jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Beschluss 2020/4/28 W261 2223488-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.04.2020

Entscheidungsdatum

28.04.2020

Norm

BEinstG §8 Abs2
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §28 Abs4

Spruch

W261 2223488-1/9E

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Karin GASTINGER, MAS als Vorsitzende sowie Mag. Karl Andreas REIFF, Dr. Günther STEINLECHNER, Mag. Christa MARISCHKA und Mag. Michael SVOBODA als fachkundige Laienrichterin und fachkundige Laienrichter über die Beschwerde von XXXX , geboren am XXXX , vertreten durch den KOBV - Der Behindertenverband für Wien, NÖ & Bgld., vom 27.08.2019 gegen den Bescheid des beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien, eingerichteten Behindertenausschusses für Wien vom 10.07.2019 betreffend die Erteilung der Zustimmung zur (beabsichtigten) Kündigung des begünstigten Dienstnehmers beschlossen:

A)

In Erledigung der Beschwerde wird der angefochtene Bescheid behoben und die Angelegenheit gemäß§ 28 Abs. 4 VwGVG zur Erlassung eines neuen Bescheides an den beim Sozialministeriumservice Landesstelle Wien eingerichteten Behindertenausschuss für Wien zurückverwiesen.

B)

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

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:

Mit Eingabe vom 27.02.2018 (eingelangt am 13.03.2018) stellte die XXXX (in der Folge mitbeteiligte Partei), eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für XXXX , bei dem beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Wien, eingerichteten Behindertenausschuss für Wien (in der Folge belangte Behörde oder Behindertenausschuss)

einen Antrag auf Zustimmung zu einer künftig auszusprechenden Kündigung des begünstigt behinderten Dienstnehmers XXXX (in der Folge Beschwerdeführer).

Der Beschwerdeführer sei als "Lagerhilfe" in der Materialwirtschaftsabteilung der XXXX , dienstverwendet in der Liegenschaft XXXX , tätig. Er sei bereits als begünstigter Behinderter eingestellt worden. Ursprünglich sei er in der XXXX eingesetzt gewesen, aufgrund eines Vorfalles im Jahr 2012 werde der Beschwerdeführer seit 2014 in der Liegenschaft XXXX dienstverwendet.

Als Kündigungsgründe machte die mitbeteiligte Partei geltend, dass der Beschwerdeführer Verhaltensweisen wie Unwillen, Beleidigungen, Denunzierungen und permanente Sticheleien an den Tag lege, welche eine Zusammenarbeit mit diesem unzumutbar erscheinen lassen würden. Bedingt durch seine geistige Behinderung seien die Möglichkeiten für den Einsatz des Beschwerdeführers begrenzt. Einfache Tätigkeiten, wie das Schreiben bzw. Abschreiben seiner Zeitkarte, seien kaum machbar, woraus ersichtlich sei, dass die Übernahme von VersGut (Versandgut) oder das Inventieren desselben, ebenfalls nicht fehlerfrei möglich sei. Die einzige Tätigkeit, welche der Beschwerdeführer selbstständig durchführen könne, sei das Zusammenkehren des Lagers, was jedoch keine Tagesbeschäftigung darstelle. Es müsse zu seiner Beaufsichtigung ein Mitarbeiter abgestellt werden, was in einer permanenten Bindung einer Arbeitskraft resultiere. Die mitbeteiligte Partei listete in weitere Folge eine Reihe von Tätigkeiten auf, zu welchen der Beschwerdeführer aufgrund der "Problematik seiner Behinderung" nicht in der Lage sei. Hinzu würden noch Schwierigkeiten in seinem Verhalten kommen, er verliere Schlüssel, halte überlange Mittagspausen, verhalte sich ungebührlich, auf dem Weg zum Essen tanze er mit dem Kopfhörer herumschreiend in seiner Arbeitskleidung in der Öffentlichkeit, wenn er sich unbeobachtet fühle spreche er im Lager mit imaginären Personen und hüpfe im Kreis, er habe seinen Kuraufenthalt im Jahr 2015 trotz Verbotes vorzeitig unterbrochen, um mit seiner Familie Weihnachten feiern zu können, er verlasse die Toilette in einem verunreinigten Zustand, und er nehme eine Unmenge an privaten Gegenständen mit in die Arbeit, mit welchen er sich beschäftigen möchte. Zwei Betreuer von Jugend am Werk hätten mittlerweile die Betreuung des Beschwerdeführers als erfolglos aufgeben müssen. Bei einem XXXX - Seminar 2015 habe der Beschwerdeführer einen Mentor gefunden, welcher versucht habe diesem zu helfen, der jedoch bald festgestellt habe, dass der Beschwerdeführer "beim XXXX absolut fehl am Platz sei". Es sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sich seiner Behinderung nicht bewusst sei und daher die Situation nicht absichtlich ausnutze. Trotz seiner kognitiven Einschränkungen müsse der Beschwerdeführer dennoch in der Lage sein, richtiges von falschem, nicht tolerierbarem Verhalten unterscheiden zu können. Durch das Verhalten des Beschwerdeführers sei das Arbeitsklima an seiner Dienststelle bereits vergiftet, und trotz mehrfacher Belehrungen sei es nicht gelungen, den sozialen Frieden wiederherzustellen. Es würden lediglich im XXXX Lagerarbeiter beschäftigt, weswegen es nicht möglich sei, den Beschwerdeführer anderswo zu beschäftigen.

Dem Dienstgeber könne eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden, da der Bedienstete im Sinne des § 8 Abs. 4 lit b BEinstG unfähig geworden sei, die im Dienstvertrag vereinbarte Leistung zu erbringen und in absehbarer Zeit sei eine Wiederherstellung seiner Arbeitsleistung nicht zu erwarten. Weiters sei in seinem Verhalten, vor allem in der Nichteinhaltung und Missachtung der durch seine Vorgesetzten erteilten Verbote, sowie der mangelnden Sorgfalt im Umgang mit Arbeitsmitteln, etc. eine beharrliche Verletzung der dem Beschwerdeführer aus dem Dienstverhältnis obliegenden Pflichten gem. § 8 Abs. 4 lit. c BEinstG zu erblicken, und würden einer Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen. Sowohl die Personalvertretung als auch die Behindertenvertrauensperson seien verständigt. Seitens des Fachausschusses beim XXXX werde der beabsichtigten Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zugestimmt. Es werde beantragt, der beabsichtigten Kündigung die Zustimmung zu erteilen.

Diesem Kündigungsverfahren ging bereits ein Antrag auf Zustimmung der Kündigung des Beschwerdeführers durch die mitbeteiligte Partei vom 31.12.2012 voraus, welchem die belangte Behörde mit Bescheid vom 27.03.2013 nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens stattgab. Die beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingerichtet gewesene Berufungskommission gab der dagegen erhobenen Berufung des Beschwerdeführers mit Bescheid vom 21.11.2013 Folge und änderte den angefochtenen Bescheid dahingehend, dass die erforderliche Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des begünstigten Dienstnehmers nicht erteilt werde.

Die belangte Behörde holte die relevanten Unterlagen aus dem Feststellungsakt des Beschwerdeführers nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ein, wonach der Beschwerdeführer aufgrund des Bescheides des Landesinvalidenamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland vom 23.01.1990 seit 29.09.1989 mit einem Grad der

Behinderung von 50 von Hundert (in der Folge v.H.) zum Kreis der begünstigten Behinderten zähle.

Die belangte Behörde führte am 24.04.2018 eine mündliche Verhandlung im Beisein eines Vertreters der mitbeteiligten Partei, des Vorsitzenden des Betriebsrates und des unvertretenen Beschwerdeführers durch. Im Zuge dieser Verhandlung vernahm die belangte Behörde einen von der mitbeteiligten Partei stellig gemachten Zeugen, den Dienstvorgesetzten des Beschwerdeführers, der angab, dass er in seinem Bereich keine Möglichkeit mehr sehe, den Beschwerdeführer sinnvoll einzusetzen.

Die mitbeteiligte Partei übermittelte der belangten Behörde ein Schreiben des Bundesministeriums für XXXX vom 22.12.2005, wonach die Genehmigung erteilt werde, den Beschwerdeführer als VB h5 "Lagerarbeiter" auf eine Planstelle für Behinderte an einem näher bezeichneten Dienstort aufzunehmen. Darin wird angeführt, dass dem begünstigt Behinderten die Möglichkeit zur Feststellung der Eignung für die gestellten Aufgaben zu geben sei, weswegen derartige Dienstverträge vorerst nur auf die Dauer eines halben Jahres abzuschließen seien, diese können sodann über Antrag der Dienststelle auf unbestimmte Zeit verlängert werden.

Aus der von der mitbeteiligten Partei vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung für einen Behindertenarbeitsplatz ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer für "leichte Lagertätigkeiten wie Verpacken, Ein- bzw. Auslagern, Umlagern und die Lagerpflege" einzusetzen sei.

Die belangte Behörde holte in weiterer Folge ein arbeitsmedizinisches Gutachten vom 09.10.2018, beruhend auf einer persönlichen Untersuchung des Beschwerdeführers am 03.10.2018 ein. Demnach leide der Beschwerdeführer an einer Persönlichkeitsstörung mit Grenzbegabung, er habe keinen erlernten Beruf, habe nach der Sonderschule die Hauptschule abgeschlossen. Er habe die Handelsschule und die Handelsakademie beginnen wollen, was jedoch nicht funktioniert habe. Der medizinische Sachverständige führte aus, dass der Beschwerdeführer laut einem nervenfachärztlichen Sachverständigengutachten in unmittelbarer (naher) Zukunft nicht in der Lage sein werde, seinen beruflichen Verpflichtungen am beschriebenen Arbeitsplatz nachzukommen. Es liege eine verminderte Belastbarkeit vor, bei fortgesetzter dienstlicher Verwendung sei eine einfache Tätigkeit an einem alternativen Arbeitsplatz unter Aufsicht möglich. Über den Durchschnitt hinausgehende Krankenstände seien nicht zu erwarten. Der medizinische Sachverständige erstellte ein Leistungskalkül und stellte fest, dass nach dem nervenfachärztlichen Sachverständigengutachten einfache Tätigkeiten unter Aufsicht möglich seien. Ihm seien Tätigkeiten in sitzender, stehender sowie gehender Körperhaltung zumutbar.

Mit Schreiben vom 19.10.2018 übermittelte die belangte Behörde dieses Gutachten an die Parteien des Verfahrens im Rahmen des Parteiengehörs und räumte eine Frist zur Abgabe einer Stellungnahme von zwei Wochen ein.

Der Beschwerdeführer gab keine Stellungnahme ab.

Die mitbeteiligte Partei ersuchte am 06.11.2018 telefonisch um Erstreckung der Frist und Verfahrensunterbrechung. Die belangte Behörde teilte der mitbeteiligten Partei daraufhin mit Emailnachricht vom 06.11.2018 mit, dass diesem Ersuchen stattgegeben werde, und das Verfahren so lange ausgesetzt werde, bis die mitbeteiligte Partei sich melde.

Die mitbeteiligte Partei gab mit Schreiben vom 19.02.2019 (eingelangt am 28.02.2019) bekannt, dass für den Beschwerdeführer kein alternativer Arbeitsplatz zur Verfügung stehe. Die belangte Behörde forderte die mitbeteiligte Partei am 12.03.2019 telefonisch auf, weitere Beweismittel hierzu vorzulegen. Dazu sei es erforderlich, einen Schriftsatz mit einer genauen Aufstellung der Arbeitsbereiche vorzulegen.

Die belangte Behörde legte in weiterer Folge mit Eingabe vom 02.04.2019 ein Schreiben des Sanitätszentrum XXXX vom 13.12.2018 vor, wonach bei diesem "kein Bedarf für den begünstigt behinderten Beschwerdeführer bestehe".

Die belangte Behörde erließ in weiterer Folge am 10.07.2019 den nunmehr angefochtenen Bescheid und stimmte der beabsichtigten Kündigung des Beschwerdeführers zu. Als Begründung führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass der Beschwerdeführer weder aus gesundheitlichen noch aus disziplinären Gründen in der Lage sei, den Erwartungen der mitbeteiligten Partei hinsichtlich einer den Umständen angemessenen Arbeitsleistung zu entsprechen. Der Beschwerdeführer sei während des gesamten Dienstverhältnisses verhaltensauffällig gewesen und könne dieses Verhalten dem Dienstgeber nicht weiter zugemutet werden. Es sei dem Antrag daher unter (gewisser) Mitberücksichtigung der mangelhaften sozialen Situation des Beschwerdeführers vollständig zu entsprechen gewesen.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer, bevollmächtigt vertreten durch den KOBV - Der Behindertenverband für Wien, NÖ und Bgld., rechtzeitig mit Eingabe vom 23.08.2019 das Rechtsmittel der Beschwerde.

Er brachte als Beschwerdegrund vor, dass der Beschwerdeführer seit 01.01.2006 bei der mitbeteiligten Partei beschäftigt sei, wobei das Dienstverhältnis bereits in Kenntnis der Begünstigteneigenschaft, welche seit 1989 begründet sei, eingegangen worden sei. Wie aus dem arbeitsmedizinischen Gutachten ersichtlich sei, sei der Beschwerdeführer zwar eingeschränkt, aber doch in der Lage, eine ersprießliche Arbeitsleistung zu erbringen, dies trotz seiner Persönlichkeitsstörung mit Genzbegabung, bei welcher Kompensationsmöglichkeiten bestehen würden. Es sei seitens der belangten Behörde unterlassen worden zu erheben, welche Arbeitsplätze im Unternehmen grundsätzlich vorhanden seien. Es reiche keinesfalls aus, sich bei der Frage, ob der Beschwerdeführer und falls ja in welchem Umfang an einem anderen Arbeitsplatz einsetzbar sei, auf die Angaben der mitbeteiligten Partei zu stützen, wonach niemand bereit sei, den Beschwerdeführer zu "übernehmen". Es werde die Durchführung einer Betriebsbegehung und ein einzuholendes Sachverständigengutachten aus dem Fachbereich der Berufskunde beantragt. Die belangte Behörde habe sich nicht ausreichend mit der sozialen Situation des Beschwerdeführers auseinandergesetzt. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei gesundheitsbedingt, wie dies auch die mitbeteiligte Partei eingeräumt habe. Beim Beschwerdeführer liege eine mangelnde Einsichts- und Schuldfähigkeit vor, was die belangte Behörde zu berücksichtigen gehabt hätte. Es sei hier ein sehr strenger Maßstab anzulegen und wären die entsprechenden Feststellungen zu treffen gewesen, was die belangte Behörde unterlassen habe. Es werde darauf hingewiesen, dass die Ermessensausübung nicht willkürlich sein könne, sondern klar nachvollziehbar sein müsse, aus welchem Grund die belangte Behörde zu ihrer Entscheidung gekommen sei. Dazu sei beispielhaft darauf verwiesen, dass in der angefochtenen Entscheidung jegliche Angaben zur sozialen Situation des Beschwerdeführers fehlen würden. Die belangte Behörde hätte gerade in diesem Fall verstärkt auf eine Krisenintervention zu drängen gehabt und hätte darauf bestehen, bzw. hätte den Beschwerdeführer klar und deutlich aufgetragen werden müssen, dass er sich um eine Vertretung, vor allem aber um eine Beratung kümmern solle, was unterblieben sei.

Die belangte Behörde übermittelte den Aktenvorgang an das Bundesverwaltungsgericht, wo dieser am 17.09.2019 in der Gerichtsabteilung W115 einlangte.

Mit Verfügung des Geschäftsverteilungsausschusses vom 21.01.2020 wurde das gegenständliche Beschwerdeverfahren der Gerichtsabteilung W115 abgenommen und der Gerichtsabteilung W261 neu zugeteilt, wo dieses am 07.02.2020 einlangte.

Das Bundesverwaltungsgericht übermittelte die Beschwerde mit Schreiben vom 10.02.2020 an die mitbeteiligte Partei und räumte die Möglichkeit ein, hierzu eine Stellungnahme abzugeben.

Mit Eingabe vom 26.02.2020 gab die mitbeteiligte Partei eine Stellungnahme ab, wonach diese im gegenständlichen Verfahren detailliert auf die mangelnde Einsetzbarkeit des Beschwerdeführers auf einem anderen Arbeitsplatz eingegangen sei. Das nervenfachärztliche Sachverständigengutachten vom 02.10.2018 habe ergeben, dass der Beschwerdeführer nicht in der Lage sei, seinen beruflichen Verpflichtungen am beschriebenen Arbeitsplatz nachzukommen, weil eine Persönlichkeitsstörung mit einer Grenzbegabung vorliege, bei welcher keine wesentliche Verbesserung zu erwarten sei. Eine Verwendung an einem alternativen Arbeitsplatz sei unter Aufsicht lediglich für einfache Tätigkeiten möglich. Die Suche nach einem Ersatzarbeitsplatz sei trotz intensiver Bemühungen, nicht nur mangels eines dem festgestellten Leistungskalkül des Beschwerdeführers entsprechenden Arbeitsplatzes, sondern aufgrund der bei der mitbeteiligten Partei fehlenden Ausbildung im Umgang mit Menschen mit diesem Grad der Behinderung erfolglos, zumal das XXXX - aufgrund der XXXX Strukturen - nicht auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen ausgerichtet sei. Es werde dazu angemerkt, dass auch zwei Betreuer von Jugend am Werk, welche den Beschwerdeführer seit 2014 betreut hätten, trotz entsprechender Ausbildung, fruchtlos geblieben seien, sodass diese die Betreuung letztendlich aufgegeben hätten. Die mitbeteiligte Partei habe auch Fürsorgepflichten gegenüber den anderen Mitarbeitern, und das Verhalten des Beschwerdeführers habe ein unzumutbares Ausmaß erreicht. Abschließend werde festgehalten, dass der Beschwerdeführer die Dienstpflichtverletzungen ausdrücklich nicht bestritten habe. Es werde daher der Antrag gestellt, die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

Zu Spruchpunkt A) Aufhebung des Bescheides und Zurückverweisung

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, 1. wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder 2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen

Kostenersparnis verbunden ist.

Gemäß § 28 Abs. 4 VwGVG hat das Verwaltungsgericht dann, wenn die Behörde bei ihrer Entscheidung Ermessen zu üben hat, wenn es nicht gemäß Abs. 2 in der Sache selbst zu entscheiden hat und wenn die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder abzuweisen ist, den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zu Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Bei der Entscheidung der belangten Behörde gemäß § 8 BEinstG handelt es sich nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes um eine Ermessensentscheidung. Es ist im Beschwerdefall auch nicht strittig, dass die belangte Behörde in ihrer Entscheidung Ermessen ausübte.

Es ist demnach nach der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Aufgabe des Verwaltungsgerichtes zu überprüfen, ob sich die Zustimmung zur Kündigung durch die belangte Behörde als Ermessensensausübung im Sinne des Gesetzes erweist, und zwar - mangels Indizien für eine Abweisung von Fällen "gebundener Entscheidung" - vor dem Hintergrund der im Zeitpunkt der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung bestehenden Sach- und Rechtslage (vgl. VwGH 16.08.2017, Ra 2017/11/0212 mwN).

Eine solche Prüfung setzt nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes voraus, dass alle für diese Entscheidung notwendigen wesentlichen tatsächlichen Umstände unter Einhaltung der maßgeblichen Verfahrensvorschriften ermittelt und berücksichtigt wurden.

Die belangte Behörde hat bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten in jedem Fall gemäß § 8 Abs. 3 BEinstG die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des § 6 zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber nach § 8 Abs. 4 BEinstG insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

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

b) der begünstigte Behinderte unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;

c) der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Nach dem Zweck des BEinstG, das der Eingliederung der begünstigten Personen in den Arbeitsprozess und der Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz dienen soll, ist es bei der Ermessensentscheidung Aufgabe der Behörde, das berechtigte Interesse des Dienstgebers an der Beendigung des Dienstverhältnisses und die besondere soziale Schutzbedürftigkeit des zu kündigenden Dienstnehmers im Einzelfall gegeneinander abzuwägen und unter sorgfältiger Würdigung aller Umstände zu prüfen, ob dem Dienstgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses oder dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes eher zugemutet werden kann. (VwGH vom 22.4.1997, Zl. 95/08/0039 ua.). Durch die Novellierung mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 17/1999 sollte sich nach der Absicht des Gesetzgebers daran nichts ändern (vgl. den AB 1543 BlgNR 20. GP).

Der angefochtene Bescheid erweist sich in Bezug auf den zur ermittelnden Sachverhalt aus folgenden Gründen als grob mangelhaft, und es ist dem Bundesverwaltungsgericht somit nicht möglich, zu überprüfen, ob sich die Zustimmung zur Kündigung durch die belangte Behörde als Ermessensentscheidung im Sinne des Gesetzes erwies:

Die belangte Behörde ließ bei ihrer Entscheidung gänzlich außer Acht, dass die mitbeteiligte Partei den Beschwerdeführer ab 01.01.2006 auf einer Planstelle für Behinderte aufnahm. Die mitbeteiligte Partei war von Anbeginn des Arbeitsverhältnisses an in Kenntnis der geistigen Behinderung und Persönlichkeitsstörung des Beschwerdeführers und entschloss sich offensichtlich dazu, ihn nach einer Probezeit von sechs Monaten unbefristet zu beschäftigen.

Aus diesem Umstand ist naturgemäß ein anderer Maßstab an die Erfüllung des Tatbestandes des § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG zu stellen, wonach der der begünstigt Behinderte unfähig geworden sein muss, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten.

Um in diesem besonderen Einzelfall feststellen zu können, ob sich der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers seit Beginn des Dienstverhältnisses am 01.01.2006 bis heute verschlechtert hat, wie dies von der mitbeteiligten Partei behauptet wird, hätte die belangte Behörde entsprechende Ermittlungen durchzuführen gehabt, was diese jedoch unterließ.

Zwar wird in dem von der belangten Behörde eingeholten arbeitsmedizinischen Sachverständigengutachten vom 09.10.2018, basierend auf einer persönlichen Untersuchung des Beschwerdeführers am 03.10.2018, auf ein nervenfachärztliches Sachverständigengutachten ohne Nennung eines Datums verwiesen, dieses nervenfachärztlich Gutachten liegt jedoch nicht im Verfahrensakt auf, weswegen es dem Bundesverwaltungsgericht nicht möglich ist, die Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit dieses genannten nervenfachärztlichen Gutachtens einer Überprüfung zu unterziehen.

Aus dem im Akt aufliegenden arbeitsmedizinischen Sachverständigengutachten ist jedenfalls keine nachvollziehbare Beurteilung darüber zu entnehmen, wie sich der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers seit dem Jahr 2006 verschlechterte, und wie sich diese Verschlechterung im Arbeitsalltag des Beschwerdeführers auswirkt. Wie schon ausgeführt, stellte die mitbeteiligte Partei den Beschwerdeführer mit seiner Behinderung ein, diese war sich dessen bewusst, dass der Beschwerdeführer eine Persönlichkeitsstörung und Grenzbegabung hat. Im Lichte dieses Umstandes wird auch das genannte arbeitsmedizinische Sachverständigengutachten vom Bundesverwaltungsgericht als nicht schlüssig und nachvollziehbar angesehen, und kann daher die von der belangten Behörde getroffene Ermessensentscheidung nicht stützen.

Die belangte Behörde hat es auch grundsätzlich unterlassen, sich mit der Arbeitsplatzbeschreibung für den Behindertenarbeitsplatz des Beschwerdeführers und den von diesem durch seine Vorgesetze tatsächlich aufgetragenen Tätigkeiten auseinander zu setzen. Es wird dem Beschwerdeführer von der mitbeteiligten Partei vorgeworfen, dass dieser nicht in der Lage sei, gewisse Tätigkeiten, wie beispielsweise die Übernahme und Inventarisierung von Versandgut, auszuführen. Es wäre anhand dieses Beispiels, aber auch bei den anderen Tätigkeiten zu prüfen gewesen, ob der Beschwerdeführer tatsächlich seinen Fähigkeiten als begünstigter Behinderter entsprechend für leichte Lagertätigkeiten wie Verpacken, Ein- bzw. Auslagern, Umlagern und Lagerpflege eingesetzt wird. Eine Inventarisierung von Versandgut findet sich in dieser Arbeitsplatzbeschreibung jedenfalls nicht.

Dem Beschwerdeführer ist recht zu geben, wenn dieser in seiner Beschwerde bemängelt, dass die belangte Behörde keine Betriebsbegehung durchführte, um diese Fragen beurteilen zu können, aber auch, um Feststellungen darüber treffen zu können, ob der Beschwerdeführer tatsächlich nicht, bzw. im Vergleich zu seinem Arbeitsantritt bei der mitbeteiligten Partei im Jahr 2006 nicht mehr in der Lage ist, die von ihm geforderten Tätigkeiten an diesem Arbeitsplatz auszuüben.

Sollte der Beschwerdeführer, was derzeit nicht mit hinreichender Sicherheit von der belangten Behörde festgestellt wurde, tatsächlich aufgrund einer Verschlechterung seines Gesundheitszustandes nicht mehr in der Lage sein, die ihm aufgrund seiner Arbeitsplatzbeschreibung übertragenen Aufgaben zu erfüllen, hätte in einem weiteren Schritt die mitbeteiligte Partei nach § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG nachzuweisen gehabt, dass der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann.

In diesem Zusammenhang forderte die belangte Behörde die mitbeteiligte Partei in einem Telefonat, welches in einem handschriftlichen Aktenvermerk vom 12.03.2019 festgehalten wird (vgl. AS 25), auf, einen Schriftsatz mit einer genauen Aufstellung aller Arbeitsbereiche vorzulegen. Die mitbeteiligte Partei kam dieser Aufforderung dadurch nach, dass sie ein Schreiben eines Sanitätszentrums vom 13.12.2018 vorlegte, dass diese Dienststelle "keinen Bedarf am begünstigten Behinderten" habe. Die belangte Behörde akzeptierte dieses eine Schreiben als Nachweis dafür, dass beim gesamten XXXX kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz für den Beschwerdeführer zur Verfügung stehe. Dieses von der mitbeteiligten Partei vorgelegte Schreiben ist jedenfalls keine Aufstellung der möglichen Ersatzarbeitsplätze samt Arbeitsplatzbeschreibungen und genauer Begründung, weswegen dieser Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer aufgrund dessen Leistungskalküls nicht geeignet sei, bzw. dieser ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt

werden könne. Damit ist der mitbeteiligten Partei der im § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG geforderte Nachweis jedenfalls nicht gelungen, weswegen nicht nachvollziehbar ist, weswegen die belangte Behörde deren Ermessensentscheidung unter anderem darauf stützen konnte.

Die belangte Behörde hat es auch unterlassen, auf Basis des in einem schlüssigen und nachvollziehbaren arbeitsmedizinischen Sachverständigengutachten beschriebenen Leistungskalküls ein berufskundliches Sachverständigengutachten einzuholen, um die entsprechenden Feststellungen darüber treffen zu können, ob bei der mitbeteiligten Partei tatsächlich kein für den Beschwerdeführer geeigneter Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung steht.

Die mitbeteiligte Partei brachte einen weiteren Kündigungsgrund vor, nämlich, dass der Beschwerdeführer ein in mehrfacher Hinsicht unzumutbares Verhalten an den Tag lege, weswegen an eine weitere Zusammenarbeit mit diesem nicht gedacht werden könne. Die mitbeteiligte Partei machte dabei den Kündigungsgrund des § 8 Abs. 4 lit c BEinstG geltend, wonach der begünstigte Behinderte die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

Auch dazu fehlen im angefochtenen Bescheid die entsprechenden Feststellungen. Um eine beharrliche Pflichtverletzung beurteilen zu können, hätte die belangte Behörde zu ermitteln gehabt, ob das, was dem Beschwerdeführer von seinen Vorgesetzen aufgetragen wurde und wird, auch Deckung in der für ihn als begünstigt Behinderten vorgesehenen Arbeitsplatzbeschreibung findet. Zum anderen wäre zu ermitteln gewesen, wie sich das ungebührliche Verhalten und die disziplinären Verfehlungen des Beschwerdeführers genau äußern. In einem weiteren Schritt wäre - allenfalls durch Beiziehung eines psychiatrischen Sachverständigen - zu beurteilen gewesen, ob der Beschwerdeführer in der Lage ist, den Unrechtsgehalt seines Verhaltens zu ermessen. Sogar die mitbeteiligte Partei räumt in deren Antrag ein, dass sich der Beschwerdeführer sich seiner Behinderung nicht bewusst ist, und daher seine Situation nicht mit Absicht ausnutzt (vgl. AS 4). Die belangte Behörde hätte daher zu überprüfen gehabt, ob beim Beschwerdeführer zumindest ein bedingter Vorsatz für die Pflichtverletzungen und die ihm zur Last gelegten disziplinaren Verfehlungen vorliegt, oder nicht.

Ebenso wenig finden sich Feststellungen zu Abmahnungen des Beschwerdeführers durch die mitbeteiligte Partei, worin dieser ausdrücklich auf die Konsequenzen eines Zuwiderhandelns hingewiesen wird, welche laut der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes als Voraussetzung für das Vorliegen einer beharrlichen Pflichtverletzung angesehen wird (vgl. VwGH 30.01.2002, 96/08/0313 mwN, 19.12.2001, 2011/11/0142, 30.04.2014, Ro 2014/11/0001, 26.06.2012, 2011/11/0148, 23.05.2012, 2011/11/0147. Die belangte Behörde hätte daher zu prüfen gehabt, ob der Beschwerdeführer nach erfolgter qualifizierter Abmahnung neuerlich bewusst seine Pflichten verletzte.

Die belangte Behörde vernahm zu den Dienstverfehlungen und den Abmahnungen zwar den von der mitbeteiligten Partei als Zeugen namhaft gemachten Vorgesetzten des Beschwerdeführers (vgl. AS 9). Die belangte Behörde unterließ jedoch jegliche Ermittlungen darüber, ob diese Ermahnungen qualifiziert erfolgten, und die Dienstvorgesetzen des Beschwerdeführers diese Abmahnungen in einer Form formulierten, dass auch der grenzbegabte Beschwerdeführer es geistig erfassen konnte, dass ein weiteres Zuwiderhandeln Konsequenzen nach sich ziehen werde.

Es fehlen auch jegliche Ermittlungen darüber, ob die Abmahnungen schriftlich erfolgten, und ob diese auch im Personalakt des Beschwerdeführers vermerkt sind.

Der Umstand, dass der bei der mündlichen Verhandlung untertretende und grenzbegabte Beschwerdeführer angab, dass er die Angaben der Dienstpflichtverletzungen nicht bestreite, und er hinsichtlich der Verfehlungen verwarnt worden sei, ist im Lichte der in der Niederschrift aufgenommenen Formulierung (vgl. AS 9) mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit nicht in dieser Form vom Beschwerdeführer diktiert worden. Es bleibt auch dahingestellt, ob sich der Beschwerdeführer der Tragweite dieser Aussage bewusst war, aber auch das ist ein Punkt, welcher von einem psychiatrischen Sachverständigen zu klären gewesen wäre, was ebenfalls unterblieb.

Schließlich ist dem Beschwerdeführer auch zu folgen, wenn dieser in seiner Beschwerde moniert, dass es die belangte Behörde gänzlich unterlassen hat, im angefochtenen Bescheid Feststellungen zur sozialen Situation und zu den Auswirkungen auf sein weiteres berufliches Fortkommen im Falle der Zustimmung zur Kündigung zu treffen. Es fehlen in diesem Zusammenhang nicht nur die Feststellungen, sondern auch - mit Ausnahme eines Satzes in der Niederschrift der mündlichen Verhandlungen - die entsprechenden Ermittlungen.

Die belangte Behörde geht im angefochten Bescheid offensichtlich, ohne die Bestimmungen in deren ausführender Begründung genau im Detail anzuführen, davon aus, dass die Tatbestandsvoraussetzungen des § 8 Abs. 4 lit b und c BEinstG vorliegen würden, weswegen der Kündigung zugestimmt werde.

Eine Überprüfung des verwaltungsbehördlichen Verfahrens, insbesondere,

- ob der Beschwerdeführer tatsächlich aufgrund einer zu erhebenden Verschlechterung seines Gesundheitszustandes im Vergleich zu seiner Einstellung am 01.01.2006 nicht mehr in der Lage ist, die ihm laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung für die Planstelle als begünstigter Behinderter und in seinem Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten,

- ob der Beschwerdeführer tatsächlich vom XXXX trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneteren Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigt werden kann, wobei dieser Nachweis primär von der mitbeteiligten Partei zu erbringen gewesen wäre,

- ob der Beschwerdeführer tatsächlich bewusst die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Dienstpflichten beharrlich verletzte,

- ob die mitbeteiligte Partei den Beschwerdeführer ob dieser allfälligen Dienstpflichtverletzungen nachweislich qualifiziert in einer Form abmahnte, dass sich der grenzbegabte Beschwerdeführer der Konsequenzen eines weiteren Zuwiderhandelns bewusst sein musste,

- ob tatsächlich einer Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen und

- wie sich eine Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung auf die soziale Situation des Beschwerdeführers auswirken wird,

ist aufgrund des von der belangten Behörde durchgeführten Ermittlungsverfahrens nicht möglich.

Das Ergebnis des verwaltungsbehördlichen Ermittlungsverfahrens vermag daher die angefochtene Entscheidung, dass dem Antrag auf Zustimmung zu einer zukünftig noch auszusprechenden Kündigung stattgegeben wird, nicht zu tragen.

Aus den dargelegten Gründen ist davon auszugehen, dass die belangte Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhaltes unterlassen hat und sich der vorliegende Sachverhalt als so mangelhaft erweist, dass weitere Ermittlungen bzw. konkretere Sachverhaltsfeststellungen erforderlich erscheinen.

Im fortgesetzten Verfahren wird die belangte Behörde demgemäß vorerst ergänzende Ermittlungen zum Gesundheitszustand und Leistungskalkül des Beschwerdeführers zum Zeitpunkt seines Arbeitsbeginns im Jahr 2006 durchzuführen haben.

In einem nächsten Schritt wird ein/e psychiatrische/r Sachverständige/r auf Grundlage einer persönlichen Untersuchung des Beschwerdeführers zu beurteilen haben, ob beim Beschwerdeführer seit dem Jahr 2006 bis heute eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes eingetreten ist, oder nicht. Es wird durch diese/n Sachverständige/n auch festzustellen sein, ob der Beschwerdeführer aufgrund seines Gesundheitszustandes grundsätzlich in der Lage ist, die laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Arbeiten zu erfüllen. Der/Die psychiatrische Sachverständige wird auch festzustellen haben, ob der Beschwerdeführer in der Lage ist, den Unrechtsgehalt des ihm von der mitbeteiligten Partei vorgeworfenen Verhaltens zu erfassen, oder nicht.

Es wird ein neues arbeitsmedizinisches Sachverständigengutachten einzuholen sein, aus welchem ein schlüssiges und nachvollziehbares Leistungskalkül des Beschwerdeführers festgestellt werden kann. Der arbeitsmedizinische Sachverständige wird auch festzustellen haben, ob der Beschwerdeführer aufgrund dieses Leistungskalküls in der Lage ist, die in seiner Arbeitsplatzbeschreibung (AS 9) aufgelisteten Tätigkeiten auszuüben, oder nicht.

Sobald dieses Leistungskalkül des Beschwerdeführers erhoben wurde, wird die belangte Behörde zu beurteilen haben, ob dieser tatsächlich unfähig geworden ist, die vereinbarte Leistung laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung zu erbringen, oder nicht.

Die belangte Behörde wird zu erheben haben, ob der Beschwerdeführer seiner Arbeitsplatzbeschreibung entsprechend eingesetzt wurde und wird, oder nicht.

Die belangte Behörde wird der mitbeteiligten Partei aufzutragen haben, dass diese den Nachweis darüber erbringt,

dass der Beschwerdeführer trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann. Durch die bloße Vorlage eines Schreibens, wonach eine Dienstelle "keinen Bedarf am begünstigten Behinderten hat", wird dieser Nachweis jedenfalls nicht erbracht.

Schließlich wird ein von der belangten Behörde beauftragter berufskundlicher Sachverständiger anhand der bis dahin vorliegenden Ermittlungsergebnisse nach einer Betriebsbesichtigung ein Sachverständigengutachten zu erstellen haben, aus welchem hervorgeht, ob es bei der mitbeteiligten Partei tatsächlich keinen Ersatzarbeitsplatz für den Beschwerdeführer gibt, oder ob es doch einen Ersatzarbeitsplatz gibt.

Erst wenn alle diese Erhebungen abgeschlossen sind, wird die belangte Behörde zu beurteilen haben, ob die Tatbestandsvoraussetzungen des § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG vorliegen, oder nicht. Sollte sich der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers seit seinem Dienstbeginn im Jahr 2006 bis heute nicht verschlechtert haben, bzw. sollte der Beschwerdeführer aufgrund seines Leistungskalküls nach wie vor in der Lage sein, die Aufgaben laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung zu erfüllen, so liegen die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 8 Abs. 4 lit. b BEisntG nicht vor. Dies gilt auch für den Fall, dass der Beschwerdeführer nicht mehr in der Lage sein sollte, seine Dienstpflichten zu erfüllen, jedoch dem Dienstgeber der Nachweis, dass kein Ersatzarbeitsplatz für den Beschwerdeführer zur Verfügung steht, nicht gelingen sollte.

Auch hinsichtlich der dem Beschwerdeführer von der mitbeteiligten Partei vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen wird die belangte Behörde zu erheben haben, was dem Beschwerdeführer konkret vorgeworfen wird. Dabei wird auch das Arbeitsumfeld des Beschwerdeführers, bzw. der Umgang seiner Arbeitskollegen mit dem Beschwerdeführer miteinzubeziehen sein. Aus den von der mitbeteiligten Partei abgegebenen Stellungnahmen ergibt sich das Bild, dass es im " XXXX " Umfeld offensichtlich Probleme im Umgang mit Menschen mit Persönlichkeitsstörungen und Grenzbegabungen gibt, bzw. die mitbeteiligte Partei nicht auf den Umgang mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen ausgerichtet ist, was als Indiz dafür anzusehen ist, dass diese Umstände nicht ausschließlich am Beschwerdeführer liegen könnten, sondern vielmehr auch an der Einstellung der mitbeteiligten Partei liegen könnten, dass der Beschwerdeführer "beim XXXX absolut fehl am Platz sei" (vgl. AS 4). Es wird auch zu erheben sein, ob das Verhalten des Beschwerdeführers tatsächlich für sein Arbeitsumfeld unzumutbar ist, wie dies die mitbeteiligte Partei angab.

Sollte die belangte Behörde tatsächlich Dienstpflichtverletzungen feststellen können, so wird in einem nächsten Schritt unter Berücksichtigung der Ausführungen des psychiatrischen Sachverständigengutachtens genau zu erheben sein, ob der Beschwerdeführer in der Lage ist, den Unrechtsgehalt seines Verhaltens zu erkennen, oder nicht.

Schließlich wird die belangte Behörde Ermittlungen dazu zu führen haben, ob und falls ja, in welcher Form die Vorgesetzten des Beschwerdeführers diesen bei Vorliegen von Verfehlungen ermahnten. Es wird zu klären sein, ob diese Abmahnungen in einer Form erfolgten, dass der grenzbegabte Beschwerdeführer sich auch dessen bewusst sein konnte, dass ein Zuwiderhandeln schwere Konsequenzen nach sich ziehen wird. Es wird auch festzustellen sein, ob die Abmahnungen qualifiziert erfolgten und entsprechend im Personalakt des Beschwerdeführers dokumentiert sind.

Es ist von der belangten Behörde auch zu ermitteln, ob der Beschwerdeführer sein Verhalten, trotz qualifizierter und für ihn verständlicher Abmahnung bewusst fortsetzte, denn erst dann kann von Vorliegen von beharrlichen Dienstpflichtverletzungen, welche eine zukünftige Kündigung rechtfertigen könnten, ausgegangen werden.

Nur jene disziplinären Verstöße des Beschwerdeführers, für welche alle diese oben genannten Voraussetzungen zutreffen, sind demnach bei der Feststellung von Dienstpflichtverletzungen nach § 8 Abs. 4 lit. c BEinstG zu berücksichtigten. Sollte die genannten Voraussetzungen bei den dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verfehlungen nicht erfüllt sein, so sind die Tatbestandsvoraussetzungen der genannten Bestimmung nicht erfüllt.

Die belangte Behörde wird auch nachvollziehbare Erhebungen zu den sozialen und finanziellen Verhältnissen des Beschwerdeführers durchzuführen haben.

In dem neu zu erlassenden Bescheid wird die belangte Behörde eine nachvollziehbare Ermessensentscheidung zu treffen haben, in welcher eine schlüssige Interessensabwägung der Interessen der mitbeteiligten Partei und jener des Beschwerdeführers zu erfolgen haben wird. Dies bedeutet, dass sich die belangte Behörde nachvollziehbar und schlüssig mit der Rechtsfrage auseinanderzusetzen haben wird, ob der mitbeteiligten Partei die Fortsetzung des Dienstverhältnisses oder dem Beschwerdeführer der Verlust seines Arbeitsplatzes eher zugemutet werden kann.

Die Ergebnisse des weiteren Ermittlungsverfahrens werden jedenfalls im Rahmen einer mündlichen Verhandlung zu erörtern sein. Dabei wird die belangte Behörde darauf zu achten bzw. den Beschwerdeführer anzuraten haben, dass dieser an dieser Verhandlung nicht ohne Vertreter oder Berater teilnimmt. Sollte der Beschwerdeführer unvertreten sein, so trifft den oder den/die Verhanldungsleiter/in der belangten Behörde im Hinblick auf die Grenzbegabung des Beschwerdeführers eine besondere Manuduktionspflicht, welche entsprechend in der Niederschrift zu dokumentieren ist.

Eine Nachholung des durchzuführenden Ermittlungsverfahrens durch das Bundesverwaltungsgericht kann - im Lichte der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 28 VwGVG - nicht im Sinne des Gesetzes liegen, zumal es in Beschwerdeverfahren nach § 8 BEinstG lediglich Aufgabe des Bundesverwaltungsgerichtes ist, zu prüfen, ob die belangte Behörde eine Ermessensentscheidung im Rahmen des Gesetzes ausübte, oder nicht.

Die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 VwGVG sind somit im gegenständlichen Beschwerdefall nicht gegeben. Da der maßgebliche Sachverhalt noch nicht feststeht und vom Bundesverwaltungsgericht auch nicht rascher und kostengünstiger festgestellt werden kann, war in Gesamtbeurteilung der dargestellten Erwägungen der angefochtene Bescheid gemäß § 28 Abs. 4 Satz VwGVG zu beheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Von der Durchführung einer mündlichen Beschwerdeverhandlung wird gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG abgesehen, zumal aus dem Beschwerdeakt ersichtlich ist, dass eine mündliche Erörterung der Rechtssache mangels ausreichender Sachverhaltserhebungen und Feststellungen der belangten Behörde eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

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. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

In den rechtlichen Ausführungen zu Spruchteil A wurde ausführlich unter Bezugnahme auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ausgeführt, warum die Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen geboten war.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitsplatzbeschreibung begünstigter Behinderter Ermessensausübung Ermittlungspflicht Ersatzarbeitsplatz Gesundheitszustand Kassation Kündigung mangelnde Sachverhaltsfeststellung Sachverständigengutachten soziale Situation Zustimmungserfordernis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W261.2223488.1.00

Im RIS seit

28.07.2020

Zuletzt aktualisiert am

28.07.2020

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at