden. Er wies nicht darauf hin, dass er auch bereit wäre, eine niedrigeres Gehalt als das in diesem Schreiben geforderte zu akzeptieren, vielmehr bekräftigte er mit dem Hinweis, sich "nicht unter dem Wert" zu verkaufen, dass er ein niedrigeres Gehalt nicht akzeptieren wolle.

Soweit der Beschwerdeführer bestreitet, dass die von der belangten Behörde auf Grund der Auskunft der Gewerkschaft der Privatangestellten herangezogene kollektivvertragliche Einstufung nachvollziehbar sei, bringt er dazu substantiiert nichts vor. Ebensowenig legt er dar, warum er meine, die K GmbH hätte ihn auch mit einer Entlohnung über dem Kollektivvertrag beschäftigt.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgespräches bzw. in einem Bewerbungsschreiben bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Es liegt aber am Arbeitslosen, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei seinen Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung (im Sinne einer Verhandlungsbasis), nicht jedoch um eine konkrete, unverhandelbare Lohnforderung handelt. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (vgl. das hg. Erkenntnis vom 25. Oktober 2006, Zl. 2005/08/0049).

Als Vereitelung kann auch ein - bloßer - Gehaltswunsch zu werten sein, wenn er über ein bereits vorliegendes, objektiv zumutbares Gehaltsanbot allzu weit hinausgeht (vgl. das schon zitierte hg. Erkenntnis 18. Oktober 2000, Zl. 98/08/0392, mwN), sodass es auch als Verhandlungsbasis nicht akzeptabel ist. Schon im Hinblick auf das Ausmaß seiner Gehaltsforderung - im Vergleich zum im Telefonat angebotenen (und objektiv angemessenen) Kollektivvertragslohn und angesichts des Hinweises von Herrn G., dass die in den neunziger Jahren bezahlten Gehälter heutzutage nicht mehr zu erzielen sind - hätte der Beschwerdeführer im selben Schreiben darauf hinweisen müssen, dass es sich um eine von seiner Seite disponible Gehaltsvorstellung handelt (vgl. wiederum das zitierte hg. Erkenntnis vom 25. Oktober 2006, Zl. 2005/08/0049). Dem Beschwerdeführer war auch, wie sich aus seiner Formulierung im Klammerausdruck im E-Mail vom 5. Februar ("tut mir leid für diese Gehaltsforderung, aber ich habe vor ca. 17 Jahren das gleiche verdient") ergibt, bewusst, dass sein Gehaltwunsch zu hoch war.

Unter dem Gesichtpunkt der Mangelhaftigkeit des Verfahrens macht der Beschwerdeführer geltend, dass trotz seines Beweisantrages kein berufskundlicher Sachverständiger zur Klärung des ortsüblichen Entgelts beigezogen worden sei. Die Frage der Ortsüblichkeit des Entgelts ist aber nach dem bisher Gesagten irrelevant, da dem Beschwerdeführer jedenfalls ein dem Kollektivvertrag entsprechendes und somit angemessenes Entgelt angeboten worden war.

Soweit der Beschwerdeführer rügt, dass Herr G. nicht im Rahmen einer mündlichen öffentlichen Verhandlung zeugenschaftlich einvernommen wurde, ist ihm einerseits entgegenzuhalten, dass Herr G. eine schriftliche Stellungnahme abgegeben hat und diese dem Beschwerdeführer zur Wahrung seines rechtlichen Gehörs unter

Hinweis auf die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis gebracht wurde. Der Beschwerdeführer hat von dieser Möglichkeit auch Gebrauch gemacht. Er meint aber, ihm sei diese konkrete Stellungnahme des "Key Account Management" des AMS Geiselbergstraße nicht bekannt gewesen. Tatsächlich wurde diese im Vorhalt der belangten Behörde vom 31. Mai 2007 im Wesentlichen wörtlich wiedergegeben.

Abgesehen davon bringt der Beschwerdeführer nicht vor, inwiefern eine Einvernahme von Herrn G. im Rahmen einer mündlichen Verhandlung zu einem anderen Ausgang des Verfahrens hätte führen können, weshalb er damit keinen wesentlichen Verfahrensmangel aufzeigt.

Der Beschwerdeführer rügt darüber hinaus, dass die belangte Behörde keine Ermittlungen zu der Frage angestellt habe, ob berücksichtigungswürdige Gründe im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG vorlagen, insbesondere weil das Wohl seiner Kinder gefährdet sei.

Die - grundsätzlich gebotene - amtswegige Prüfung des Sachverhalts unter dem Gesichtspunkt des § 10 Abs. 3 AlVG hat die Erörterung mit dem Arbeitslosen zu umfassen und sich auf die Gründe zu beziehen, die der Arbeitslose bekannt gibt oder für die es sonstige Hinweise in den Akten gibt. Berücksichtigungswürdig im Sinne des § 10 Abs. 3 AlVG sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Gründe, die dazu führen, dass der Ausschluss vom Bezug der Leistung den Arbeitslosen aus bestimmten Gründen unverhältnismäßig härter trifft, als dies sonst ganz allgemein der Fall ist (vgl. das hg. Erkenntnis vom 2. April 2008, Zl. 2007/08/0234, mwN).

Sorgepflichten treffen einen Arbeitslosen in der Regel nicht härter als jeden anderen Arbeitslosen, der eine Familie hat (vgl. das hg. Erkenntnis vom 16. Mai 1995, Zl. 94/08/0150). Darüber hinaus machte der Beschwerdeführer keine Gründe substantiiert geltend und aus dem Verwaltungsakt sind auch keine solchen ersichtlich. Der belangten Behörde ist somit nicht entgegenzutreten, wenn sie keine berücksichtigungswürdigen Gründe annahm.

Der Beschwerdeführer bringt weiters vor, das AlVG sehe zur Entscheidung über Ansprüche wie den gegenständlichen in § 44 AlVG die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice, sohin von Verwaltungsbehörden, und ein Verfahren nach dem AVG vor. Dies verletze das Grundrecht nach Art. 6 Abs. 1 EMRK auf eine Entscheidung durch ein unabhängiges und unparteiisches auf Gesetz beruhendes Gericht. Über Ansprüche nach dem AlVG als "civil rights" sei der Beschwerdeführer in seinen von Art. 6 Abs. 1 EMRK genannten Rechten auf Anhörung in einer öffentlichen Verhandlung und auf öffentliche Urteilsverkündung verletzt.

Hinsichtlich dieses Vorbringens kann gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf die Begründung des Erkenntnisses vom 20. September 2006, Zl. 2003/08/0106, verwiesen werden.

Unter Hinweis auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes VfSlg. 15850/2000 regt der Beschwerdeführer ein Gesetzesprüfungsverfahren hinsichtlich § 10 Abs. 1 AlVG an, da er meint, dass der in dieser Norm geregelte Anspruchsverlust von mindestens sechs Wochen Strafcharakter habe und daher im Sinne des genannten Erkenntnisses des Verfassungsgerichthofes verfassungswidrig sei.

Der Beschwerdeführer übersieht dabei, dass der Verfassungsgerichtshof nicht ausgesprochen hat, dass ein Anspruchsverlust für einen bestimmten Mindestzeitraum Strafcharakter aufweise und daher im Rahmen des Leistungsrechts schlechthin unzulässig sei. Vielmehr ging es bei der vom Verfassungsgerichthof zu lösenden Frage darum, dass die damals angefochtene Norm des § 25 Abs. 2 AlVG in der Fassung des Sozialrechts-Änderungsgesetzes 1996, BGBl. Nr. 411/1996, für den Fall einer Betretung eines im Leistungsbezug stehenden Arbeitslosen bei einer Tätigkeit gemäß § 12 Abs. 3 lit. a, b, d und g, welche er nicht gemäß § 50 unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle angezeigt hat, neben dem Entzug der Leistung für acht Wochen für diesen Zeitraum auch die unwiderlegliche Rechtsvermutung aufstellte, dass seine Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt sei.

§ 25 Abs. 2 AlVG lautete auszugsweise:

"(2) Wird ein Empfänger von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) bei einer Tätigkeit gemäß § 12 Abs. 3 lit. a, b, d oder g betreten, die er nicht unverzüglich der zuständigen regionalen Geschäftsstelle angezeigt hat (§ 50), so gilt die unwiderlegliche Rechtsvermutung, daß diese Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnt ist. Das Arbeitslosengeld (die Notstandshilfe) für zumindest zwei Wochen ist rückzufordern. Darüber hinaus verliert der Arbeitslose für die Dauer von acht auf die Beendigung der verschwiegenen Tätigkeit folgenden Wochen den Anspruch auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe).

..."

Der Verfassungsgerichthof sprach aus, dass die Fortdauer der unwiderleglichen Vermutung im Rahmen des dritten Satzes dieser Bestimmung nicht zu rechtfertigen sei, da sie einen Arbeitslosen, der einer geringfügig entlohnten Tätigkeit nachgehe, diese aber entgegen § 50 AlVG nicht der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS gemeldet habe, zur sofortigen Beendigung seiner Tätigkeit zwänge, die er an sich (neben dem Bezug von Leistungen aus dem AlVG) ausüben dürfte. Er hob den dritten Satz des § 25 Abs. 2 AlVG auf, um das deshalb verfassungswidrige Weiterwirken der unwiderleglichen Rechtsvermutung zu beseitigen, aber nicht, weil er den Leistungsverlust für zumindest acht Wochen an sich für verfassungswidrig hielt. Ganz im Gegenteil sprach er zum ebenfalls in § 25 Abs. 2 AlVG angeordneten begrenzten Anspruchsverlust von mindestens zwei Wochen aus, dass dies eine leistungsrechtliche Lösung einer Beweisschwierigkeit und keine verkappte Strafe sei. Es werde damit nicht ein sozialschädliches Verhalten sanktioniert, sondern die Ungewissheit über den Bestand eines Leistungsanspruches zu Lasten desjenigen gewertet, der sie durch die Unterlassung einer Anzeige ausgelöst habe.

Der in § 10 Abs. 1 AlVG normierte Anspruchsverlust dient dazu, die Versichertengemeinschaft um diejenigen zusätzlichen Kosten zu entlasten, die durch die in der Regel auf Grund des schuldhaften Verhaltens des Arbeitslosen eintretende Verlängerung seines Leistungsbezugs typischerweise anfallen (vgl. in diesem Zusammenhang die Ausführungen zum Zweck der - nunmehr in § 10 Abs. 3 AlVG geregelten - teilweisen oder gänzlichen Nachsicht des Anspruchsverlustes im hg. Erkenntnis vom 1. Juni 2001, Zl. 2000/19/0136). Der Zeitraum von sechs bzw. acht Wochen scheint in diesem Zusammenhang nicht unangemessen, sodass der Verwaltungsgerichthof keine Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des § 10 Abs. 1 AlVG hat.

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

Die Entscheidung über den Aufwandersatz stützt sich auf §§ 47 ff VwGG iVm der VerordnungBGBl. II Nr. 333/2003.

Der Beschwerdeführer hat die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung war jedoch aus folgenden Gründen nicht erforderlich:

Gemäß § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG kann der Verwaltungsgerichtshof ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Schriftsätze der Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und die dem Verwaltungsgerichtshof vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt und wenn Art. 6 Abs. 1 EMRK dem nicht entgegensteht.

Der EGMR hat in seiner Entscheidung vom 2. September 2004, Zl. 68087/01 (Hofbauer/Österreich), unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung dargelegt, dass die Anforderungen von Art. 6 EMRK auch bei Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung oder überhaupt jeglicher Anhörung (im Originaltext: any hearing at all) erfüllt sind, wenn das Verfahren ausschließlich rechtliche oder "technische" Fragen betrifft. Der Gerichtshof verwies im erwähnten Zusammenhang auch auf das Bedürfnis der nationalen Behörden nach zweckmäßiger und wirtschaftlicher Vorgangsweise, das angesichts der sonstigen Umstände des Falles zum Absehen von einer mündlichen Verhandlung berechtigte.

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt ist hier - wie schon ausführlich dargelegt - geklärt. In der vorliegenden Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Art. 6 EMRK steht somit dem Absehen von einer mündlichen Verhandlung nicht entgegen. Die Entscheidung konnte daher im Sinne des § 39 Abs. 2 Z. 6 VwGG in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

Wien, am 11. September 2008

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2008:2007080187.X00

Im RIS seit

28.10.2008

Zuletzt aktualisiert am

14.11.2013

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at