

TE Vwgh Erkenntnis 2009/9/15 2006/11/0258

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 15.09.2009

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
68/01 Behinderteneinstellung;

Norm

AVG §59 Abs1;
BEinstG §8 Abs2;
VwGG §42 Abs2 Z1;

1. AVG § 59 heute
2. AVG § 59 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 59 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. BEinstG Art. 2 § 8 heute
2. BEinstG Art. 2 § 8 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
3. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
4. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
5. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.2001 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2001
6. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
7. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
8. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 104/1992
9. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bernard und die Hofräte Dr. Gall, Dr. Schick, Dr. Grünstäudl und Mag. Samm als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Trefil, über die Beschwerde des G P in W, vertreten durch Dr. Thomas Jappel, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Wipplingerstraße 13/5, gegen den

Bescheid der Berufungskommission beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz vom 29. Juni 2006, Zl. 44.140/12-7/05, betreffend Zustimmung zur Kündigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (mitbeteiligte Partei:

A Aktiengesellschaft in W, vertreten durch Berger Saurer Zöchbauer, Rechtsanwälte in 1030 Wien, Reisnerstraße 61), zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.286,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der am 6. Juli 1954 geborene Beschwerdeführer, seit 4. August 1969 Dienstnehmer der mitbeteiligten Partei, gehört unstrittig aufgrund eines erlittenen Arbeitsunfalles, der zu einer Verstümmelung der linken Hand geführt hat, mit einem Grad der Behinderung von 70 % ab 1. Jänner 1973 dem Kreis der begünstigten Behinderten an.

Mit Schreiben vom 5. Oktober 2004 stellte die mitbeteiligte Partei gemäß § 8 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung, in eventu auf Zustimmung zur Änderungskündigung des Beschwerdeführers. Mit Schreiben vom 5. Oktober 2004 stellte die mitbeteiligte Partei gemäß Paragraph 8, Absatz 2, des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung, in eventu auf Zustimmung zur Änderungskündigung des Beschwerdeführers.

Der Spruch des über diese Anträge ergangenen Bescheides des Behindertenausschusses für Wien beim Bundessozialamt-Landesstelle Wien vom 24. Februar 2005 lautet:

"Die gemäß § 8 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, in der derzeit gültigen Fassung erforderliche Zustimmung zu einer noch auszusprechenden Kündigung wird nicht erteilt." Die gemäß Paragraph 8, Abs. Absatz 2, des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1970,, in der derzeit gültigen Fassung erforderliche Zustimmung zu einer noch auszusprechenden Kündigung wird nicht erteilt.

Die Zustimmung zu einer (künftig) auszusprechenden Änderungskündigung wird dagegen in so ferne erteilt, als dass die antragsgemäße Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Verwendungsänderung), unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe IV) oder, darüber hinaus gehend, gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung) stattfinden kann." Die Zustimmung zu einer (künftig) auszusprechenden Änderungskündigung wird dagegen in so ferne erteilt, als dass die antragsgemäße Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Verwendungsänderung), unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe römisch vier) oder, darüber hinaus gehend, gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung) stattfinden kann."

Begründend führte der Behindertenausschuss (ua.) aus, die mitbeteiligte Partei befinde sich derzeit in einer wirtschaftlich schwierigen Lage und es seien daher Organisationsänderungen und Personalabbaumaßnahmen notwendig. Aufgrund der ständigen technischen Fortentwicklung sei der bisherige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (Schaltwart in einer Schaltwartezentrale) weggefallen. Die mitbeteiligte Partei habe sich bemüht, dem Beschwerdeführer eine seinem Kenntnis- und Ausbildungsstand entsprechende Tätigkeit als Arbeiter im Bereich der Warenerfassung / Warenübergabe zu verschaffen. Ein anderer Arbeitsplatz sei aufgrund der betrieblichen Situation, des Ausbildungsstandes und der Behinderung des Beschwerdeführers nicht in Betracht gekommen. Der Beschwerdeführer beziehe derzeit ein monatliches Grundgehalt in der Höhe von EUR 2.054,26 brutto sowie eine Überstundenpauschale und eine Zulage in der Höhe von insgesamt EUR 1.198,06 brutto. Mitarbeiter an vergleichbaren Arbeitsplätzen im Bereich der Warenerfassung / Warenübergabe verdienen monatlich durchschnittlich nur etwa EUR 1.508,-- brutto. Der Beschwerdeführer würde dennoch weiterhin den Grundlohn in der Höhe von EUR 2.054,26 beziehen können. Er würde lediglich die erwähnten Zulagen in der Höhe von EUR 1.198,06 verlieren. In rechtlicher Hinsicht sei dem Antrag der mitbeteiligten Partei auf Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers nicht stattzugeben gewesen. Hingegen würde der Beschwerdeführer am angebotenen Ersatzarbeitsplatz ohnehin ein das

Durchschnittsgehalt vergleichbarer Mitarbeiter im Bereich der Warenerfassung / Warenübergabe übersteigendes Entgelt beziehen. Es könne ihm daher die Entgeltreduktion im Wege einer Änderungskündigung eher zugemutet werden als der mitbeteiligten Partei die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen.

In der gegen diesen Bescheid erhobenen Berufung, welche sich nur gegen den Ausspruch über die Zustimmung zur beantragten Änderungskündigung richtete, brachte der Beschwerdeführer ua. vor, die Tätigkeit als Arbeiter im Bereich der Warenerfassung / Warenübergabe sei im Vergleich zu seiner bisherigen Beschäftigung minderwertig. Außerdem würde er durch die Vertragsänderung eine massive Einkommenseinbuße erleiden.

Die Berufungsbehörde holte das Gutachten des Sachverständigen für Berufskunde K. vom 7. Mai 2006 ein.

Diesem ist zu entnehmen, der Beschwerdeführer sei in der Zeit zwischen dem 13. April 2004 und 11. Dezember 2005 im Bereich "Produktionsübergabe - Expedition" beschäftigt gewesen. Dabei sei er mit der Zählung, Übernahme und Weitergabe der Produkte (Paletten, Gebinde) betraut gewesen. Weiters habe er den Ausgang der Waren kontrolliert, Gebinde umgeschichtet und Paletten mittels Hubstapler bewegt. Ein Arbeiter mit denselben Aufgaben wie der Beschwerdeführer in diesem Bereich und ähnlich langer Betriebszugehörigkeit erhalte einen monatlichen Grundlohn in der Höhe von EUR 1.589,32 brutto (EUR 1.508,50 Grundlohn sowie EUR 80,82 Dienstalterszulage). Überstunden und Zuschläge würden zusätzlich nach dem tatsächlich anfallenden Ausmaß abgegolten werden. Seit dem 12. Dezember 2005 arbeite der Beschwerdeführer als Teamleiter im "Eishaus". Seine Tätigkeit bestehe vor allem darin, das Personal zu koordinieren, die Administration durchzuführen und den Ein- und Ausgang der Waren zu erfassen. Der Beschwerdeführer beziehe nunmehr einen monatlichen Grundlohn in der Höhe von EUR 2.572,-- brutto sowie eine monatliche Überstundenpauschale von EUR 804,-- brutto. In Ermangelung von an diesem Arbeitsplatz zu verrichtenden Sonntags- und Nachtdiensten entgingen dem Beschwerdeführer Zulagen in der Höhe von EUR 1.200,-- . Der Beschwerdeführer sei aus medizinischen Gründen in der Lage, die Tätigkeit als Teamleiter im "Eishaus" auszuüben. Auch werde er für diese Tätigkeit angemessen entlohnt. Ferner seien im Unternehmen der mitbeteiligten Partei unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkungen des Beschwerdeführers keine anderen lohnadäquaten Arbeitsplätze ersichtlich.

Mit Bescheid vom 29. Juni 2006 wies die beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz eingerichtete Berufungskommission die vom Beschwerdeführer erhobene Berufung ab und bestätigte den erstbehördlichen Bescheid.

Zur Begründung stützte sich die Berufungskommission nach Wiedergabe ua. der Feststellungen des erstbehördlichen Bescheides auf das erwähnte Gutachten vom 7. Mai 2006. Der Beschwerdeführer sei in der Lage, alle Aufgaben an seinem nunmehrigen Arbeitsplatz als Teamleiter im "Tiefkühlhaus" zu erfüllen. Dafür werde er auch angemessen entlohnt. Hinweise dafür, dass im Unternehmen der mitbeteiligten Partei unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkungen des Beschwerdeführers andere lohnadäquate Arbeitsplätze bestünden, hätten sich nicht ergeben. Der Nachteil, den die mitbeteiligte Partei dadurch erleide, dass der Beschwerdeführer bei Weiterbeschäftigung an dem in Betracht kommenden Arbeitsplatz bei Fortzahlung seiner bisherigen Bezüge nicht nur geringfügig, sondern jedenfalls im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern deutlich überbezahlt wäre, sei als ein Element in die gemäß § 8 Abs. 2 BEinstG vorzunehmende Gesamtbeurteilung einzubeziehen. Es sei daher die Zustimmung zu der beantragten Änderungskündigung zu erteilen. Zur Begründung stützte sich die Berufungskommission nach Wiedergabe ua. der Feststellungen des erstbehördlichen Bescheides auf das erwähnte Gutachten vom 7. Mai 2006. Der Beschwerdeführer sei in der Lage, alle Aufgaben an seinem nunmehrigen Arbeitsplatz als Teamleiter im "Tiefkühlhaus" zu erfüllen. Dafür werde er auch angemessen entlohnt. Hinweise dafür, dass im Unternehmen der mitbeteiligten Partei unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Einschränkungen des Beschwerdeführers andere lohnadäquate Arbeitsplätze bestünden, hätten sich nicht ergeben. Der Nachteil, den die mitbeteiligte Partei dadurch erleide, dass der Beschwerdeführer bei Weiterbeschäftigung an dem in Betracht kommenden Arbeitsplatz bei Fortzahlung seiner bisherigen Bezüge nicht nur geringfügig, sondern jedenfalls im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern deutlich überbezahlt wäre, sei als ein Element in die gemäß Paragraph 8, Absatz 2, BEinstG vorzunehmende Gesamtbeurteilung einzubeziehen. Es sei daher die Zustimmung zu der beantragten Änderungskündigung zu erteilen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete - ebenso wie die mitbeteiligte Partei - eine Gegenschrift mit dem Antrag, die Beschwerde als kostenpflichtig abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Beschwerde erwogen:

1.1. § 8 BEinstG in der im Beschwerdefall maßgebenden Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 82/2005 lautet (auszugsweise):
1.1. Paragraph 8, BEinstG in der im Beschwerdefall maßgebenden Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 82 aus 2005, lautet (auszugsweise):

"Kündigung

§ 8. (1) Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. ...Paragraph 8, (1) Das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten darf vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. ...

1. (2) Absatz 2, Die Kündigung eines begünstigten Behinderten (§ 2) darf von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss (§ 12) nach Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften sowie nach Anhörung des zur Durchführung des Landes-Behindertengesetzes jeweils zuständigen Amtes der Landesregierung zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. ...Die Kündigung eines begünstigten Behinderten (Paragraph 2,) darf von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss (Paragraph 12,) nach Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften sowie nach Anhörung des zur Durchführung des Landes-Behindertengesetzes jeweils zuständigen Amtes der Landesregierung zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. ...
2. (3) Absatz 3, Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des § 6 zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann. Der Behindertenausschuss hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des Paragraph 6, zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.
3. (4) Absatz 4, Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

a) der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann ...

..."

2. Die Beschwerde ist begründet.

2.1. Die Beschwerde wendet ein, dem Spruch des angefochtenen Bescheides lasse sich die genaue Feststellung und Umschreibung der aufgrund der Änderungskündigung zu ändernden Arbeitsbedingungen nicht entnehmen. Auch fehle es an einer ziffernmäßigen Umschreibung des zu ändernden Entgelts.

2.1.1. Schon dieses Vorbringen verhilft der Beschwerde zum Erfolg.

Die Erteilung der Zustimmung zu einer Änderungskündigung setzt die genaue Feststellung und Umschreibung der zulässigerweise zu ändernden Arbeitsbedingungen sowie die ziffernmäßige Angabe des Entgelts im Bescheid voraus.

Die Behörde hat die erforderlichen Änderungen des Arbeitsvertrages (bei vertragsändernder Umstufung: das neue Entgelt ziffernmäßig) im Spruch des Bescheides so genau zu umschreiben, dass dieser Spruch Grundlage und Maßstab für eine derartige Änderungskündigung (bzw. für die Prüfung ihrer Wirksamkeit durch die ordentlichen Gerichte) sein kann (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 23. April 1996, Zl. 96/08/0002, vom 24. September 2003, Zl. 2001/11/0332, und vom 26. Februar 2008, Zl. 2005/11/0088). Die Behörde hat die erforderlichen Änderungen des Arbeitsvertrages (bei

vertragsändernder Umstufung: das neue Entgelt ziffernmäßig) im Spruch des Bescheides so genau zu umschreiben, dass dieser Spruch Grundlage und Maßstab für eine derartige Änderungskündigung (bzw. für die Prüfung ihrer Wirksamkeit durch die ordentlichen Gerichte) sein kann vergleiche , die hg. Erkenntnisse vom 23. April 1996, Zl. 96/08/0002, vom 24. September 2003, Zl. 2001/11/0332, und vom 26. Februar 2008, Zl. 2005/11/0088).

Lässt der Spruch des Bescheides, für sich allein beurteilt, Zweifel an seinem Inhalt offen, so kann die beigegebene Begründung als Auslegungsbehelf herangezogen werden (vgl. zB. das hg. Erkenntnis vom 27. Dezember 2007, Zl. 2003/03/0181).Lässt der Spruch des Bescheides, für sich allein beurteilt, Zweifel an seinem Inhalt offen, so kann die beigegebene Begründung als Auslegungsbehelf herangezogen werden vergleiche , zB. das hg. Erkenntnis vom 27. Dezember 2007, Zl. 2003/03/0181).

2.1.2. Der Spruch des mit dem angefochtenen Bescheid vollinhaltlich bestätigten erstbehördlichen Bescheides enthält keine genaue Feststellung und Umschreibung der zulässigerweise auf Grund einer Änderungskündigung zu ändernden Arbeitsbedingungen. Er beschränkt sich nämlich darauf, die Zustimmung zu einer zukünftig auszusprechenden Änderungskündigung insofern zu erteilen, "als dass die antragsgemäße Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Verwendungsänderung) ... stattfinden kann".

Dass nach den Feststellungen der belangten Behörde der Beschwerdeführer in der Lage sei, als Teamleiter im "Tiefkühlhaus" alle Aufgaben zu erfüllen, kann nicht als tauglicher Auslegungsbehelf zur Frage herangezogen werden, was unter einem "anderen geeigneten Arbeitsplatz" konkret zu verstehen sei. Der Begründung des angefochtenen Bescheides ist nämlich insbesondere nicht die Klarstellung zu entnehmen, dass nach der Zustimmung zur beantragten Änderungskündigung die Weiterbeschäftigung ausschließlich als Teamleiter im "Tiefkühlhaus" erfolgen dürfe.

In dieser Hinsicht ist von Bedeutung, dass nach den von der belangten Behörde wiedergegeben Feststellungen der Erstbehörde auch die Tätigkeit als Arbeiter im Bereich Warenerfassung / Warenübergabe dem Kenntnis- und Ausbildungsstand des Beschwerdeführers entspräche. Dass andere Arbeitsplätze, etwa die in der Beschwerde und der Gegenschrift der mitbeteiligten Partei angesprochene Tätigkeit eines Portiers, für den Beschwerdeführer nicht "geeignet" wären, wird in der Begründung des angefochtenen Bescheides nicht dargelegt.

Damit ist der normative Gehalt des angefochtenen Bescheides - entgegen der in der Gegenschrift der mitbeteiligten Partei vertretenen Auffassung - unklar geblieben, weil sich weder aus dem Spruch noch aus der zu seiner Auslegung herangezogenen Begründung ergibt, worin die aufgrund der Änderungskündigung zulässigerweise zu ändernden Arbeitsbedingungen gelegen sind.

2.1.3. Was die Feststellung und Umschreibung des zu ändernden Entgelts anlangt, beschränkt sich der mit dem angefochtenen Bescheid auch diesbezüglich bestätigte Spruch des erstbehördlichen Bescheides darauf, die Zustimmung zu einer Änderungskündigung insofern zu erteilen, "als dass die antragsgemäße Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Verwendungsänderung), unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe IV) oder, darüber hinaus gehend, gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung) stattfinden kann." 2.1.3. Was die Feststellung und Umschreibung des zu ändernden Entgelts anlangt, beschränkt sich der mit dem angefochtenen Bescheid auch diesbezüglich bestätigte Spruch des erstbehördlichen Bescheides darauf, die Zustimmung zu einer Änderungskündigung insofern zu erteilen, "als dass die antragsgemäße Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz (Verwendungsänderung), unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe römisch vier) oder, darüber hinaus gehend, gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung) stattfinden kann."

Auch die Begründung des angefochtenen Bescheides lässt nicht mit hinreichender Deutlichkeit eine genaue Feststellung und ziffernmäßige Umschreibung des aufgrund einer Änderungskündigung neu festzulegenden Entgelts erkennen. In dieser Hinsicht ist dem angefochtenen Bescheid auch nicht zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen das Entgelt entweder "unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe IV) ... Entlohnungsbedingungen" oder "gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter, Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung)" gebühren solle. Auch die Begründung des angefochtenen Bescheides lässt nicht mit hinreichender Deutlichkeit eine genaue Feststellung und ziffernmäßige Umschreibung des aufgrund einer Änderungskündigung neu festzulegenden Entgelts erkennen. In

dieser Hinsicht ist dem angefochtenen Bescheid auch nicht zu entnehmen, unter welchen Voraussetzungen das Entgelt entweder "unter Einhaltung gesetzlicher, kollektivvertraglicher (Grundlohn auf Basis des KV f. Ang. Stufe römisch vier) ... Entlohnungsbedingungen" oder "gemäß betriebsüblicher bzw. bereits zugesagter, Entlohnungsbedingungen (EUR 2.054,26, zusätzlich Überstunden je nach Vereinbarung)" gebühren solle.

Damit ist der normative Gehalt des angefochtenen Bescheides auch in Ansehung der genauen Feststellung und ziffernmäßigen Umschreibung des aufgrund der Änderungskündigung zu ändernden Entgelts unklar geblieben.

Da auch unklare, aus sich allein nicht verständliche Spruchteile normative Wirkung entfalten und daher in Rechtskraft erwachsen können, sind sie, wenn sie in Rechte einer Partei eingreifen und den Anforderungen der §§ 59 und 60 AVG nicht entsprechen, mit Rechtswidrigkeit belastet (vgl. erneut das bereits erwähnte hg. Erkenntnis vom 27. Dezember 2007). Da auch unklare, aus sich allein nicht verständliche Spruchteile normative Wirkung entfalten und daher in Rechtskraft erwachsen können, sind sie, wenn sie in Rechte einer Partei eingreifen und den Anforderungen der Paragraphen 59 und 60 AVG nicht entsprechen, mit Rechtswidrigkeit belastet vergleiche , erneut das bereits erwähnte hg. Erkenntnis vom 27. Dezember 2007).

2.2. Der angefochtene Bescheid war daher schon deshalb gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen einzugehen war. 2.2. Der angefochtene Bescheid war daher schon deshalb gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG aufzuheben, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen einzugehen war.

2.3. Der Ausspruch über den Aufwandsatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm. der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. 2.3. Der Ausspruch über den Aufwandsatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , II Nr. 455.

Wien, am 15. September 2009

Schlagworte

Inhalt des Spruches Allgemein Angewendete Gesetzesbestimmung Inhalt des Spruches Diverses Besondere Rechtsgebiete

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2009:2006110258.X00

Im RIS seit

11.10.2009

Zuletzt aktualisiert am

22.10.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at