

TE Vwgh Erkenntnis 1986/10/15 86/01/0034

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.10.1986

Index

Arbeitsrecht - ArbVG

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

ArbVG §33

1. ArbVG § 105 heute
 2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
 3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
 4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
 5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
 6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
 7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
 8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
 9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
 10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
1. ArbVG § 33 heute
 2. ArbVG § 33 gültig ab 01.01.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2003
 3. ArbVG § 33 gültig von 01.07.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 360/1975

Beachte

Vorgeschichte:

84/01/0260 E 29.04.1985 VwSlg 11757 A/1985;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Simon und die Hofräte Dr. Draxler, Dr. Hoffmann, Dr. Herbert und Dr. Kremla als Richter, im Beisein der Schriftführerin Magistratskommissär Dr. Wrulich, über die Beschwerde der GK in W, vertreten durch Dr. Harald Posch, Rechtsanwalt in Wien I, Börseplatz 6, gegen den Bescheid des Einigungsamtes Wien vom 16. Dezember 1985, Zl. VI Re 262/85, betreffend Anfechtung einer Kündigung (mitbeteiligte Partei: Commonwealth of X Botschaft in Wien, vertreten durch Dr. Graham Schneider, Rechtsanwalt in Wien I, Stephansplatz 8a-Jasomirgottstraße 2), zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Simon und die Hofräte Dr. Draxler, Dr. Hoffmann, Dr. Herbert und Dr. Kremla als

Richter, im Beisein der Schriftführerin Magistratskommissär Dr. Wrulich, über die Beschwerde der GK in W, vertreten durch Dr. Harald Posch, Rechtsanwalt in Wien römisch eins, Börseplatz 6, gegen den Bescheid des Einigungsamtes Wien vom 16. Dezember 1985, Zl. VI Re 262/85, betreffend Anfechtung einer Kündigung (mitbeteiligte Partei: Commonwealth of römisch zehn Botschaft in Wien, vertreten durch Dr. Graham Schneider, Rechtsanwalt in Wien römisch eins, Stephansplatz 8a-Jasomirgottstraße 2), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von S 9.750,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschichte wird auf das hg. Erkenntnis vom 29. April 1985, Zl. 84/01/0260, verwiesen. Mit jenem Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof den Bescheid der belangten Behörde vom 28. Mai 1984, mit dem die Anfechtung einer Kündigung der Beschwerdeführerin wegen sozialer Ungerechtfertigkeit abgewiesen worden ist, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Zur Begründung hat der Gerichtshof im wesentlichen ausgeführt, es sei im vorliegenden Fall strittig, ob in der unrichtigen oder unvollständigen Bezeichnung der mitbeteiligten Partei (des Arbeitgebers der Beschwerdeführerin) in der Kündigungsanfechtung ein Abweisungsgrund gelegen sei. Mit der in der Kündigungsanfechtung erfolgten Bezeichnung „X Botschaft“ als Arbeitgeber der Beschwerdeführerin sei indes nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes der Name des Arbeitgebers der Beschwerdeführerin hinreichend determiniert, weil eine ausländische Botschaft keine selbständige Rechtspersönlichkeit besitze und nur Vertretungsorgan des ausländischen Staates im Inland sei. Der belangten Behörde habe bekannt sein müssen, wer der Rechtsträger dieses Organs sei. Bei dieser Sachlage stelle die unterlassene Angabe des Rechtsträgers ein Gebrechen im Sinne des § 13 Abs. 3 AVG 1950 dar; eine Änderung des Antragsgegners liege nicht vor. Antragsgegner im Verwaltungsverfahren sei demnach ein ausländischer Staat gewesen. Die belangte Behörde hätte für die Zustellung der Kündigungsanfechtung an die mitbeteiligte Partei, mit der das Verfahren vor der belangten Behörde eingeleitet worden sei, die Vermittlung des Bundesministeriums für Auswärtige Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen gehabt (vgl. § 11 Zustellgesetz, BGBl. Nr. 200/1982). Zur Vorgeschichte wird auf das hg. Erkenntnis vom 29. April 1985, Zl. 84/01/0260, verwiesen. Mit jenem Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof den Bescheid der belangten Behörde vom 28. Mai 1984, mit dem die Anfechtung einer Kündigung der Beschwerdeführerin wegen sozialer Ungerechtfertigkeit abgewiesen worden ist, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Zur Begründung hat der Gerichtshof im wesentlichen ausgeführt, es sei im vorliegenden Fall strittig, ob in der unrichtigen oder unvollständigen Bezeichnung der mitbeteiligten Partei (des Arbeitgebers der Beschwerdeführerin) in der Kündigungsanfechtung ein Abweisungsgrund gelegen sei. Mit der in der Kündigungsanfechtung erfolgten Bezeichnung „X Botschaft“ als Arbeitgeber der Beschwerdeführerin sei indes nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes der Name des Arbeitgebers der Beschwerdeführerin hinreichend determiniert, weil eine ausländische Botschaft keine selbständige Rechtspersönlichkeit besitze und nur Vertretungsorgan des ausländischen Staates im Inland sei. Der belangten Behörde habe bekannt sein müssen, wer der Rechtsträger dieses Organs sei. Bei dieser Sachlage stelle die unterlassene Angabe des Rechtsträgers ein Gebrechen im Sinne des Paragraph 13, Absatz 3, AVG 1950 dar; eine Änderung des Antragsgegners liege nicht vor. Antragsgegner im Verwaltungsverfahren sei demnach ein ausländischer Staat gewesen. Die belangte Behörde hätte für die Zustellung der Kündigungsanfechtung an die mitbeteiligte Partei, mit der das Verfahren vor der belangten Behörde eingeleitet worden sei, die Vermittlung des Bundesministeriums für Auswärtige Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen gehabt vergleiche , Paragraph 11, Zustellgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 200 aus 1982,).

Im fortgesetzten Verfahren hat die belangte Behörde die Zustellung an die X Botschaft im Wege des Bundesministeriums für Auswärtige Angelegenheiten ersucht. Die Botschaft hat die Annahme der Postsendung jedoch abgelehnt. Die belangte Behörde hat am 16. Dezember 1985 eine mündliche Verhandlung ohne Beteiligung der mitbeteiligten Partei durchgeführt.

Mit dem nun vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid wurde die Anfechtung der Kündigung der Beschwerdeführer abgewiesen. Die belangte Behörde stellte fest, die 1942 geborene Beschwerdeführerin arbeite

seit 1980 auf Grund eines Dienstvertrages für die X Botschaft. Sie habe einwanderungswilligen Personen Auskünfte gegeben, vor allem Personen mit englischer und polnischer Muttersprache, habe ihnen gedolmetscht und die Akten bearbeitet. Ihre Tätigkeit habe im wesentlichen den Aufgaben der Botschaft als Einwanderungsbehörde gedient. Das vereinbarte Gehalt sei S 20.000,-- netto im Monat gewesen. Nach der Kündigung sei die Beschwerdeführerin sieben Wochen arbeitslos gewesen, arbeite seither bei der Atombehörde (IAEA) mit einem vereinbarten Monatsgehalt von zunächst S 14.194,-- netto, das sich erhöht habe. Die Beschwerdeführerin sei alleinstehend und habe keine gesetzliche Sorgspflicht. Sie unterstütze aber ihre Mutter, die eine Mindestpension beziehe. In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin beruhe auf einem privatrechtlichen Vertrag und dauere länger als sechs Monate. Der Antrag sei daher nach § 105 ArbVG zulässig. Sozial ungerechtfertigt sei eine Kündigung, wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtige. Besonders zu berücksichtigen seien eine vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb und die Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, die durch höheres Lebensalter entstünden. Bei der Beschwerdeführerin lägen weder die langjährige Betriebszugehörigkeit noch das höhere Lebensalter vor. Sie hätte keine Schwierigkeit gehabt, nach kurzer Zeit wieder Arbeit zu finden. Dazu komme, daß nicht jede Einkommenseinbuße eine soziale Härte im Sinne des § 105 Abs. 3 ArbVG darstelle. Die Kündigung müsse eine besondere Härte darstellen, die den Betroffenen geradezu einer Not aussetze. Eine bloß finanzielle Schlechterstellung falle nicht darunter, weil der Lebensunterhalt gesichert sei. Bei der Prüfung sei ein strenger Maßstab anzulegen. Die Voraussetzungen des § 105 Abs. 3 ArbVG seien nicht gegeben. Unbestritten und festgestellt sei, daß der Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin als Privatrechtsverhältnis zu qualifizieren sei. Wenn ein ausländischer Staat aber der inländischen Gerichtsbarkeit unterworfen sei, dann nur nach Maßgabe der inländischen Prozeßgesetze. § 33 Abs. 2 ArbVG regle die Ausnahmebestimmung von der Anwendbarkeit des II. Teiles des ArbVG. Behörden und Verwaltungsstellen unterlägen nicht dem II. Teil des ArbVG. Dies gelte nach der Judikatur aber nur für die Verwaltungstätigkeit, nicht für die wirtschaftliche Tätigkeit, die auch ein Privater verrichten könne. Die Beschwerdeführerin sei ausschließlich im Bereich der Einwanderungsbehörde tätig gewesen, dies sei Verwaltung. Schon eine analoge Anwendung des § 33 Abs. 2 Z. 2 ArbVG schließe die Anwendbarkeit des § 105 in diesem Falle aus. Sonst wäre ein ausländischer Staat trotz Gegenseitigkeit schlechter gestellt als jede österreichische Gebietskörperschaft. Dazu komme, daß Australien dem Europäischen Übereinkommen über Staatenimmunität, BGBl. Nr. 432/1976, nicht beigetreten sei. Das Übereinkommen betreffe nur die Gerichtsbarkeit. Es sei daher dem Antrag der Beschwerdeführerin nicht stattzugeben gewesen. Mit dem nun vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid wurde die Anfechtung der Kündigung der Beschwerdeführer abgewiesen. Die belangte Behörde stellte fest, die 1942 geborene Beschwerdeführerin arbeite seit 1980 auf Grund eines Dienstvertrages für die X Botschaft. Sie habe einwanderungswilligen Personen Auskünfte gegeben, vor allem Personen mit englischer und polnischer Muttersprache, habe ihnen gedolmetscht und die Akten bearbeitet. Ihre Tätigkeit habe im wesentlichen den Aufgaben der Botschaft als Einwanderungsbehörde gedient. Das vereinbarte Gehalt sei S 20.000,-- netto im Monat gewesen. Nach der Kündigung sei die Beschwerdeführerin sieben Wochen arbeitslos gewesen, arbeite seither bei der Atombehörde (IAEA) mit einem vereinbarten Monatsgehalt von zunächst S 14.194,-- netto, das sich erhöht habe. Die Beschwerdeführerin sei alleinstehend und habe keine gesetzliche Sorgpflicht. Sie unterstütze aber ihre Mutter, die eine Mindestpension beziehe. In rechtlicher Hinsicht führte die belangte Behörde aus, das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin beruhe auf einem privatrechtlichen Vertrag und dauere länger als sechs Monate. Der Antrag sei daher nach Paragraph 105, ArbVG zulässig. Sozial ungerechtfertigt sei eine Kündigung, wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtige. Besonders zu berücksichtigen seien eine vieljährige ununterbrochene Beschäftigungszeit im Betrieb und die Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, die durch höheres Lebensalter entstünden. Bei der Beschwerdeführerin lägen weder die langjährige Betriebszugehörigkeit noch das höhere Lebensalter vor. Sie hätte keine Schwierigkeit gehabt, nach kurzer Zeit wieder Arbeit zu finden. Dazu komme, daß nicht jede Einkommenseinbuße eine soziale Härte im Sinne des Paragraph 105, Absatz 3, ArbVG darstelle. Die Kündigung müsse eine besondere Härte darstellen, die den Betroffenen geradezu einer Not aussetze. Eine bloß finanzielle Schlechterstellung falle nicht darunter, weil der Lebensunterhalt gesichert sei. Bei der Prüfung sei ein strenger Maßstab anzulegen. Die Voraussetzungen des Paragraph 105, Absatz 3, ArbVG seien nicht gegeben. Unbestritten und festgestellt sei, daß der Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin als Privatrechtsverhältnis zu qualifizieren sei. Wenn ein ausländischer Staat aber der inländischen Gerichtsbarkeit unterworfen sei, dann nur nach Maßgabe der inländischen Prozeßgesetze. Paragraph 33, Absatz 2, ArbVG regle die Ausnahmebestimmung von der Anwendbarkeit des römisch zwei. Teiles des ArbVG. Behörden und Verwaltungsstellen unterlägen nicht dem römisch

zwei. Teil des ArbVG. Dies gelte nach der Judikatur aber nur für die Verwaltungstätigkeit, nicht für die wirtschaftliche Tätigkeit, die auch ein Privater verrichten könne. Die Beschwerdeführerin sei ausschließlich im Bereich der Einwanderungsbehörde tätig gewesen, dies sei Verwaltung. Schon eine analoge Anwendung des § 33 Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG schließe die Anwendbarkeit des Paragraph 105, in diesem Falle aus. Sonst wäre ein ausländischer Staat trotz Gegenseitigkeit schlechter gestellt als jede österreichische Gebietskörperschaft. Dazu komme, daß Australien dem Europäischen Übereinkommen über Staatenimmunität, Bundesgesetzblatt Nr. 432 aus 1976,, nicht beigetreten sei. Das Übereinkommen betreffe nur die Gerichtsbarkeit. Es sei daher dem Antrag der Beschwerdeführerin nicht stattzugeben gewesen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes erhobene Beschwerde. Die Beschwerdeführerin erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in dem nach § 105 Abs. 3 ArbVG zustehenden Recht auf Unwirksamkeitserklärung der gegen sie ausgesprochenen Kündigung verletzt. Gegen diesen Bescheid richtet sich die wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes erhobene Beschwerde. Die Beschwerdeführerin erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in dem nach Paragraph 105, Absatz 3, ArbVG zustehenden Recht auf Unwirksamkeitserklärung der gegen sie ausgesprochenen Kündigung verletzt.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt. Die mitbeteiligte Partei hat eine Gegenschrift erstattet.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Verwaltungsgerichtshof ist im Vorerkenntnis vom 29. April 1985, wenn nicht ausdrücklich so doch einschlußweise, davon ausgegangen, daß der II. Teil des ArbVG auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist. Daran ist der Verwaltungsgerichtshof auch im gegenständlichen Beschwerdeverfahren gebunden. Der Verwaltungsgerichtshof ist im Vorerkenntnis vom 29. April 1985, wenn nicht ausdrücklich so doch einschlußweise, davon ausgegangen, daß der römisch zwei. Teil des ArbVG auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist. Daran ist der Verwaltungsgerichtshof auch im gegenständlichen Beschwerdeverfahren gebunden.

Gemäß § 105 Abs. 3 Z. 2 ArbVG kann eine Kündigung, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt hat, beim Einigungsamt angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist. Gemäß dem Schlußsatz des § 105 Abs. 3 ArbVG in der Fassung des Art. I des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, BGBl. Nr. 387, sind bei älteren Arbeitnehmern unter anderem auch bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen. Gemäß Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG kann eine Kündigung, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Absatz eins, genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt hat, beim Einigungsamt angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist. Gemäß dem Schlußsatz des Paragraph 105, Absatz 3, ArbVG in der Fassung des Artikel römisch eins, des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976, Bundesgesetzblatt, Nr. 387, sind bei älteren Arbeitnehmern unter anderem auch bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen.

Die Beschwerdeführerin, geboren 1942, hat in ihrer Kündigungsanfechtung vom 19. April 1984 als Gründe für die Sozialwidrigkeit der Kündigung im wesentlichen ausgeführt, sie sei alleinstehend und unterstütze ihre 87jährige Mutter.

Ein zweiter polnisch-englisch Dolmetsch sei lediglich drei Monate vor ihr in den Dienst der Botschaft aufgenommen worden. Die zusätzliche perfekte Kenntnis der deutschen Sprache müßte bei einer ausländischen Vertretung in Österreich diese drei Monate aufwiegen. Monate nach Arbeitseintritt der Beschwerdeführerin, erst im Frühjahr 1981, sei eine weitere Arbeitskraft aufgenommen worden, deren Aufgaben die Beschwerdeführerin sehr wohl auch hätte erfüllen können; sie wäre auch gewillt gewesen, dies zu tun. Der Arbeitsanfall für die polnische Dolmetscherin sei jetzt bereits so hoch, daß freiberufliche Dolmetscher als Hilfe herangezogen werden müßten. Es könne bei dem in jüngster Zeit stark angestiegenem Flüchtlingsstrom aus Polen auch nicht angenommen werden, daß betriebliche Erfordernisse ihrer Weiterverwendung entgegenstünden. Dies ergebe sich daraus, daß man der Beschwerdeführerin angeboten habe, als freie Übersetzerin zu gleichen finanziellen Bedingungen wie bisher weiterzuarbeiten. Der einzige Grund ihrer Kündigung scheine die in X beschlossene Einsparung einer Planstelle zu sein. Bei der Beschwerdeführerin aber sei wegen ihres Alters und ledigen Familienstandes die Sicherheit, die die Verwendung auf einer Planstelle erhoffen lasse, entscheidend. Die Beschwerdeführerin, geboren 1942, hat in ihrer Kündigungsanfechtung vom 19. April 1984 als Gründe für die Sozialwidrigkeit der Kündigung im wesentlichen ausgeführt, sie sei alleinstehend und unterstütze ihre 87jährige Mutter. Ein zweiter polnisch-englisch Dolmetsch sei lediglich drei Monate vor ihr in den Dienst der Botschaft aufgenommen worden. Die zusätzliche perfekte Kenntnis der deutschen Sprache müßte bei einer ausländischen Vertretung in Österreich diese drei Monate aufwiegen. Monate nach Arbeitseintritt der Beschwerdeführerin, erst im Frühjahr 1981, sei eine weitere Arbeitskraft aufgenommen worden, deren Aufgaben die Beschwerdeführerin sehr wohl auch hätte erfüllen können; sie wäre auch gewillt gewesen, dies zu tun. Der Arbeitsanfall für die polnische Dolmetscherin sei jetzt bereits so hoch, daß freiberufliche Dolmetscher als Hilfe herangezogen werden müßten. Es könne bei dem in jüngster Zeit stark angestiegenem Flüchtlingsstrom aus Polen auch nicht angenommen werden, daß betriebliche Erfordernisse ihrer Weiterverwendung entgegenstünden. Dies ergebe sich daraus, daß man der Beschwerdeführerin angeboten habe, als freie Übersetzerin zu gleichen finanziellen Bedingungen wie bisher weiterzuarbeiten. Der einzige Grund ihrer Kündigung scheine die in römisch zehn beschlossene Einsparung einer Planstelle zu sein. Bei der Beschwerdeführerin aber sei wegen ihres Alters und ledigen Familienstandes die Sicherheit, die die Verwendung auf einer Planstelle erhoffen lasse, entscheidend.

Der auch in der Beschwerde aufrecht erhaltene Einwand, daß Personaleinsparungen im Betrieb der mitbeteiligten Partei nicht notwendig und zweckmäßig seien, ist deshalb nicht gerechtfertigt, weil es der Disposition der mitbeteiligten Partei überlassen ist, ob und welche Maßnahmen sie zur Rationalisierung setzt (vgl. Verwaltungsgerichtshof-Erkenntnis vom 24. Oktober 1984, Zl. 84/01/0266). Der auch in der Beschwerde aufrecht erhaltene Einwand, daß Personaleinsparungen im Betrieb der mitbeteiligten Partei nicht notwendig und zweckmäßig seien, ist deshalb nicht gerechtfertigt, weil es der Disposition der mitbeteiligten Partei überlassen ist, ob und welche Maßnahmen sie zur Rationalisierung setzt vergleiche , Verwaltungsgerichtshof-Erkenntnis vom 24. Oktober 1984, Zl. 84/01/0266).

Die belangte Behörde hat im angefochtenen Bescheid die Abweisung der Kündigungsanfechtung in erster Linie darauf gestützt, die Kündigung sei deshalb nicht sozialwidrig, weil bisher weder langjährige Betriebszugehörigkeit noch das höhere Alter vorliegen. Die Beschwerdeführerin habe keine Schwierigkeiten gehabt, nach kurzer Zeit (sieben Wochen) wieder eine Arbeit zu finden, mit der der Lebensunterhalt gesichert sei; nicht jede Einkommenseinbuße stelle eine soziale Härte dar. In der Beschwerde widerspricht die Beschwerdeführerin dieser Rechtsauffassung und führt insbesondere aus, daß von dem Sachverhalt im Zeitpunkt der Kündigung auszugehen sei, in dem sie arbeitslos geworden und nicht abzusehen gewesen sei, ob und wann sie eine ihrem Bildungsgang entsprechende Anstellung finden würde.

Die belangte Behörde hat auf Grund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens ohne Rechtsirrtum angenommen, daß die Beschwerdeführerin weder eine langjährige Betriebszugehörigkeit insbesondere im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmern aufzuweisen vermag noch ein höheres Lebensalter vorliegt, das bei einer neuen Eingliederung in den Arbeitsprozeß nachteilig wäre, zumal die Beschwerdeführerin tatsächlich bereits sieben Wochen nach der Kündigung eine gleichwertige Arbeitsstelle gefunden hat. Den in diesem Zusammenhang von der Beschwerdeführerin für ihren Standpunkt angeführten hg. Erkenntnissen vom 30. April 1980, Zl. 724/79, und vom 25. Februar 1981, Zl. 01/1409/80, lagen insofern andere Sachverhalte zu Grunde, als in beiden Fällen dem Gekündigten vom bisherigen Arbeitgeber keine Ersatzarbeit zu gleichen Bedingungen angeboten worden war und im ersten Fall nach der damaligen Arbeitsmarktlage eine Wiedereingliederung der Gekündigten wegen ihres Alters (50 Jahre) frühestens innerhalb eines

halben Jahres möglich erschien, im zweiten Fall über die Aussichten auf eine Wiedereingliederung der Gekündigten überhaupt keine Feststellungen getroffen worden sind; solche Feststellungen waren aber im vorliegenden Fall zufolge der bereits erfolgten Wiedereingliederung der Beschwerdeführerin in den Arbeitsprozeß (nach sieben Wochen) noch vor der Entscheidung der Behörde entbehrlich.

Die belangte Behörde hat festgestellt, daß die Beschwerdeführerin im gekündigten Arbeitsverhältnis ein steuerpflichtiges Einkommen von S 20.328,-- (vierzehnmal im Jahr) bezogen hat, wobei die Beschwerdeführerin von diesem Betrag fast S 6.000,-- als Pensionsversicherung zu entrichten hatte (siehe Verhandlungsschrift vom 16. Dezember 1985). Im neuen Dienstverhältnis bei der IAEA hat der Anfangsgehalt S 14.194,-- (zwölfmal) netto (steuerfrei) betragen. Ausgehend von diesen Feststellungen erweist sich auch in diesem Punkte die Beschwerde als unbegründet, weil die Behörde ohne Rechtsirrtum angenommen hat, daß eine unwesentliche Minderung des Lohnes nicht zu einer sozialen Härte im Sinne des Gesetzes führt.

Bei dieser Sach- und Rechtslage erübrigte es sich, auf den von der mitbeteiligten Partei behaupteten Mangel einzugehen, es wäre im fortgesetzten einigungsamtlichen Verfahren durch Verständigung der Botschaft nicht auch das „Commonwealth of X „angesprochen worden, weil dieser vermeintliche Mangel keine Möglichkeit einer Rechtsverletzung bewirken könnte. Bei dieser Sach- und Rechtslage erübrigte es sich, auf den von der mitbeteiligten Partei behaupteten Mangel einzugehen, es wäre im fortgesetzten einigungsamtlichen Verfahren durch Verständigung der Botschaft nicht auch das „Commonwealth of römisch zehn „angesprochen worden, weil dieser vermeintliche Mangel keine Möglichkeit einer Rechtsverletzung bewirken könnte.

Da die Beschwerde sich sohin als unbegründet erweist, war sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen. Da die Beschwerde sich sohin als unbegründet erweist, war sie gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG abzuweisen.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 47 und 48 Abs. 3 VwGG in Verbindung mit der Verordnung des Bundeskanzlers vom 30. Mai 1985, BGBl. Nr. 243. Die Kostenentscheidung stützt sich auf die Paragraphen 47 und 48 Absatz 3, VwGG in Verbindung mit der Verordnung des Bundeskanzlers vom 30. Mai 1985, Bundesgesetzblatt, Nr. 243.

Wien, am 15. Oktober 1986

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1986:1986010034.X00

Im RIS seit

07.09.2021

Zuletzt aktualisiert am

07.09.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at