

TE Vwgh Erkenntnis 2006/10/25 2005/08/0049

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.10.2006

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
66/02 Andere Sozialversicherungsgesetze;

Norm

AIVG 1977 §10 Abs1;
AIVG 1977 §9 Abs2;
AVG §58 Abs2;
AVG §60;
AVG §66 Abs4;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Müller und die Hofräte Dr. Strohmayer, Dr. Köller, Dr. Moritz und Dr. Lehofer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Eisner, über die Beschwerde des M in V, vertreten durch Dr. Ulrich Schwab, Rechtsanwalt in 4600 Wels, Ringstraße 3, gegen den auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses für Leistungsangelegenheiten ausgefertigten Bescheid der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Oberösterreich vom 25. Jänner 2005, Zl. LGSOÖ/Abt.4/12842138/2004-12, betreffend Verlust des Anspruches 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 332,- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid wurde der Berufung des Beschwerdeführers gegen den Bescheid des Arbeitsmarktservice Gmunden vom 9. November 2004 betreffend den Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe für die Zeit vom 13. Oktober 2004 bis 7. Dezember 2004 nicht stattgegeben. In der Bescheidbegründung legte die belangte Behörde im Wesentlichen dar, das Arbeitsmarktservice Gmunden habe dem Beschwerdeführer am 12. Oktober 2004 eine Beschäftigung als Hilfsarbeiter bei dem Unternehmen W. mit möglichem Arbeitsantritt am 13. Oktober 2004 verbindlich angeboten. Mit Schreiben vom 12. Oktober 2004 habe das Unternehmen W. dem Arbeitsmarktservice

mitgeteilt, dass sich der Beschwerdeführer um die angebotene Stelle an diesem Tag beworben habe und vorgemerkt sei. Ergänzend habe das Unternehmen mit Schreiben vom 29. Oktober 2004 bekannt gegeben, dass der Beschwerdeführer im Personalbogen als gewünschten Lohn einen Nettobetrag von EUR 2.000,- angegeben habe. Diese Lohnvorstellung liege fern jeder Realität; deshalb sei auch kein weiteres Gespräch mit dem Beschwerdeführer geführt worden. Der Beschwerdeführer wäre als Hilfsarbeiter eingestellt worden und hätte, je nach Leistung, einen Stundenlohn zwischen EUR 8,- und EUR 8,50 erhalten. Nach der weiteren Bescheidbegründung sei der Beschwerdeführer am 5. November 2004 persönlich beim Arbeitsmarktservice Gmunden gewesen. Er habe keine Angaben hinsichtlich der Zumutbarkeit der angebotenen Beschäftigung bzw. zum Ablauf der Bewerbung gemacht. Mit Schreiben vom 26. November 2004 habe die belangte Behörde dem Beschwerdeführer die im Berufungsverfahren wesentlichen Aktenteile (insbesondere die Schreiben des Unternehmens W.) zur Verfügung gestellt. Dazu habe der Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er keine weiteren Stellungnahmen einbringe, weil er nicht einsehe, "die kriminellen Machenschaften und permanenten Gesetzesübertretungen" seitens des Arbeitsmarktservice korrigieren zu müssen; die dem Beschwerdeführer nun vorgelegte Niederschrift sei vom Arbeitsmarktservice verfälscht worden. In der Bescheidbegründung wird weiters ausgeführt, der Beschwerdeführer sei mit Schreiben vom 13. Jänner 2005 darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass im ergänzenden Ermittlungsverfahren irrtümlich von einer Stelle als Lkw-Lenker bei dem Unternehmen W. die Rede gewesen sei. Tatsächlich habe es sich, wie im erstinstanzlichen Verfahren klar hervorgekommen sei, um eine Stelle als Hilfsarbeiter bei diesem Unternehmen gehandelt. Auch dazu habe der Beschwerdeführer trotz Aufforderung keine weitere Stellungnahme abgegeben. Der Kollektivvertragslohn betrage für die angebotene Stelle laut Auskunft der Gewerkschaft Bau/Holz EUR 7,41 brutto pro Stunde. Auf Grund der Aktenlage gehe die belangte Behörde davon aus, dass sich der Beschwerdeführer um die ihm vom Arbeitsmarktservice angebotene zumutbare Beschäftigung als Hilfsarbeiter bei dem Unternehmen W. zwar beworben, dabei aber derart überzogene Lohnforderungen gestellt habe, dass dadurch das Beschäftigungsverhältnis nicht zu Stande gekommen sei. Der Beschwerdeführer habe es auch unterlassen, bei dem Unternehmen W. klarzustellen, dass er auch bereit wäre, zum Kollektivvertragslohn zu arbeiten. Er habe durch sein Verhalten das Zustandekommen einer zumutbaren Beschäftigung vereitelt. Die Lohnforderung von netto EUR 2.000,- (brutto EUR 3.328,-) entspreche 2,6 mal dem Kollektivvertragslohn von brutto EUR 1.283,42 (netto EUR 1.001,73). Durch sein Verhalten habe der Beschwerdeführer billigend in Kauf genommen bzw. provoziert, dass ihn das Unternehmen nicht einstelle. Jedenfalls hätte er darauf hinweisen müssen, dass es sich um einen "Wunschlohn" handle, er aber auch bereit sei, zum kollektivvertraglichen Lohn zu arbeiten.

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

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift mit dem Antrag, die Beschwerde kostenpflichtig als unbegründet abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer legt in der Beschwerde im Wesentlichen dar, anlässlich eines Termines beim Arbeitsmarktservice Gmunden am 12. Oktober 2004 sei er über eine mögliche Stelle beim Unternehmen W. informiert worden. Mit dieser Stelle habe die Tätigkeit als Lkw-Fahrer verbunden sein sollen. Auch Überstundenbereitschaft sei gefordert worden. Inhalt der regelmäßigen Vorsprachen beim Arbeitsmarktservice Gmunden sei stets eine zu vermittelnde Tätigkeit als Lkw-Fahrer gewesen. Am 12. Oktober 2004 habe er sodann das Stellenangebot des Unternehmens W. mit dem Ersuchen, sich umgehend für diese Stelle zu bewerben, erhalten. Inhalt der Stellenbeschreibung sei die Tätigkeit eines Produktionsarbeiters gewesen. Seitens des Arbeitsmarktservice Gmunden sei dem Beschwerdeführer nach Rückfrage jedoch zugesichert worden, dass diese Stelle jedenfalls mit Auslieferungsfahrten bzw. Zustellfahrten verbunden sei. Noch am selben Tag habe sich der Beschwerdeführer mit dem Unternehmen W. in Verbindung gesetzt und sei auch gleich eingeladen worden, persönlich vorbeizukommen. Es sei ihm ein Personalbogen ausgehändigt worden, den er ordnungs- und wahrheitsgemäß ausgefüllt habe. Ausgehend von den ihm vom Arbeitsmarktservice Gmunden erteilten Informationen bezüglich Lkw-Fahrtätigkeit habe er als gewünschten Lohn EUR 2.000,- netto angegeben. Zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch sei es nicht gekommen. Seitens des Unternehmens sei dem Beschwerdeführer jedoch bestätigt worden, dass er "vorgemerkt" sei. Am 27. Oktober 2004 habe der Beschwerdeführer ein neuerliches Stellenangebot des Unternehmens W. übermittelt erhalten und sei auch für diese Stelle "nach persönlicher Anwesenheit" vorgemerkt worden. Inhalt dieses

Stellenangebotes sei die befristete Einstellung als Hilfsarbeiter ohne erforderliche Vorkenntnisse gewesen. Die Entlohnung habe nach Vereinbarung erfolgen sollen. Ein "Wunschlohn", wie ihn der Beschwerdeführer genannt habe, könne schon begrifflich keine Lohnforderung darstellen. Außerdem sei weder aus den Stellenangeboten ein konkreter Stundenlohn hervorgegangen ("Entlohnung nach Vereinbarung") noch sei seitens des Unternehmens W. bekannt gegeben worden, zu welchen Bedingungen es kontrahieren würde. Auch sei die Frage der Einstellung zum Kollektivvertragslohn zu keinem Zeitpunkt thematisiert worden. Den Stellenangeboten sei nicht zu entnehmen gewesen, dass "auf Basis des Kollektivvertrages" entlohnt würde. Er wäre selbstverständlich jederzeit bereit gewesen, die Arbeit zum Kollektivvertragslohn anzutreten bzw. über die Gehaltshöhe zu verhandeln. Mangels eines weiteren Gespräches sei ihm diese Möglichkeit aber verwehrt geblieben. Bei einer überzogenen Lohnforderung wäre der Beschwerdeführer auch nicht vorgemerkt worden, sondern es wäre ihm sofort abgesagt worden. Da über die Bezahlung überhaupt nicht gesprochen worden sei, habe der Beschwerdeführer seine Verhandlungsbereitschaft nicht kundtun können. Mangels Bekanntgabe der konkreten Lohnbedingungen liege keine Pflicht zur Verschaffung von Klarheit vor. Die Initiative des Arbeitslosen, sich über bestehende Unklarheiten zu informieren bzw. Missverständnisse zu revidieren, bestehe erst bei Vorliegen derartiger Unklarheiten. Es könne nicht Aufgabe eines Arbeitssuchenden sein, mangels Vorliegens konkreter Lohnbedingungen darauf hinzuweisen, dass es sich um einen Wunschlohn handle. Des Weiteren rügt der Beschwerdeführer, dass der erstinstanzliche Bescheid mangelhaft begründet gewesen sei, dass ihm Akteneinsicht verwehrt worden sei, dass die Niederschrift vom 5. November 2004 mangelhaft sei. Im Übrigen sei weder für das Arbeitsmarktservice Gmunden noch für den Beschwerdeführer klar gewesen, um welche Art der Beschäftigung es sich gehandelt habe, zumal einerseits in den Schreiben des Arbeitsmarktservice immer wieder von einer Tätigkeit als Lkw-Fahrer die Rede gewesen sei und andererseits vom Arbeitsmarktservice Gmunden stets bestätigt worden sei, dass die ihm angebotene Beschäftigung im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Lkw-Fahrers stehe. Das erste Stellenangebot vom 12. Oktober 2004 sei von der belangten Behörde außer Acht gelassen worden, da lediglich das zweite Stellenangebot des Unternehmens W. ausdrücklich auf die befristete Einstellung eines Hilfsarbeiters hingewiesen habe. Sein "gewünschter Lohn" habe sich eindeutig auf das erste Stellenangebot und somit auf eine Beschäftigung als Lkw-Fahrer bezogen. Die "Richtigstellung" bezüglich der Art der zu erbringenden Tätigkeit durch die belangte Behörde entbehre einer adäquaten Vorgangsweise und stelle einen Akt reiner Willkür dar.

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, anlässlich seiner Vorsprache am 5. November 2004 beim Arbeitsmarktservice Gmunden keine näheren Angaben hinsichtlich des Bewerbungsvorganges gemacht zu haben. In seiner Berufung vom 22. November 2004 brachte der Beschwerdeführer im Wesentlichen lediglich vor, dass der erstinstanzliche Bescheid mangelhaft begründet sei. Im Zuge des Berufungsverfahrens wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben der belangten Behörde vom 26. November 2004 die Möglichkeit von Parteiengehör eingeräumt. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 gab der Beschwerdeführer bekannt, dass er keine weitere Stellungnahme einbringen werde; die ihm vorgelegte Kopie der Niederschrift sei verfälscht worden.

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 10. Dezember 2004 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass er mit dem Sachverhalt (Nichtzustandekommen der angebotenen Beschäftigung als Lkw-Lenker bei dem Unternehmen W.) konfrontiert worden sei. Er habe Gelegenheit gehabt, dazu eine Stellungnahme abzugeben bzw. niederschriftliche Angaben zu machen. Ergänzungen bzw. Zusatzvermerke durch das Arbeitsmarktservice Gmunden stellten keine Verfälschung eines Beweismittels dar. Als Grundlage für die Berufungsentscheidung würden in erster Linie die Aussage des Unternehmens W., der Personalbogen und die Aufzeichnungen im PST-Text dienen. Demnach habe der Beschwerdeführer das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses durch überzogene Lohnforderungen vereitelt. Dem Beschwerdeführer wurde eine Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt.

Mit weiterem Schreiben der belangten Behörde vom 13. Jänner 2005 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass in den vorangegangenen Ermittlungsschreiben angegeben worden sei, dass er eine Beschäftigung als Lkw-Lenker bei dem Unternehmen W. durch überzogene Lohnforderungen vereitelt habe. Es werde nun richtiggestellt, dass es sich, wie in den übermittelten Unterlagen und in der Zuweisung, um eine Beschäftigung als Hilfsarbeiter bei dem Unternehmen W. gehandelt habe. Dem Beschwerdeführer wurde eine neuerliche Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt.

§ 9 AIVG in der hier zeitraumbezogen maßgebenden Fassung BGBl. I Nr. 103/2001 lautet auszugsweise:

"Arbeitswilligkeit

§ 9. (1) Arbeitswillig ist, wer bereit ist,

-

eine durch die regionale Geschäftsstelle vermittelte zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder

-

sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- und umschulen zu lassen oder

-

an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen oder

-

von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und

-

auch sonst alle gebotenen Anstrengungen von sich aus unternimmt, eine Beschäftigung zu erlangen, soweit ihm dies nach seinen persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

(2) Zumutbar ist eine Beschäftigung, die den körperlichen Fähigkeiten des Arbeitslosen angemessen ist, seine Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist und dem Arbeitslosen eine künftige Verwendung in seinem Beruf nicht wesentlich erschwert. Die letzte Voraussetzung bleibt bei der Beurteilung, ob die Beschäftigung zumutbar ist, außer Betracht, wenn der Anspruch auf den Bezug des Arbeitslosengeldes erschöpft ist und keine Aussicht besteht, daß der Arbeitslose in absehbarer Zeit in seinem Beruf eine Beschäftigung findet.

..."

§ 10 AVVG in der hier zeitraumbezogen maßgebenden Fassung

BGBI. Nr. 201/1996 hat folgenden Wortlaut:

"§ 10. (1) Wenn der Arbeitslose

- sich weigert, eine ihm von der regionalen Geschäftsstelle zugewiesene zumutbare Beschäftigung anzunehmen oder die Annahme einer solchen Beschäftigung vereitelt, oder

...

verliert er für die Dauer der Weigerung, jedenfalls aber für die Dauer der auf die Weigerung folgenden sechs Wochen, den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Liegt im Zeitraum eines Jahres vor dem Beginn eines Anspruchsverlustes bereits ein früherer Anspruchsverlust, so beträgt der im ersten Satz genannte Zeitraum acht Wochen. Die Zeiten des Anspruchsverlustes verlängern sich um die in ihnen liegenden Zeiträume, während derer Krankengeld bezogen wurde.

(2) Der Ausschluß vom Bezug des Arbeitslosengeldes ist in berücksichtigungswürdigen Fällen, wie zB Aufnahme einer anderen Beschäftigung, ganz oder teilweise nachzusehen. Vor dieser Nachsicht sowie vor Erlassung einer Entscheidung gemäß Abs. 1 ist der Regionalbeirat anzuhören."

Diese Bestimmungen sind Ausdruck des dem gesamten Arbeitslosenversicherungsrecht zu Grunde liegenden Gesetzeszweckes, den arbeitslos gewordenen Versicherten, der trotz Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses keine neue Beschäftigung gefunden hat, möglichst wieder durch Vermittlung einer ihm zumutbaren Beschäftigung in den Arbeitsmarkt einzugliedern und ihn so wieder 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 auch anzunehmen, d.h. bezogen auf eben diesen Arbeitsplatz arbeitswillig zu sein (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2005, Zl. 2004/08/0112, mwN).

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 ausgerichteteres 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 potenziellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht (vgl. auch dazu das bereits genannte hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2005).

Bei der Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten eines Vermittelten als Vereitelung im Sinne des § 10 Abs. 1 AIVG 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. dazu bereits das hg. Erkenntnis vom 20. Oktober 1992, Slg. Nr. 13.722/A).

Festzuhalten ist zunächst, dass Gegenstand des Verfahrens ausschließlich die Vorgänge vom 12. Oktober 2004 sind, die zum Verlust des Anspruches auf Notstandshilfe ab 13. Oktober 2004 geführt haben, nicht aber spätere Stellenangebote oder Bewerbungen. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass das ihm am 12. Oktober 2004 zugegangene Stellenangebot eine Tätigkeit als Produktionsarbeiter betroffen hat. Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, dass ihm seitens des Arbeitsmarktservice Gmunden mitgeteilt worden sei, dass diese Stelle unbeschadet dessen mit der Tätigkeit eines Lkw-Fahrers verbunden sei, unterliegt dieses Vorbringen dem vor dem Verwaltungsgerichtshof geltenden Neuerungsverbot. Dies gilt auch hinsichtlich der Beschwerdeausführungen, in denen bestritten wird, dass im erstinstanzlichen Verfahren deutlich hervorgekommen sei, dass es sich von Beginn an um eine Stelle als Hilfsarbeiter gehandelt habe.

Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, den Personalbogen u. a. dahingehend ausgefüllt zu haben, dass er als gewünschten Lohn den Betrag von EUR 2.000,- netto genannt hat. Die unmittelbare Reaktion hat nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers darin bestanden, dass er seitens des Unternehmens "vorgemerkt" wurde.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es zwar zulässig, anlässlich eines Bewerbungsgespräches bestimmte Vorstellungen oder Wünsche bezüglich der Entlohnung zu äußern. Erfolgt aber im Hinblick darauf eine sofortige Absage des potenziellen Arbeitgebers oder führt die Bewerbung nicht sogleich zum Erfolg, weil sich etwa der Dienstgeber eine Entscheidung über die Anstellung vorbehält, so liegt es am Arbeitslosen, eine Klarstellung in der Richtung vorzunehmen, dass es sich bei seinen Äußerungen lediglich um eine Wunschvorstellung, nicht jedoch um eine konkrete Lohnforderung handelt und er auch bereit sei, zur kollektivvertraglichen Entlohnung zu arbeiten. Bei Unterlassung einer solchen Klarstellung nimmt der Arbeitslose das Nichtzustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses in Kauf (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 15. Oktober 2003, Zl. 2003/08/0064, mwN).

Bei einem Stellenangebot als Produktionsarbeiter musste dem Beschwerdeführer bewusst sein, dass sein Verlangen nach einem Nettolohn von EUR 2.000,- überzogen und geeignet ist, das Zustandekommen der Beschäftigung zu vereiteln, wie sich aus der genannten Judikatur ergibt. Daran ändert es auch nichts, dass der Beschwerdeführer "vorgemerkt" wurde.

Im vorliegenden Fall ist allerdings die Gehaltsvorstellung des Beschwerdeführers schriftlich geäußert worden und nicht im Rahmen eines Vorstellungsgespräches. Dies vermag aber zu keinem anderen Ergebnis zu führen: Einerseits hat der Beschwerdeführer eine Gehaltsvorstellung kundgetan, die durchaus Vereitelungsvorsatz indiziert (vgl. das hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 2000, Zl. 98/08/0392). Andererseits hätte der Beschwerdeführer schon im Hinblick auf das Ausmaß seiner Gehaltsforderung im selben Schreiben darauf hinweisen müssen, dass es sich um eine von seiner Seite disponible Vorstellung handelt (vgl. das den Beschwerdeführer betreffende, bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2005, Zl. 2004/08/0112).

Soweit der Beschwerdeführer die Verweigerung der Akteneinsicht und Mängel in der Niederschrift vom 5. November 2004 rügt, legt er die Relevanz dieser Verfahrensmängel nicht dar. Er bringt insbesondere nicht vor, zu welchem anderen Ergebnis die belangte Behörde bei Unterlassung dieser Mängel hätte gelangen können.

Ein Begründungsmangel einer erstinstanzlichen Entscheidung kann nicht zur Rechtswidrigkeit eines Bescheides infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften führen, wenn die Behörde zweiter Instanz diesen Mangel in der Bescheidbegründung behoben hat (vgl. die bei Walter/Thienel, *Verwaltungsverfahren I*,

2. Auflage, S. 1067 unter E 154 wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Dass der angefochtene Berufungsbescheid mangelhaft begründet wäre, behauptet der Beschwerdeführer nicht und ist auch nicht ersichtlich.

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

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG, wobei Kosten auf Grund des § 59 Abs. 1 VwGG nur im ausdrücklich beantragten Ausmaß zuzuerkennen waren.

Wien, am 25. Oktober 2006

Schlagworte

Begründungspflicht und Verfahren vor dem VwGH Begründungsmangel als wesentlicher Verfahrensmangel Heilung von Verfahrensmängeln der Vorinstanz im Berufungsverfahren

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2006:2005080049.X00

Im RIS seit

05.12.2006

Zuletzt aktualisiert am

05.03.2012

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at