

TE Bvwg Erkenntnis 2020/5/5 W213 2214546-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.05.2020

Entscheidungsdatum

05.05.2020

Norm

B-VG Art133 Abs4

PVG §10

PVG §2 Abs1

PVG §41

PVG §9 Abs1

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

Spruch

W213 2214546-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Thomas STROBL und Mag. Dr. Bernhard Martin SCHERL als Beisitzer über die Beschwerde XXXX , vertreten durch RA Magister Franz Karl JURACZKA, 1090 Wien, Alserstraße 32/15, gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde vom 07.01.2019, GZ. A 17-PVAB/18-12, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 2 Abs. 1 PVG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

Der Beschwerdeführer stand als Vertragsbediensteter des Bundesministeriums für Landesverteidigung einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, das am 21.06.2017 durch Entlassung vorzeitig aufgelöst wurde.

Am 07.03.2016 stellte der Beschwerdeführer einen Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter, dem letztlich mit Kenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 01.03.2018, GZ. W133 2151401-1/16E, stattgegeben wurde. Der Beschwerdeführer ist daher seit 07.03.2016 als begünstigter Behinderter (Grad der Behinderung 50 vH) eingestuft.

Mit Schreiben des BMLV vom 07.08.2018 ersuchte dieses den Zentralausschuss beim BMLV (ZA) um Zustimmung zur Eventualkündigung gemäß § 32 Abs. 2 Z 2 VBG nach bereits erfolgter Entlassung im Zusammenhang mit dem vom Beschwerdeführer initiierten Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ersucht wurde.

In seiner Sitzung vom 11. - 12.09.2018 behandelte der ZA diese Personalangelegenheit zu TOP 17 dieser Sitzung unter Beiziehung der zuständigen Behindertenvertrauensperson, die gegen die Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers keinen Einwand erhob, und beschloss der geplanten Eventualkündigung zuzustimmen.

Mit Schriftsatz vom 07.11.2018 beantragte der Beschwerdeführer, die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Zentralausschusses beim Bundesministerium für Landesverteidigung (ZA) wegen Verletzung der zwingenden Bestimmungen des § 10 Abs. 9 in Verbindung mit § 9 Abs. 1 lit. i PVG festzustellen, nach welchen der DA bei einer beabsichtigten Kündigung nicht nur verständigt werden müsse, sondern auch aktiv an diesem Verfahren mitzuwirken habe, und welche Voraussetzungen im Zusammenhang mit der beabsichtigten Eventualkündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers trotz des Vorliegens seiner Eigenschaft als begünstigter Behinderter (50 v.H.) mit rückwirkender Wirksamkeit vom 07.03.2016 nicht erfüllt worden wären.

Die belangte Behörde brachte in weiterer Folge mit Schreiben vom 21.11.2018 den Verfahrensparteien im Rahmen des Parteiengehörs den von ihr als erwiesen angenommenen Sachverhalt zur Kenntnis.

Der ZA teilte mit Schreiben vom 12.12.2018 mit, dass kein Änderungsbedarf bestehe.

Der Beschwerdeführer brachte vor, dass er entgegen der Darstellung der belangten Behörde am 09.02.2017 den Dienststellenausschuss, Zentralausschuss, seinen Dienstvorgesetzten (Referatsleiter) wie auch seinen Abteilungsleiter, seinen Bereichsleiter und seinen Personalchef über seinen Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter informiert habe. Ferner sei er über die Eventualkündigung nicht informiert worden. Es wäre daher Aufgabe des ZA gewesen mit ihm in Kontakt vertreten. Erst durch den Behindertenausschuss sei ihm die Eventualkündigung, der der ZA bereits zugestimmt hatte, übermittelt worden.

Die belangte Behörde erließ in weiterer Folge den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch nachstehenden Inhalt hatte:

"Der Antrag wird mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Dienststellenausschusses abgewiesen."

In der Begründung wurde nach Wiedergabe des Verfahrensgangs festgestellt, dass das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zum BMLV wurde durch Entlassung mit 21.06.2017 vorzeitig aufgelöst worden sei. Gegen die Zustimmung des ZA zu dieser Personalmaßnahme habe sich der Antrag des Beschwerdeführers an die Behörde zu GZ A 14-PVAB/17 gerichtet, der mit Bescheid vom 18. September 2017 erledigt worden sei. Das diesbezügliche Beschwerdeverfahren sei noch beim BVwG anhängig.

Der Beschwerdeführer habe am 07.03.2016 einen Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter gestellt. Diesem Antrag sei letztlich mit Erkenntnis des BVwG vom 01.03.2018 rückwirkend mit 07.03.2016 Rechnung getragen und der Beschwerdeführer seit 07.03.2016 als begünstigter Behinderter eingestuft worden (Grad der Behinderung: 50 von Hundert). Der Beschwerdeführer habe seinen Dienstvorgesetzten (Referatsleiter) von seinem Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter informiert, nicht jedoch den DA und/oder den ZA.

Der ZA habe vom Behindertenstatus des Beschwerdeführers erst durch das Schreiben der Dienstbehörde vom 07.08.2018 erfahren, mit dem um Zustimmung zur Eventualkündigung gemäß § 32 Abs. 2 Z 2 VBG nach bereits erfolgter Entlassung im Zusammenhang mit dem vom Beschwerdeführer initiierten Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ersucht worden sei.

In seiner Sitzung vom 11. -12.09.2018 habe der ZA diese Personalangelegenheit zu TOP 17 dieser Sitzung unter Beiziehung der zuständigen Behindertenvertrauensperson behandelt, die gegen die Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers keinen Einwand erhoben habe. Der ZA habe am 12.09.2018 (wie dem Protokoll konkludent, aber

unmissverständlich zu entnehmen sei, "am 15.05.18 wurde der Entlassung zugestimmt") zu TOP 17 dieser Sitzung beschlossen aus denselben Gründen, die für seinen Beschluss auf Zustimmung zur Entlassung des Beschwerdeführers ausschlaggebend gewesen seien, der geplanten Eventualkündigung zuzustimmen.

In rechtlicher Hinsicht wurde ausgeführt, dass die Personalvertretung (PV) grundsätzlich nur die Interessen der im Bundesdienst befindlichen Bediensteten zu wahren habe. Da der Beschwerdeführer entlassen worden sei und er sich dagegen durch Klage beim Arbeits-Sozialgericht zur Wehr gesetzt habe, stehe noch nicht abschließend fest, ob das Dienstverhältnis rechtswirksam beendet worden ist. Im vorliegenden sei das Gerichtsverfahren noch nicht abgeschlossen. Die Antragslegitimation des Beschwerdeführers sei daher gegeben.

Soweit der Beschwerdeführer in der Zustimmung zur Kündigung eine Diskriminierung seiner Person wegen seiner Eigenschaft als begünstigter Behinderter erblicke, werde festgestellt, dass gemäß § 8 Abs. 4 lit. b und c BEinstG d. Em Dienstgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem begünstigten Behinderten u.a. dann nicht zugemutet werden könne und der Behindertenausschuss der Kündigung zuzustimmen habe, wenn der begünstigte Behinderte unfähig werde, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten sei bzw. der begünstigte Behinderte die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletze und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstünden. Im vorliegenden Fall träfen diese Gründe sowohl nach Ansicht der Dienstbehörde als auch nach Ansicht des ZA und der zuständigen Behindertenvertrauensperson zu, weil es dem Beschwerdeführer wegen des Verlustes der Einsichtsfähigkeit sowohl an der Fähigkeit, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, als auch an der Fähigkeit fehle, Weisungen zu befolgen.

Unter Hinweis auf § 2PVG und einschlägige Entscheidungen der PVAK wurde weiter ausgeführt, dass die Personalvertretung (PV) stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern habe. Die PV habe sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen, wobei sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen habe. Aufgrund des der Personalvertretung (PV) vom Gesetzgeber im PVG eingeräumten weiten Ermessensspielraums könne eine Stellungnahme der PV das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertrete, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenen Grundsätzen in klarem Widerspruch stünden oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen ließen.

Die PV sei verpflichtet, von sich aus das Vorliegen der von der Dienstgeberseite behaupteten Kündigungsgründe zu prüfen. Wenn die PV erkennen könne, dass ein behaupteter Kündigungsgrund nicht gegeben sein könne oder für einen Grund keine ausreichenden Anhaltspunkte vorlägen, besteht für die PV kein Entscheidungsspielraum. Die PV müsse sich somit über die tatsächlichen Gründe einer beabsichtigten Kündigung informieren und im Rahmen ihrer Möglichkeiten prüfen, ob diese Gründe unter Grobprüfung ihrer Plausibilität gegeben seien. Ein eigenes Beweisverfahren müsse die PV jedoch nicht durchführen.

Mit Schreiben vom 12.09.2018, Zl. 2748-3122/5-21/18, habe der ZA der beabsichtigten Personalmaßnahme der Eventualkündigung des Beschwerdeführers zugestimmt, weil auch nach seinem Wissenstand alle Angaben der Dienstbehörde zu den Kündigungsgründen den Tatsachen entsprochen hätten.

Nach § 32 Abs. 1 VBG könne ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert habe, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes gekündigt werden. Dies insbesondere dann, wenn der Vertragsbedienstete u.a. seine Dienstpflicht gröblich verletzt habe, sofern nicht die Entlassung in Frage komme, sich für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben als gesundheitlich ungeeignet verwiesen habe, den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht habe, sofern nicht die Entlassung in Frage komme, oder der Vertragsbedienstete handlungsunfähig werde.

Bei der Beurteilung, ob einer vorzeitigen Auflösung eines Dienstverhältnisses zuzustimmen ist, handle die PV im Rahmen des ihr vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Entscheidungsspielraums. Im vorliegenden Fall habe der ZA anhand der von der Dienstbehörde geltend gemachten Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe, aufgrund der Stellungnahme des zuständigen DA zu den Entlassungsgründen, nach Anhörung und Zustimmung der Behindertenvertrauensperson und aufgrund des eigenen Wissensstandes der ZA-Mitglieder entschieden, somit aufgrund ohne Zweifel ausreichender Entscheidungsgrundlagen für die Beurteilung der Berechtigung der beabsichtigten Kündigung.

Eine Stellungnahme der Personalvertretung könne das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wählenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehe oder jede Auseinandersetzung mit der Problematik vermissen lasse. Die PV handle daher nicht rechtswidrig, wenn sie nach Prüfung des Sachverhalts in vertretbarer Weise zum Ergebnis gelange, das Vorgehen des Dienstgebers sei gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes sei die Auflösung des Dienstverhältnisses eines Bediensteten, der sich so grob unverträglich verhalten habe, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar sei, sozial gerechtfertigt (OGH 29.06.2011, 8 ObA 45/11-1).

Zum Vorwurf, der ZA habe durch seine Zustimmung den Beschwerdeführer wegen dessen Status als begünstigter Behinderter diskriminiert, sei dem unter Hinweis auf § 5 BGStG entgegenzuhalten, dass im gegenständlichen Fall weder eine unmittelbare (§ 5 Abs. 1 BGStG) noch eine mittelbare (§ 5 Abs. 2 BGStG) Diskriminierung vor.

Die Zustimmung des ZA zur Entlassung des Beschwerdeführers sei erteilt worden, als die Entscheidung über die Einstufung des Beschwerdeführers als begünstigter Behinderter noch nicht vorgelegen habe. Als der ZA seine Zustimmung zur Eventualkündigung des Beschwerdeführers erteilt habe, habe die Behinderteneigenschaft des Beschwerdeführers, die zu diesem Zeitpunkt schon bekannt gewesen sei, gleichfalls keine Rolle gespielt. Die Zustimmung des ZA sowohl zur Entlassung als auch zur Kündigung des Beschwerdeführers sei in den vom Beschwerdeführer zu verantwortenden zahlreichen Dienstpflichtverletzungen begründet gewesen, somit sachlich gerechtfertigt gewesen und stelle daher keine Diskriminierung des Beschwerdeführers iSd BGStG dar.

Der ZA habe nach Auseinandersetzung mit den Entlassungs- und Kündigungsgründen im Rahmen des ihm vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Entscheidungsspielraums gesetzeskonform gehandelt, indem er der Kündigung des Beschwerdeführers nach Anhörung der Behindertenvertrauensperson, die ihrerseits der Kündigung des Beschwerdeführers zugestimmt habe, seine Zustimmung erteilt. Aufgrund der zahlreichen Vorwürfe des Dienstgebers betreffend Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers, die gleichermaßen von der PV als den Tatsachen entsprechend erkannt worden seien, sei auch ein willkürliches Vorgehen des ZA nicht erkennbar.

Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, der ZA habe zudem seine Pflichten nach PVG insofern verletzt, als er zur Aufklärung mit dem Beschwerdeführer nicht in Kontakt getreten sei, sei entgegenzuhalten, dass die Unterlassung der Anhörung eines Bediensteten durch ein PVO vor dessen Zustimmung zur Absicht des Dienstgebers, das Dienstverhältnis zu beenden, keine Gesetzesverletzung darstelle, sofern der Wissensstand des PVO -- wie der des ZA im gegenständlichen Fall - ausreichend gewesen sei.

Der ZA habe mit dieser - anhand der von der Dienstbehörde geltend gemachten Kündigungsgründe auch objektiv nachvollziehbaren - Entscheidung den ihm vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum nicht überschritten, sondern sich vielmehr mit der beabsichtigten Kündigung entsprechend den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 2 PVG auseinandergesetzt. Die in seiner Zustimmung konkludent, aber unmissverständlich zum Ausdruck gebrachte Auffassung des ZA, die Unterstützung des Beschwerdeführers wäre aufgrund der Probleme, die aus seinem Verhalten resultierten, sowie der Konflikte mit anderen Bediensteten und Vorgesetzten mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten unvereinbar, sei als objektiv gerechtfertigt und nachvollziehbar anzusehen.

Die Zustimmung des ZA zur Kündigung des Beschwerdeführers stehe somit weder im Widerspruch mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG von der Personalvertretung zu wählenden Grundsätzen, noch lasse die Entscheidung des ZA die Auseinandersetzung mit der Problematik des Falles vermissen oder gar Willkür erkennen. Der ZA habe somit seinen ihm vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum nicht überschritten und durch seinen Beschluss in seiner Sitzung vom 12.09.2018 zu TOP 17 dieser Sitzung, der beabsichtigten Eventualkündigung des Beschwerdeführers zuzustimmen, seine Geschäftsführung nicht mit Gesetzwidrigkeit belastet.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und brachte vor, dass der Bescheid seinem ganzen Inhalt nach und zwar aus den Beschwerdegründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung angefochten werde.

Das Verfahren sei mangelhaft, da die belangte Behörde es unterlassen habe, den Sachverhalt selbst zu erheben, insbesondere durch Einvernahme des Beschwerdeführers, Einholung von Sachverständigengutachten und Einsichtnahme in medizinische Befunde des Beschwerdeführers. Die belangte Behörde habe sich lediglich auf Ausführungen in der Begründung des nicht rechtskräftigen Bescheides der PVAB vom 18.09.2017, Gz: A 14-PVAB/17, gestützt und auf die Ausführungen der Behindertenvertrauensperson Flinsp (VB) XXXX, der nicht einmal persönlich mit

dem Beschwerdeführer gesprochen habe, also keine unmittelbaren Eindrücke von ihm und seiner Arbeits- und Lebenssituation gehabt habe.

Die Dienstbehörde des BMLV habe der Personalvertretung (ZA) mit Schreiben vom 07.08.2018 auch nur mitgeteilt, dass die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers im BMLV "völlig unzumutbar" sei und lediglich im Klammerausdruck "Nichtbefolgung von Weisungen, Arbeitsverweigerung, Vertrauensverlust, unverträgliches Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, unberechtigter Datenzugriff etc." angegeben. Eine Konkretisierung der Umstände sei nicht vorgenommen worden und die belangte Behörde über die tatsächlichen Gründe der vorgeblichen Entlassung, offenbar im Dunkeln belassen worden.

Die belangte Behörde hätte zwar Kenntnis von Dienstpflichtverletzungen gehabt, die - nach Ansicht der belangten Behörde - sogar für den Ausspruch der Entlassung ausreichend gewesen wären, die Entscheidungsgrundlage sei jedoch nicht nachvollziehbar. Es sei daher davon auszugehen, dass die belangte Behörde ihre Kenntnis lediglich vom Hörensagen und einem nicht rechtskräftigen Bescheid erlangt habe. An dessen Feststellungen wäre sie jedoch nicht einmal dann gebunden, wenn der Bescheid rechtskräftig wäre, umso weniger, wenn die das dortige Verfahren noch nicht abgeschlossen sei.

Hätte die belangte Behörde den Sachverhalt selbst erhoben, insbesondere durch Anhörung des Beschwerdeführers, hätte sie sich mit dem Argument auseinandersetzen müssen, dass die Vorwürfe von Dienstpflichtverletzungen erst erhoben worden seien, als der Beschwerdeführer eine Schadenersatzklage wegen Mobbing vor dem ASG Wien, zu GZ. 23 Cga 99/17x erhoben habe.

Der Zusammenhang zwischen weiterführenden rechtswidrigen Mobbinghandlungen durch Bossing, mit welchen dem Beschwerdeführer Dienstpflichtverletzungen vorgeworfen worden seien und dem, beim Behindertenausschuss angestrebten Eventualkündigungsverfahren, liege daher nahe und die belangte Behörde hätte sich damit auseinandersetzen, insbesondere selbst erheben müssen, ob Entlassungs- oder Kündigungsgründe vom Beschwerdeführer gesetzt wurden, die vom Dienstgeber nicht veranlasst worden seien.

Hätte die belangte Behörde den Sachverhalt erhoben, hätte sie erkennen müssen, dass die Behinderung durch systematisches Bossing vom Dienstgeber verursacht worden sei. Sie hätte daher die Zustimmung zur Kündigung nicht erteilen dürfen deshalb der zustimmende Beschluss daher gesetzwidrig erscheine.

Die belangte Behörde habe ihre Entscheidungsgrundlage unzureichend erhoben und das Parteiengehör des Beschwerdeführers nicht gewahrt. Das Verfahren sei daher mangelhaft geblieben.

Die Personalvertretung dürfe dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur zustimmen, wenn sie überzeugt sei, dass der behauptete Entlassungsgrund oder Kündigungsgrund gegeben sei.

Wenn sie erkennen könne, dass ein vom Dienstgeber behaupteter Grund nicht gegeben sein könne, oder für einen Grund keine Anhaltspunkte vorlägen, bestehe für die Personalvertretung kein Entscheidungsspielraum; ein der beabsichtigten Maßnahme zustimmender Beschluss sei dann gesetzwidrig. Die Personalvertretung handle jedoch nicht rechtswidrig, wenn sie nach ausreichender Sachverhaltsprüfung in vertretbarer Weise zum Ergebnis gelange, das Vorgehen des Dienststellenleiters sei zu rechtfertigen (RIS-Justiz RS0111011). Weder der ZA noch die belangte Behörde hätten eine ausreichende Sachverhaltsprüfung vorgenommen.

Die Unterlassung der Anhörung des betroffenen Dienstnehmers mache, einen ausreichenden Wissensstand vorausgesetzt, eine zustimmende Beschlussfassung noch nicht gesetzwidrig (OGH 24.06.1999, 8 ObA 317/98w). Da aber gegenständlich ein ausreichender Wissensstand nicht gegeben gewesen sei, seien sowohl der Beschluss der Personalvertretung (ZA) als auch gegenständlicher bestätigender Bescheid der belangten Behörde rechtswidrig.

In rechtlicher Hinsicht wurde ausgeführt, dass in den Sachverhaltsfeststellungen der belangten Behörde die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gänzlich fehlten. Sehr wohl werde aber festgestellt, dass der Beschwerdeführer seit 07.03.2016 als begünstigter Behinderter eingestuft sei und die Personalvertretung (ZA) im Zeitpunkt ihrer Beschlussfassung von der Eigenschaft des Beschwerdeführers als begünstigten Behinderten gewusst habe. Naheliegend sei es daher, dass die Personalvertretung (ZA) ihre Entscheidung aufgrund der Behinderteneigenschaft getroffen habe und die Entscheidung somit diskriminierend gewesen sei.

Die belangte Behörde habe sich jedoch mit der Eigenschaft des Beschwerdeführers als begünstigter Behinderter nicht ausreichend auseinandergesetzt und gar nicht erwogen, dass die Zustimmung der Personalvertretung (ZA) zur Kündigung diskriminierend gewesen sei.

Selbst wenn Entlassungs- oder Kündigungsgründe vom Beschwerdeführer gesetzt worden sein sollten, seien ihm diese nicht zurechenbar, da deren Veranlassung im systematischen Mobbing durch Bossing des Dienstgebers zu suchen sei. Das Bossing habe auch zur Einstufung des Beschwerdeführers als begünstigter Behinderter geführt. Die krankhaften Veränderungen beim Beschwerdeführer habe dessen Dienstgeber selbst rechtswidrig und schuldhaft verursacht. Selbst berechnete Entlassungs- oder Kündigungsgründe seien nicht erheblich, wenn sie auf ein Verhalten oder Unterlassen des Dienstgebers zurückzuführen sind (VwGH, 18.09.2012, 2011/11/0149; 21.02.2012, 2011/11/0145).

Der vom Gesetzgeber im PVG eingeräumte Ermessensspielraum sei sowohl von der Personalvertretung (ZA) als auch von der belangten Behörde überschritten worden, weil die behaupteten Entlassungs- bzw. Kündigungsgründe nicht vorlägen und die belangte Behörde diese zu Unrecht angenommen habe. Der angefochtene Bescheid sei daher mit Gesetzeswidrigkeit behaftet.

Es werde daher beantragt,

* den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass die Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des Zentralausschusses beim Bundesministerium für Landesverteidigung (ZA) wegen Verletzung zwingender Bestimmungen des PVG festgestellt wird und die Zustimmung zur Kündigung verweigern,

in eventu

* den angefochtenen Bescheid aufheben und der ersten Instanz eine neuerliche Entscheidung nach allfälliger Verfahrensergänzung - wie aufgezeigt - auftragen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zum BMLV wurde durch Entlassung mit 21.06.2017 vorzeitig aufgelöst.

Die Zustimmung des ZA zu dieser Personalmaßnahme richtete sich ein Antrag des Beschwerdeführers gemäß 41 PVG an die belangte Behörde, der mit Bescheid vom 18.09.2017, GZ. A 14-PVAB/17, erledigt wurde. Eine dagegen erhobene Beschwerde wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 21.11.2019, GZ. W 128 2175350-1/48 E, als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hatte am 07.03.2016 einen Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter gestellt. Diesem Antrag wurde letztlich mit hg. Erkenntnis vom 01.03.2018, GZ. W133 2151401-1/16E, rückwirkend mit 07.03.2016 Rechnung getragen und der Beschwerdeführer seit 07.03.2016 als begünstigter Behinderter eingestuft (Grad der Behinderung: 50 vH).

Der Beschwerdeführer informierte seinen Dienstvorgesetzten (Referatsleiter) von seinem Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter, nicht jedoch den DA und/oder den ZA.

Der ZA erfuhr vom Behindertensstatus des Beschwerdeführers erst durch das Schreiben der Dienstbehörde vom 07.08.2018, mit dem um Zustimmung zur Eventualkündigung gemäß S 32 Abs. 2 Z 2 VBG nach bereits erfolgter Entlassung im Zusammenhang mit dem vom Beschwerdeführer initiierten Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ersucht wurde.

In seiner Sitzung vom 11. - 12.09.2018 behandelte der ZA diese Personalangelegenheit zu TOP 17 dieser Sitzung unter Beiziehung der zuständigen Behindertenvertrauensperson, die gegen die Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers keinen Einwand erhob.

Der ZA beschloss am 12. September 2018 (wie dem Protokoll konkludent, aber unmissverständlich zu entnehmen ist, "am 15.05.18 wurde der Entlassung zugestimmt") zu TOP 17 dieser Sitzung aus denselben Gründen, die für seinen Beschluss auf Zustimmung zur Entlassung des Beschwerdeführers ausschlaggebend waren, der geplanten Eventualkündigung zuzustimmen.

Bei der Beschlussfassung ging der ZA von nachstehend angeführtem Sachverhalt aus, der ihm vom BMLV mit Schreiben vom 04.05.2017, GZ. 7803378/85-PersB/2017, anlässlich seiner Befassung gemäß § 9 Abs. 1 lit. i PVG mitgeteilt worden war:

"Begründend wird diesbezüglich angeführt, dass der Genannte bis zum Ablauf des 31.12.2014 dem KBM dienstzugeilt war und er seit Ende dieser Dienstzuteilung fortlaufend Kollegen und Vorgesetzte, aber etwa auch Bedienstete der ho. Personalstelle durch Drohungen mit Klagen eingeschüchtert bzw. jedenfalls den diesbezüglichen Versuch unternommen hat. Weiters hat er fortlaufend einen geordneten Dienstbetrieb verunmöglicht, indem er selbst für einfachste und unzweifelhaft mit seinem Aufgabenbereich zusammenhängende Tätigkeiten vorsätzlich schriftliche Weisungen eingefordert hat.

Überdies hat der Genannte mutwillig und vorsätzlich sowohl seine Vorgesetzten als auch andere Dienststellen fortlaufend und hochfrequent mit schriftlichen Eingaben beteilt, die grundsätzlich einer Erledigung bedürfen, jedenfalls aber eine wesentliche kapazitative Bindung der damit befassten Bediensteten verursacht hat. Zudem hat der Genannte mutwillig die Umsetzung eines individuell für ihn ausgearbeiteten Ausbildungsplanes vereitelt, der unter Berücksichtigung seiner langen Dienstzuteilung ins KBM sowie seiner langfristigen Krankenstände in Absprache mit der ho. Personalstelle und der Personalvertretung des seinerzeitigen FüUZ sehr großzügig gehalten war und ihn ins Benutzerbetreuer-Team reintegrieren und ihn mit den zwischenzeitlichen Änderungen hätte vertraut machen sollen.

Der Genannte hat weiters fortgesetzt Weisungen seiner Vorgesetzten nicht befolgt, indem er unter anderem Aufforderungen, beim Vorgesetzten zu erscheinen, meist mit den Worten "Ich hab keine Zeit, der soll sich einen Termin mit mir ausmachen!" ignoriert hat.

An diesem destruktiven Verhalten haben weder eine Mitte März 2016 an den Genannten ergangene umfangreiche Mitteilung bzw. Aufklärung hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten, noch eine ebenfalls Mitte März 2016 bei der ho. Personalstelle angeordnete Aussprache hinsichtlich des dienstlichen Verhaltens des Genannten Verbesserungen bewirkt. Selbst eine im Zuge dieser Aussprache an der im Übrigen auch die rechtsfreundliche Vertretung des Genannten teilgenommen hatte - vereinbarte Mediation, an der der Genannte sowie der damals mit der Leitung der Abteilung Benutzerbetreuung betraute Bedienstete unter der Leitung eines erfahrenen Mediators teilgenommen hatten, brachte nur sehr kurzfristig eine Verbesserung.

In seinem Gesamtverhalten hat der Genannte fortlaufend seit Ende der Dienstzuteilung ins KBM eine Reihe von Dienstpfllichtverletzungen begangen, die eine nachhaltige Beeinträchtigung des Betriebsklimas und auch des geordneten Dienstbetriebes insbesondere im Bereich der Abteilung Benutzerbetreuung, aber auch in übergeordneten Bereichen verursacht haben, wodurch eine Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses mit dem Genannten nicht mehr tragbar machen.

Im Hinblick auf die beabsichtigte Art der Auflösung des Dienstverhältnisses, namentlich eine vorzeitige Auflösung (Entlassung) iSd § 34 VBG, ist festzuhalten, dass der Genannte einer schriftlichen Weisung der ho. Personalstelle, sich am 02.01.2017 einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 7 Abs 2 im Sanz Ost zu unterziehen, unentschuldigt nicht nachgekommen ist. In der daraufhin erfolgten schriftlichen Ermahnung vom 16.01.2017 durch die ho. Personalstelle wurde der Genannte wiederholt auf die in § 5a VBG normierte Weisungsbefolgungspflicht hingewiesen und es wurden ihm für den Fall eines nochmaligen Verstoßes Konsequenzen in Form einer Kündigung bzw. Entlassung in Aussicht gestellt.

Zu der nunmehr für 13.02.2017 neuerlich angesetzten ärztlichen Untersuchung ist der Genannte zwar erschienen, er hat jedoch eine Dienstfähigkeitsuntersuchung verweigert, sodass eine abschließende ärztliche Stellungnahme hinsichtlich seiner Dienstfähigkeit nicht erstellt werden konnte. Im Ergebnis kommt dies einem unentschuldigten Nichterscheinen zur ärztlichen Untersuchung gleich, wodurch der Genannte trotz schriftlicher Ermahnung wiederholt gegen die seitens der ho. Personalstelle ergangenen schriftlichen Weisung verstoßen hat.

In weiterer Folge wurde im Zuge einer routinemäßigen Auswertung der Tätigkeiten der Abteilung Benutzerbetreuung bekannt, dass der Genannte zumindest seit 15.02.2017 sein Telefon eigenmächtig weggeschaltet und dadurch seine Tätigkeiten als Benutzerbetreuer im Telefonsupport vorsätzlich und unentschuldigt nicht mehr wahrgenommen hat. Der Genannte wurde daraufhin durch den Leiter der Abteilung Benutzerbetreuung mit Schreiben vom 14.03.2017 schriftlich ermahnt. Ungeachtet dessen hat der Genannte auch weiterhin keinen einzigen Benutzeranruf mehr entgegengenommen und sich während der Dienstzeit auf einen von ihm selbst angestregten Zivilprozess gegen das

ho. Ressort vorbereitet.

Zwischenzeitlich ist im Rahmen einer flüchtigen Überprüfung hervorgekommen, dass sich der Genannte sowohl am 28.02. Als auch am 02.03.2017 in rechtswidriger Weise Zugriff auf elektronische Daten verschafft hat. Auf Grund des bestehenden Tatverdachtes und zur Hintanhaltung einer Beweismittelbeeinträchtigung bzw. Beeinflussung allfälliger Zeugen wurde mit ho. GZ P780378/79-PersB/2017 vom 23.03.2017 mit sofortiger Wirkung einseitig auf die Dienstleistung des Genannten verzichtet und wurden ihm Schlüssel und Dienstausweis abgenommen sowie sein dienstlicher PC und USB-Stick beschlagnahmt.

Im Zuge der angestellten Ermittlungen wurde nunmehr festgestellt, dass der Genannte zumindest seit 13.12.2016 keine Benutzeranrufe mehr entgegengenommen hat und sich in der Dienstzeit auf seinen Prozess vorbereitet hat - unter anderem auch dadurch, dass er in vielfacher Weise rechtswidrige Datenzugriffe getätigt hat und überdies auch mittels dienstlichem Mobiltelefon große Datenmengen übertragen hat, die nicht unwesentliche Mehrkosten verursacht haben.

In Anbetracht der dargestellten Gesamtsituation kommt aus ho. Sicht selbst unter Berücksichtigung des Alters des Genannten und daraus resultierend einer eher schlechten Prognose auf dem Arbeitsmarkt nur mehr die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht, zumal eine Weiterbeschäftigung insbesondere im Interesse eines gedeihlichen Betriebsklimas und eines geordneten Dienstbetriebes untragbar ist. Auf Grund des schwerwiegenden, nachhaltigen und irreparablen Vertrauensverlustes ist auch ein Wechsel an eine andere Dienststelle untragbar, zumal damit nur eine Problemverlagerung einhergehen würde. Auf Grund der Schwere der Dienstpflichtverletzungen ist aus ho. Sicht unzweifelhaft eine Entlassung geboten, Raum für eine Kündigung oder gar einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann ho. nicht erkannt werden."

2. Beweiswürdigung:

Dieser Sachverhalt konnte auf Basis der Aktenlage festgestellt werden, wobei hervorzuheben ist, dass die oben festgestellten Tatsachen im Wesentlichen unstrittig sind. Der Beschwerdeführer hat im Zuge des Parteieingehörs vorgebracht, dass er neben seinen Vorgesetzten auch den Dienststellenausschuss und den Zentralausschuss von seinem Antrag auf Einstufung als begünstigter Behinderter informiert habe. Dieser Umstand ist aber für das gegenständliche Verfahren nicht von Bedeutung, da der Zentralausschuss bei der verfahrensgegenständlichen Beschlussfassung jedenfalls davon in Kenntnis war, dass der Beschwerdeführer als begünstigter Behinderter eingestuft ist.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtsache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010, S 389 entgegen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Wird gegen einen Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht erhoben, so hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts gemäß § 41d Abs. 1 PVG durch einen Senat zu erfolgen. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene

verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

§§ 2, 9 und 41 PVG haben (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut:

"§ 2. (1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatz leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

...

§ 9. (1) Der Dienststellenausschuss ist zur Erfüllung aller jener im § 2 umschriebenen Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung gemäß § 10 rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuss zu verhandeln. In diesem Sinne obliegt dem Dienststellenausschuss insbesondere die Mitwirkung:

...

i) bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einverständlichen Auflösung des Dienstverhältnisses;

...

"§ 41. (1) Der Aufsichtsbehörde obliegt die Aufsicht über die Personalvertretungsorgane, welche insbesondere die Sorge um die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung umfasst. Die Aufsicht erfolgt von Amts wegen oder auf Antrag einer Person oder eines Organs der Personalvertretung, die oder das die Verletzung ihrer oder seiner Rechte durch rechtswidrige Geschäftsführung behauptet. Bescheide und Verordnungen der Organe der Personalvertretung unterliegen nicht der Aufsicht.

(2) Die Aufsichtsbehörde ist bei Handhabung ihres Aufsichtsrechts insbesondere berechtigt, erforderliche Auskünfte von den betroffenen Personalvertretungsorganen einzuholen, rechtswidrige Beschlüsse der Personalvertretungsorgane aufzuheben und ein Personalvertretungsorgan aufzulösen, wenn es seine Pflichten dauernd verletzt. Die Aufhebung von Beschlüssen und die Auflösung eines Personalvertretungsorgans erfolgt durch Bescheid."

Vorab ist festzuhalten, dass die inhaltliche Stichhaltigkeit der gegen den Beschwerdeführer vorgebrachten Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe nicht Gegenstand dieses Verfahrens ist. Darüber wurde bzw. wird in dem Arbeits- und Sozialgericht anhängigen Verfahren zu befinden sein. Gegenstand dieses Verfahrens ist ausschließlich die Frage ob das Vorgehen der Personalvertretung im Zusammenhang mit der Eventualkündigung des Beschwerdeführers gesetzmäßig war.

Im vorliegenden Fall erblickt der Beschwerdeführer die Gesetzeswidrigkeit der Geschäftsführung des ZA im Wesentlichen darin, dass dieser es unterlassen habe vor der Zustimmung zu der von der Dienstbehörde beabsichtigten Eventualkündigung mit ihm in Kontakt zu treten, um ihm Gelegenheit zu geben, seinen Standpunkt zu vertreten.

Gemäß § 9 Abs. 1 lit. i PVG sind die beabsichtigte Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung gemäß § 10 rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuss zu verhandeln.

Die Kündigung eines Vertragsbediensteten ist nur zulässig, wenn hierfür Gründe bestehen. Die Personalvertretung ist verpflichtet, das Vorliegen des von der Dienstgeberseite behaupteten Kündigungsgrundes zu prüfen. Die Möglichkeiten für eine solche Prüfung sind allerdings beschränkt, muss die Personalvertretung doch rasch reagieren

und hat nicht die Möglichkeit, ein eigenes Beweisverfahren durchzuführen. Hat sie keine ausreichenden Anhaltspunkte für das Bestehen des Kündigungsgrundes, muss sie vom Dienststellenleiter verlangen, die behaupteten Gründe zu konkretisieren. Ein Personalvertretungsorgan handelt gesetzwidrig, wenn es einer beabsichtigten Kündigung zustimmt, ohne konkrete Anhaltspunkte für deren Berechtigung zu haben. Auch in diesem Zusammenhang hat die Personalvertretung die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren. Bei einer beabsichtigten Kündigung stehen aber die Interessen des betroffenen Bediensteten insoweit im Vordergrund, als die Personalvertretung dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur zustimmen darf, wenn sie auch überzeugt ist, dass der behauptete Kündigungsgrund gegeben ist. Allerdings sind die Personalvertreter in aller Regel keine mit den einschlägigen Kündigungsgründen ständig befasste Juristen, sodass sie mit schwierigen juristischen Abgrenzungsfragen, die sich im Einzelfall stellen können, regelmäßig überfordert sein werden. Von ihnen ist allerdings zu verlangen, dass sie sich über die tatsächlichen Gründe der beabsichtigten Kündigung informieren, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeit prüfen, ob diese Gründe auch gegeben sind, und dass sie erforderlichenfalls - ebenfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten - eine Grobprüfung der juristischen Plausibilität der der Kündigungsabsicht des Dienstgebers zugrundeliegenden rechtlichen Beurteilung vornehmen (PVAK, 17.12.2012, GZ. A33-PVAK/11).

Im vorliegenden Fall hat das BMLV den ZA mit Schreiben vom 04.05.2017, GZ. 7803378/85-PersB/2017, detailliert über die für die Entlassung des Beschwerdeführers maßgeblichen Gründe in Kenntnis gesetzt. Diese Gründe wurden auch für die verfahrensgegenständliche Eventualkündigung ins Treffen geführt, zumal der Beschwerdeführer durch die Entlassung mit 21.06.2017 aus dem Dienst ausgeschieden ist. Der ZA hat insofern die von der Dienstbehörde ins Treffen geführten Kündigungsgründe überprüft, indem er eine Stellungnahme des Dienststellenausschusses Führungsunterstützungszentrum aufforderte, der mit Schreiben vom 04.05.2017 mitteilte, dass die Ausführungen der Dienstbehörde den Tatsachen entsprächen. Im Hinblick auf diese Mitteilung des mit der Sachlage vor Ort vertrauten DA konnte eine - an sich wünschenswerte - Kontaktaufnahme des ZA mit dem Beschwerdeführer unterbleiben. Der ZA hat daher mit seinem Beschluss, der Kündigung des Beschwerdeführers zuzustimmen, den ihm vom Gesetzgeber eingeräumten weiten Entscheidungsspielraum nicht überschritten.

Der ZA hat dem Umstand, dass der Beschwerdeführer als begünstigter Behinderter eingestuft ist, insofern Rechnung getragen, als er vor der verfahrensgegenständlichen Beschlussfassung die Behindertenvertrauensperson angehört hat, die ebenfalls der beabsichtigten Kündigung zugestimmt hat. Damit gehen auch die Hinweise des Beschwerdeführers, er wäre wegen seiner Behinderung diskriminiert worden, ins Leere. Zum einen würden die vorgeworfenen Verhaltensweisen auch bei einem Dienstnehmer, der nicht als begünstigter Behinderter eingestuft ist, zur Kündigung führen. Zum anderen hat der ZA gerade im Hinblick auf die Einstufung des Beschwerdeführers als begünstigter Behinderter vor seiner Beschlussfassung die Behindertenvertrauensperson beigezogen. Die belangte Behörde ist daher zu Recht davon ausgegangen, dass eine Diskriminierung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gegenständlichen Fall nicht vorliegt.

Soweit in der Beschwerde mit der Begründung, die Akteneinsicht bei der belangten Behörde wäre erst am letzten Tag der Beschwerdefrist ermöglicht worden, die Einräumung einer Beschwerdeergänzung binnen drei Monaten beantragt wird, ist festzuhalten, dass bis dato kein ergänzender Schriftsatz des Beschwerdeführers beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt ist.

Die Beschwerde war daher gemäß § 2 Abs. 1 PVG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung der bis 31.12.2013 zuständigen Personalvertretungs-Aufsichtskommission ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist deren vorliegende Rechtsprechung auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Mit 01.01.2014 ist das Bundesverwaltungsgericht an die Stelle der Personalvertretungs- Aufsichtskommission getreten. Deren Entscheidungen konnten nicht vor den Verwaltungsgerichtshof bekämpft werden. Ihre Rechtsprechung ist daher weiterhin als relevant zu betrachten.

Schlagworte

begünstigter Behinderter Behindertenvertrauensperson Bundesministerium Entlassung Geschäftsführung
Gesetzwidrigkeit Kündigungsgründe Personalvertretungsaufsichtsbehörde Personalvertretungsorgan
Vertragsbedienstete Zentralausschuss Zustimmung-Personalvertretungsorgan

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W213.2214546.1.00

Im RIS seit

23.10.2020

Zuletzt aktualisiert am

23.10.2020

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at