

RS Pvak 2012/12/17 A33-PVAK/11

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2012

Norm

PVG §9 Abs1 liti

VBG §32

1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983
1. VBG § 32 heute

2. VBG § 32 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. VBG § 32 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. VBG § 32 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
5. VBG § 32 gültig von 01.01.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
6. VBG § 32 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
7. VBG § 32 gültig von 01.01.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000
8. VBG § 32 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
9. VBG § 32 gültig von 01.07.1961 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 165/1961

Schlagworte

Kündigung, Mitwirkung des DA, keine Einwendungen

Rechtssatz

Nach der Rechtsprechung des OGH ist für die Berechtigung der Kündigung eines Vertragsbediensteten – soweit hier von Interesse – entscheidend, ob das Verhalten des Vertragsbediensteten nicht nur seinen Kollegen gegenüber in seiner Gesamtheit unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nach der Verkehrsauffassung mit dem Ansehen und den Interessen des Dienstes unvereinbar ist. Vor diesem Hintergrund werden unter Umständen etwa auch Beleidigungen oder Beschimpfungen von Kollegen als Kündigungsgrund akzeptiert (RIS-Justiz RS0082263; RS0082248, teilw. noch zu § 32 Abs 2 lit a und f VBG, nunmehr im Wesentlichen § 32 Z 1 und 6 VBG). Im hier zu beurteilenden Fall hat der BF über Jahre einen andauernden Konflikt mit C ausgetragen, den er beschuldigte, eine für rechtsradikales Gedankengut typische Äußerung gemacht zu haben. Die Situation ist allerdings dadurch gekennzeichnet, dass insoweit Aussage gegen Aussage steht und die Richtigkeit der Anschuldigung des BF nicht beweisbar ist. Der BF hat nicht bestritten, zur Verifizierung seiner Anschuldigung alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft zu haben; alle behördeninternen Untersuchungen und Verfahren konnten aber die Richtigkeit seiner Anschuldigungen nicht erweisen. Dennoch hat der BF sein Verhalten gegenüber C, dessen vom BF behauptete Schuld somit gerade nicht erwiesen ist, nicht eingestellt. Auch Ermahnungen und die Androhung dienstrechtlicher Maßnahmen blieben fruchtlos. Dem DA ist daher zuzubilligen, dass unter den gegebenen Umständen gewichtige Argumente für die Annahme sprachen, dass das Verhalten des BF iSd § 32 Abs 2 lit a und f VBG einen ausreichenden Grund für die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF darstellte. Ob dies tatsächlich der Fall war, kann allerdings im Verfahren vor der PVAK nicht abschließend beurteilt werden. Alles in allem kann dem DA aus seiner Entscheidung kein Vorwurf gemacht werden. Sein Beschluss, gegen die Kündigung keine Einwände zu erheben, erweist sich somit nicht als gesetzwidrig.

Nach der Rechtsprechung des OGH ist für die Berechtigung der Kündigung eines Vertragsbediensteten – soweit hier von Interesse – entscheidend, ob das Verhalten des Vertragsbediensteten nicht nur seinen Kollegen gegenüber in seiner Gesamtheit unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nach der Verkehrsauffassung mit dem Ansehen und den Interessen des Dienstes unvereinbar ist. Vor diesem Hintergrund werden unter Umständen etwa auch Beleidigungen oder Beschimpfungen von Kollegen als Kündigungsgrund akzeptiert (RIS-Justiz RS0082263; RS0082248, teilw. noch zu Paragraph 32, Absatz 2, Litera a und f VBG, nunmehr im Wesentlichen Paragraph 32, Ziffer eins und 6 VBG). Im hier zu beurteilenden Fall hat der BF über Jahre einen andauernden Konflikt mit C ausgetragen, den er beschuldigte, eine für rechtsradikales Gedankengut typische Äußerung gemacht zu haben. Die Situation ist allerdings dadurch gekennzeichnet, dass insoweit Aussage gegen Aussage steht und die Richtigkeit der Anschuldigung des BF nicht beweisbar ist. Der BF hat nicht bestritten, zur Verifizierung seiner Anschuldigung alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft zu haben; alle behördeninternen Untersuchungen und Verfahren konnten aber die Richtigkeit seiner Anschuldigungen nicht erweisen. Dennoch hat der BF sein Verhalten gegenüber C, dessen vom BF behauptete Schuld somit gerade nicht erwiesen ist, nicht eingestellt. Auch Ermahnungen und die Androhung dienstrechtlicher Maßnahmen blieben fruchtlos. Dem DA ist daher zuzubilligen, dass unter den gegebenen Umständen gewichtige Argumente für die Annahme sprachen, dass das Verhalten des BF iSd Paragraph 32, Absatz 2, Litera a und f VBG einen ausreichenden Grund für die Kündigung des Dienstverhältnisses des BF darstellte. Ob dies tatsächlich der Fall war, kann allerdings im Verfahren vor der PVAK nicht abschließend beurteilt werden. Alles in allem kann dem DA aus seiner Entscheidung kein Vorwurf gemacht werden. Sein Beschluss, gegen die Kündigung keine Einwände zu erheben, erweist sich somit nicht als gesetzwidrig.

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2013

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at