

TE Bvwg Erkenntnis 2018/11/5 W122 2208130-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.11.2018

Entscheidungsdatum

05.11.2018

Norm

BDG 1979 §151 Abs4

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §14

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

Spruch

W122 2208130-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch Dr. Michael SUBARSKY, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Tuchlauben 14, gegen den Bescheid des Kommandos Logistik vom 01.08.2018, Zl. P1150115/13-KdoLog/G1/2018, bestätigt durch Beschwerdeverentscheidung vom 01.10.2018, Zl. P1150115/13-KdoLog/G1/2018(1) betreffend Kündigung des Dienstverhältnisses als Militärperson auf Zeit, zu Recht:

A) Der Bescheid in der Fassung der Beschwerdeverentscheidung wird

gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG in Verbindung mit § 151 Abs. 4 BDG 1979 ersatzlos aufgehoben.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Am 01.04.2017 wurde der Beschwerdeführer in ein Dienstverhältnis auf Zeit aufgenommen und beim Heeressportzentrum auf einem Arbeitsplatz "Leistungssportler" eingeteilt.

2. Mit Bescheid vom 01.08.2018 wurde dieses Dienstverhältnis wegen Bedarfsmangel gemäß § 151 Abs. 4 Z 4 BDG 1979 mit Ablauf des 31.08.2018 gekündigt.

Begründet wurde dies im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer bei der zuletzt durchgeführten Athletenbeurteilung die von ihm gemäß Qualifikationsrichtlinien geforderten Voraussetzungen nicht nachweisen habe

können und sei daher negativ beurteilt worden. Damit wäre die Aberkennung des Status BH-Leistungssportler (DBHLS) verbunden, und der Bedarf gemäß § 151 Abs. 4 Z 4 BDG 1979 nicht mehr gegeben. Überdies habe der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 07.06.2018 einer Kündigung wegen Bedarfsmangel ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zugestimmt.

3. Dagegen erhob der Beschwerdeführer am 04.09.2018 fristgerecht Beschwerde und führte begründend darin im Wesentlichen Folgendes aus:

In dem angefochtenen Bescheid sei der "Bedarfsmangel" als Kündigungsgrund festgestellt worden. Hierzu sei festzuhalten, dass der Arbeitsplatz "Leistungssportler" weder eingespart noch nachbesetzt worden sei. In der Begründung werde lediglich angeführt, dass der Beschwerdeführer die Qualifikationsrichtlinien nicht erfüllt und zudem einer Kündigung mit Schreiben vom 07.06.2018 zugestimmt hätte. Dies sei jedoch unzutreffend. Des Weiteren wurden sportliche Erfolge des Beschwerdeführers aufgezeigt, um dem Ergebnis der Beurteilungskonferenz entgegen zu treten. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass die Kündigung fristwidrig erfolgt sei.

4. Mit Beschwerdeentscheidung vom 01.10.2018 sprach die belangte Behörde abermals die Kündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers wegen Bedarfsmangel gemäß § 151 Abs. 4 Z 4 BDG 1979 sowie nunmehr auch wegen unbefriedigenden Arbeitserfolges gemäß § 151 Abs. 4 Z 2 BDG 1979 aus.

Begründend führte sie insbesondere wegen des Kündigungsgrundes nach § 151 Abs. 4 Z 2 leg. cit. aus, dass der Beschwerdeführer bei der Athleten-Beurteilungskonferenz aufgrund stagnierender Leistungsentwicklung negativ beurteilt worden sei und daher durch die Nichterfüllung der geforderten sportlichen Leistung auch der Kündigungsgrund des unbefriedigenden Arbeitserfolges gemäß § 151 Abs. 4 Z 2 BDG 1979 gegeben sei. Der Bedarfsmangel wurde noch einmal dahingehend begründet, dass kein Bedarf an Bediensteten bestünde, welche die für den Arbeitsplatz erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen könnten. Zum Vorwurf der Fristwidrigkeit der Kündigung wurde ausgeführt, dass in dem Schreiben vom 07.06.2018 mit der Unterschrift des Beschwerdeführers die Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung erteilt wurde. Abschließend führte die belangte Behörde an, dass mangels aufschiebender Wirkung der Beschwerde die Kündigung mit 31.08.2018 aufrecht bleibe.

5. Mit Vorlageantrag vom 15.10.2018 beantragte der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter die Vorlage der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer wurde mit 01.04.2017 in ein für drei Jahre befristetes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen und ist als Militärperson auf dem Arbeitsplatz eines "Leistungssportlers" zur Dienstleistung eingeteilt.

Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz ist nicht weggefallen oder durch eine Organisationsänderung betroffen. Er trainiert regelmäßig.

Der Beschwerdeführer hat folgende Erfolge bei den Österreichischen Staatsmeisterschaften erzielt:

Staatsmeisterschaften in Enns von 13.07.2017 - 16.07.2017

1. Platz in 50m

2. Platz in 100m

Staatsmeisterschaften in Kapfenberg von 26.07.2018 - 29.07.2018

1. Platz 100m

3. Platz 50m

Im Jahr 2018 vertrat der Beschwerdeführer Österreich bei Wettbewerben in Debrecen, Eindhoven, Barcelona, Budapest und Brunn.

Es wird festgestellt, dass der Beschwerdeführer die für einen Spitzensportler üblichen Leistungen mit Schwankungen in gewöhnlicher Bandbreite erbringt. Er ist zum wiederholten Mal amtierender Staatsmeister in einem Schwimmstil in einer bestimmten Kurzdistanz. Pflichtwidrigkeiten sind dem Beschwerdeführer nicht vorzuwerfen.

2. Beweiswürdigung:

Weder aus dem Vorbringen der belangten Behörde noch aus dem restlichen Verwaltungsakt ist ein Hinweis darauf zu entnehmen, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers - beispielsweise aufgrund einer Organisationsänderung, oder durch eine Veränderung des Bedarfes des Österreichischen Bundesheeres an Leistungssportlern - untergegangen wäre. Die Schilderungen in der Begründung des gegenständlichen Bescheides und der Beschwerdeentscheidung laufen darauf hinaus, dass dem Beschwerdeführer der Status eines Leistungssportlers aberkannt worden wäre. Dieses Argument wird von der Behörde sowohl für die Begründung eines Bedarfsmangels als auch für die Begründung eines mangelnden Erfolges herangezogen. Der Bedarf und der geforderte Erfolg werden durch die Behörde jedoch nicht näher konkretisiert - weder abstrakt noch konkret.

Zwar ist bekannt, dass die Bundesverwaltung des Sports seit dem Bundesministeriengesetz BGBl. I 164/2017 vom 28.12.2017 nicht mehr beim Verteidigungsminister ressortiert, aber Auswirkungen auf die Ausübung des Sports und auf den gegenständlichen Arbeitsplatz wurden nicht einmal im Ansatz behauptet. Zudem handelt es sich um einen militärischen Arbeitsplatz und nicht um einen Arbeitsplatz der allgemeinen Verwaltung. Nach der Definition in einem unten angeführten Erlass des ehemaligen Ressorts sind Bundesheer-Leistungssportler "ausdrücklich in dieser Funktion bestellte Leistungs-/Hoffnungsträger im Spitzensport Österreichs. Aufgabe ist vorrangig das erfolgreiche Bestreiten von internationalen Sportwettkämpfen als Repräsentant der Republik Österreich, des ÖBH und die erforderliche Vorbereitung."

Dass der Beschwerdeführer die für einen Leistungssportler typischen Ergebnisse bringt, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt insbesondere aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach dieser zwei Medaillen bei den Österreichischen Staatsmeisterschaften erreicht hat. Dieses Vorbringen konnte anhand eines Berichtes einer Zeitung überprüft werden (www.noen.at, vom 01.08.2018, abgerufen am 02.11.2018). Die Teilnahme des Beschwerdeführers an internationalen Wettbewerben wurde anhand von www.swimrankings.net erhoben.

Die übrigen Feststellungen ergeben sich aus dem Akteninhalt.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Gegenständlich liegt mangels anderslautender Spezialnorm Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). 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.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 4 leg.cit. kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Im vorliegenden Fall lässt die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten und die Notwendigkeit der Durchführung einer Verhandlung ist auch im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1 EMRK nicht ersichtlich. Der Unterlassung der Verhandlung steht daher Art. 6 EMRK nicht entgegen, weil im gegenständlichen Verfahren die maßgeblichen Fakten nicht bestritten waren und es im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nur um Rechtsfragen ohne besondere Komplexität ging. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte.

Gemäß § 13 VwGVG hat eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG aufschiebende Wirkung.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Über Beschwerden hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Da der Sachverhalt feststeht, die Beschwerde nicht zurückzuweisen ist und das Verfahren nicht einzustellen ist, ist die Rechtssache durch ein Erkenntnis zu erledigen.

Zu A)

§ 151 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018 (Abs. 3a) lautet wie folgt:

"Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit

§ 151. (1) Militärpersonen auf Zeit stehen in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Dauer von zumindest sechs Monaten. Die §§ 13 und 15b bis 16 sind nicht anzuwenden.

(2) Das Dienstverhältnis endet durch Ablauf der Bestellsdauer, sofern die Militärperson auf Zeit nicht wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt ist. Der Ablauf der Bestellsdauer wird durch ein Beschäftigungsverbot gemäß MSchG gehemmt. Eine mehrmalige Weiterbestellung ist nach Vereinbarung in der Dauer von jeweils einem Jahr oder einem Jahr und sechs Monaten oder einem Vielfachen dieser Zeiträume bis zu einer Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von fünfzehn Jahren zulässig.

(3) Das Dienstverhältnis endet jedoch jedenfalls

1. spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem die Militärperson auf Zeit das 40. Lebensjahr vollendet, sofern sie sich nicht wegen Dienstunfähigkeit im Ruhestand befindet, oder
2. durch die Übernahme in ein vertragliches Dienstverhältnis zum Bund oder zu einer anderen Gebietskörperschaft oder
3. aus den im § 20 Abs. 1 Z 1, 3 bis 5 und 7 angeführten Gründen.

(3a) Bis zum Abschluss einer bereits begonnenen Kaderanwärterausbildung kann ein Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit auch nach dem Ablauf des Jahres, in dem das 40. Lebensjahr vollendet wurde, fortgesetzt werden.

(4) Das Dienstverhältnis der Militärperson auf Zeit kann von der Dienstbehörde mit Bescheid gekündigt werden. Kündigungsgründe sind:

1. auf Grund militärärztlichen Gutachtens festgestellter Mangel der für die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung,
2. unbefriedigender Arbeitserfolg,
3. pflichtwidriges Verhalten,
4. Bedarfsmangel,
5. nicht bestandene zweite Wiederholung einer Dienstprüfung (Gesamt- oder Teilprüfung).

(5) Die Kündigungsfrist hat mit Ablauf eines Kalendermonates zu enden und beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von weniger als zwei Jahren einen Monat, von zwei Jahren zwei Monate und von vier Jahren drei Monate. Der Dauer des Dienstverhältnisses ist die Dauer des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes zuzurechnen. Die §§ 10 bis 12 sind auf Militärpersonen auf Zeit nicht anzuwenden.

(6) Wird eine Militärperson auf Zeit unmittelbar auf eine Planstelle einer Verwendungsgruppe ernannt, die nicht für Militärpersonen auf Zeit vorgesehen ist, so tritt dadurch keine Beendigung, sondern eine Änderung ihres Dienstverhältnisses als Beamter ein.

(7) Militärpersonen auf Zeit, die nach Ablauf der zulässigen Gesamtdauer des Dienstverhältnisses oder auf Grund einer Kündigung nach Abs. 4 Z 1 aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, sind in den ersten vier Jahren nach Beendigung des

Dienstverhältnisses im Falle der Bewerbung um eine Planstelle einer Verwendungsgruppe, die nicht für Militärpersonen auf Zeit vorgesehen ist, vorzugsweise zu berücksichtigen, wenn sie für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie die übrigen Bewerber.

(8) Durch Verordnung der Bundesregierung kann bestimmt werden, daß auf bestimmte Planstellen der Bundesverwaltung nur Personen ernannt werden dürfen, auf die Abs. 7 zutrifft.

(9) Abweichend vom Abs. 1 stehen Militärpersonen auf Zeit, die als Militärpiloten verwendet werden, in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Dauer von neun Jahren. Eine Weiterbestellung ist unzulässig.

(Anm.: Abs. 10 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 65/2015)"

Allgemeine Dienstpflichten

§ 43. (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

Im gegenständlichen Fall sprach die belangte Behörde eine Kündigung des Beschwerdeführers wegen Bedarfsmangel gemäß § 151 Abs. 4 Z 4 BDG 1979 sowie wegen unbefriedigenden Arbeitserfolges gemäß § 151 Abs. 4 Z 2 BDG 1979 aus.

Wesentliches Begründungselement für die Zulässigkeit dieser Kündigung wäre zunächst ein vom Beschwerdeführer unterschriebenes Schriftstück vom 07.06.2018 gewesen, worin dieser einer Kündigung wegen Bedarfsmangel ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zugestimmt habe. Diesbezüglich ist anzuführen, dass ein solches Schreiben über der Rechtsgrundlage entbehrt und daher nicht zur Frage der Rechtswidrigkeit der gegenständlichen Kündigung herangezogen werden kann. Das diesbezügliche Vorbringen ist daher nicht maßgeblich.

Hinsichtlich des von der belangten Behörde im bekämpften Bescheid angeführten Kündigungsgrundes des "Bedarfsmangels" ist Folgendes auszuführen:

Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz eines Leistungssportlers ist nicht weggefallen sondern besteht weiterhin. Wie in der Beweiswürdigung ausgeführt konnte aus dem Vorbringen der belangten Behörde und aus dem restlichen Verwaltungsakt auch kein Hinweis darauf entnommen werden, dass eine derartige Organisationsänderung stattgefunden hätte, wodurch der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers untergegangen wäre.

Den Kündigungsgrund des unbefriedigenden Arbeitserfolges nachzuweisen ist der belangten Behörde aus folgenden Gründen nicht gelungen:

Wie in § 43 Abs. 1 BDG 1979 normiert, ist der Beamte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

Grundsätzlich schuldet jeder Beamte eine im Ganzen durchschnittliche Leistung. Ein einmaliges Versagen ist allerdings dann gesondert zu werten, wenn es sich um eine vorsätzliche Widersetzlichkeit oder um eine bewußte Gleichgültigkeit gegenüber erteilten Weisungen handelt. (VwGH 30.08.1991, Zl. 91/09/0084). Am Arbeitsplatz eines Leistungssportlers ist die geforderte Leistung zwar entsprechend höher anzusetzen, aber der Beschwerdeführer erfüllte zweifelsfrei nationale Spitzenleistungen und vertrat Österreich an verschiedenen internationalen Wettbewerben - wie es in der oben angeführten Definition eines Bundesheer-Leistungssportlers umschrieben ist.

Wie oben festgestellt hat der Beschwerdeführer allein durch die Erlangung von Medaillen bei zwei Staatsmeisterschaften und seinem regelmäßigen Training, das einem Beamten und Spitzensportler abzuverlangende Engagement gezeigt und das von ihm geschuldete Bemühen zum Ausdruck gebracht. Die festgestellten Erfolge gehen überdies über eine durchschnittliche Leistung hinaus.

Etwaige Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers, die gegen die oben genannten Grundsätze verstoßen würden, lagen zweifelsfrei nicht vor. Der Beschwerdeführer wies das für einen Leistungssportler erforderliche

Engagement durch die wiederholte Erreichung zweier Staatsmeistertitel und Teilnahme an internationalen Wettbewerben auf. Eine kurzfristige Stagnation auf sehr hohem Niveau ist dem Geforderten nicht abträglich.

Der Hinweis auf eine Heranziehung von Kriterien nach den von der Behörde angeführten sogenannten Durchführungsbestimmungen Heeresleistungssport (DBHLS, S93738/58-GStbAbt/2017, Erlass des ehemaligen Hilfsapparates Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport) findet in den Bestimmungen des BDG 1979 keine Deckung. So würde über die Aufnahme und den Weiterverbleib der Militärperson auf Zeit eine Beurteilungskonferenz im Zusammenwirken mit verschiedenen Sportorganisationen "entscheiden" (vgl. Pkt. 3.2.3. DBHLS). Weder das BDG 1979 noch das Dienstrechtsverfahrensgesetz oder die Dienstrechtsverfahrens- und Personalstellenverordnung räumen einer "Beurteilungskonferenz" das Recht ein, über das Dienstverhältnis von Beamten des Bundes zu entscheiden. Den gegenständlichen Bescheid hat zwar die zuständige Dienstbehörde genehmigt, inhaltlich jedoch die zu Recht angezweifelte Ergebnisse der Beurteilungskommission übernommen, ohne deren Grundlagen, die vorgegebenen Ziele, deren Erreichung, Nichterreichung oder auch die Stellungnahmen der genannten Sportorganisationen offenzulegen.

Auch wenn nach den Angaben der belangten Behörde eine Stagnation der Leistungen des Beschwerdeführers festzustellen war, so liegt es dennoch im Rahmen des allgemein Erwartbaren, dass jemand der bereits körperliche Höchstleistungen erbringt, nicht ständig weitere Leistungssteigerungen aufweisen kann.

Für das fortgesetzte Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 13 VwGVG eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG aufschiebende Wirkung hat. Das Begründungselement in der Beschwerdevorentscheidung, wonach die Beschwerde keine aufschiebende Wirkung hätte, geht demnach ins Leere.

Die Kündigung hätte unter Berücksichtigung der bei Bescheiderlassung bekannten sportlichen Höchstleistungen des Beschwerdeführers als wiederholter amtierender Staatsmeister nicht erfolgen dürfen und der Bescheid war ersatzlos zu beheben.

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 des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung, weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Die gegenständlich maßgebliche Rechtsfrage hinsichtlich des Vorliegens von Kündigungsgründen ist durch die Rechtslage eindeutig geklärt. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitserfolg, Bedarfsmangel, Begründungsmangel,
Beschwerdevorentscheidung, Dienstverhältnis auf Zeit, ersatzlose
Behebung, Kündigung, Leistungssportler, Militärperson auf Zeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W122.2208130.1.00

Zuletzt aktualisiert am

12.02.2019

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