jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1991/4/25 90/09/0139

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.04.1991

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
68/01 Behinderteneinstellung;

Norm

BEinstG §8 Abs2;
B-VG Art130 Abs2;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Karlik und die Hofräte Mag. Meinl, Dr. Fürnsinn, Dr. Germ und Dr. Höß als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Fritz, über die Beschwerde des N gegen den Bescheid des Landeshauptmannes von Oberösterreich vom 3. Juli 1990, Zl. SV-2162/3-1990, betreffend Zustimmung zu einer Kündigung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (mitbeteiligte Partei: A-regGenmbH), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 3.035,-- und der mitbeteiligten Partei Aufwendungen in der Höhe von S 11.120,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der im Jahre 1948 geborene Beschwerdeführer, der seit 1. Juni 1988 auf Grund einer 70%igen Erwerbsminderung dem Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970 in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 721/1988 (in der Folge kurz: BEinstG) angehört, ist seit 1. Juli 1965 bei der mitbeteiligten Partei (in der Folge kurz: MP) beschäftigt.

Mit dem an den Invalidenausschuß beim Landesinvalidenamt für Oberösterreich gerichteten Schreiben vom 27. Juni 1989 beantragte die MP die Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung des Beschwerdeführers. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer sei zuletzt in der Buchhaltung der MP mit untergeordneten Aufgaben, wie Ablage von Rechnungsbelegen, Sortieren und Ablage von Lieferscheinen, Kopieren von Belegen und ähnlichen einfachen Tätigkeiten, beschäftigt gewesen. Die eigentliche Buchhaltung werde EDV-unterstützt von einem Bilanzbuchhalter, einem Warenbuchhalter und einer Kontokorrentbuchhalterin besorgt. Mit Einführung eines "Durchbuchungsverfahrens" - Eingabe der Warenrechnungen von Lieferanten bereits bei der oberösterreichischen Warenvermittlung (zentrale EDV) - falle nur mehr die lagerhausgenossenschaftsinterne Warenbuchhaltung an. Im Zuge dieser zentralen Datenerfassung sei bereits ein vorwiegend damit betrauter Angestellter entbehrlich geworden. Vor

allem aber bringe es die Systemänderung mit sich, daß der Warenbuchhalter selbst genügend freie Kapazität habe, um die bisher vom Beschwerdeführer besorgten Aufgaben mit zu übernehmen. Der MP - sie rechne für das Geschäftsjahr 1988/1989 mit einem Bilanzverlust von S 9,2 Mio; die Eigenkapitalquote des Unternehmens sei auf ein Prozent abgesunken - könne auch die Schaffung eines neuen "passenden" Arbeitsplatzes nur aus sozialen Gründen nicht zugemutet werden.

Der Beschwerdeführer brachte zu diesem Antrag in seiner Stellungnahme zur Niederschrift vom 8. August 1989 vor, er hätte zuletzt ein Bruttogehalt von S 9.040,-- bezogen, sei ledig und hätte keine Sorgepflichten; er müsse sich aber um seine Eltern kümmern, die 80 und 83 Jahre alt seien. Er wohne auch in ihrem gemeinsamen Haus.

Aus den dieser Stellungnahme beigelegten Unterlagen geht hervor, daß der Beschwerdeführer zwar eine kaufmännische Lehre abgeschlossen, buchhalterisch aber kaum etwas gelernt habe. Er sei nach seiner Lehrzeit vertretungsweise in den Filialen als Verkäufer eingesetzt gewesen, wo er auch sämtliche Abrechnungen gemacht habe. Seit ca. sechs bis sieben Jahren sei er in der Buchhaltung tätig. Er könnte sich vorstellen, jederzeit als Verkäufer wieder zu arbeiten. Er könnte sich auch vorstellen, daß er nach einer Einschulung und einer Praxis von ca. ein bis zwei Monaten die Aufgaben der Kontokorrentbuchhalterin schaffen könnte, möglicherweise auch die des Warenbuchhalters, wobei diese Aufgaben sicherlich etwas schwieriger seien. Die Tätigkeit der Sekretärin könnte er sicher nicht übernehmen. Er vermute, daß die Kündigung deshalb erfolge, weil er als einziger Gewerkschaftsmitglied sei und das der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat sehr mißfalle.

Der Behindertenausschuß beim Landesinvalidenamt für Oberösterreich führte im Zuge des Ermittlungsverfahrens am 22. September 1989 auch eine mündliche Verhandlung in der Sache durch, in welcher die MP ihr Antragsvorbringen wie folgt ergänzte: Die angesprochene Umstellung der EDV werde bis Frühjahr 1990 soweit abgeschlossen sein, daß vom derzeitigen Tätigkeitsbereich des Beschwerdeführers 90 % ersatzlos entfallen. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen sei nicht möglich, weil der Beschwerdeführer spätestens seit seiner Bandscheibenoperation auch im Bereich der Lagerhaltung und des Verkaufes nicht mehr einsetzbar sei. Eine Möglichkeit, den Beschwerdeführer im Bürobereich umzuschulen, bestünde ebenfalls nicht, weil ihm auf Grund der bestehenden Sehbehinderung eine Tätigkeit in der EDV nicht zumutbar wäre. Ein Einsatz in der Buchhaltung sei dem Beschwerdeführer auch nach einer entsprechenden Ausbildung nicht zuzutrauen. Im Laufe der Jahre sei es immer wieder zu Vorfällen zwischen dem Beschwerdeführer und den anderen Mitarbeitern gekommen. Der Beschwerdeführer sei aufbrausend und reagiere häufig sehr aggressiv, was auch in der Vergangenheit zu entlassungsreifen Situationen geführt habe. Da man allerdings der Ansicht sei, daß dieses Verhalten - so unangenehm es sich auf das Arbeitsklima auswirke - in erster Linie auf die Behinderung des Beschwerdeführers zurückzuführen sei, habe man in der Vergangenheit von der Möglichkeit der Entlassung in solchen Fällen aus sozialen Erwägungen immer abgesehen. Diese Vorfälle würden vom Beschwerdeführer in keiner Weise bestritten; er erkläre nach solchen Problemen immer wieder, wie leid es ihm täte.

Der Beschwerdeführer gab in der mündlichen Verhandlung an, daß seine wirtschaftliche und soziale Situation von einer Kündigung sicherlich sehr nachteilig beeinflußt würde. Jeder Monat, in dem er länger in einem aufrechten Dienstverhältnis stehe, sei für ihn von großer Bedeutung.

Seitens des Betriebsrates wurde angegeben, daß gegen eine Kündigung des Beschwerdeführers nichts eingewendet werden könne. Seitens der Arbeitsmarktverwaltung wurde darauf hingewiesen, daß eine Vermittlung von Dienstnehmern dieses Alters und mit dieser Behinderung auf dem freien Arbeitsmarkt im Bezirk G praktisch unmöglich sei. Der Beschwerdeführer werde jedenfalls sofort in Vormerkung genommen.

Mit Bescheid vom 6. Februar 1990 gab der Behindertenausschuß beim Landesinvalidenamt für Oberösterreich dem Antrag der MP statt und erteilte die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Beschwerdeführers. Zur Begründung führte die Verwaltungsbehörde erster Rechtsstufe nach Darstellung des bisherigen Verfahrensverlaufes und Wiedergabe der maßgebenden Rechtslage im wesentlichen aus, es müsse im vorliegenden Fall davon ausgegangen werden, daß die Behauptung der MP, es würde mit der Einführung der EDV am Arbeitsplatz der Großteil der Tätigkeiten des begünstigten Dienstnehmers entfallen, vom Beschwerdeführer nicht habe widerlegt werden können. Eine anderweitige Verwendung des Beschwerdeführers im Unternehmen der MP sei aus folgenden Gründen nicht möglich:

Nach den beim Landesinvalidenamt aufliegenden Aktenunterlagen leide der Beschwerdeführer an einer

Funktionseinschränkung der Wirbelsäule nach Discektomie. Es wäre nach Ansicht des Behindertenausschusses nicht vertretbar, den Beschwerdeführer mit Tätigkeiten im Lager oder auch im Verkauf in der Geschäftsstelle zu beauftragen, weil - wie auch ein Augenschein im Zuge der mündlichen Verhandlung ergeben habe - diese Tätigkeiten mit dem Tragen von Lasten verbunden wären und dem Beschwerdeführer nicht zumutbar wären. Ein Einsatz im Verwaltungsbereich scheitere an der beruflichen Qualifikation ebenso wie an der Behinderung durch die Epilepsie. Der Beschwerdeführer sei auf ständige Medikation angewiesen, dennoch seien nach dem ärztlichen Gutachten epileptische Anfälle in Form von Absenzen mehrmals monatlich nicht vermeidbar. Da der Beschwerdeführer auch an einer Schwächung der Sehkraft leide (wenngleich dieses Leiden nicht eingeschätzt sei), erscheine eine Tätigkeit am Bildschirm - ungeachtet der Frage, ob eine Einschulung überhaupt erfolgreich verlaufen würde - ebenfalls unzumutbar. Schon aus diesen Gründen wäre dem Antrag der MP zu folgen gewesen. Als weiterer Aspekt komme noch dazu, daß es bereits in der Vergangenheit unbestrittenermaßen zu Vorfällen gekommen sei, die die Entlassung des Beschwerdeführers gerechtfertigt hätten. Wenn auch die MP aus sozialen Überlegungen von einer Entlassung immer Abstand genommen habe, so könne doch damit gerechnet werden, daß in einer wirtschaftlichen Situation wie jener der MP eine solche Einstellung schon mit Rücksicht auf die Interessen der Eigentümer nicht auf Dauer erwartet werden könne. Es könne nicht ausgeschlossen werden, daß im Wiederholungsfalle die MP von ihrem Entlassungsrecht Gebrauch mache, wodurch der Beschwerdeführer auch die Abfertigung verlieren würde. Der Beschwerdeführer habe keine Sorgepflichten und würde für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten. Wenn dies auch eine spürbare Einbuße finanzieller Art bedeute, so wären damit dennoch die Grunderfordernisse der Lebensführung abgedeckt, weshalb die Beeinträchtigung der Interessen des Beschwerdeführers im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 8 Abs. 2 BEinstG nicht so wesentlich sei, daß seine Interessen an der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses jene der MP an der Beendigung überwiegen.

In seiner gegen diesen Bescheid erhobenen Berufung brachte der Beschwerdeführer im wesentlichen vor, der Behindertenausschuß beim Landesinvalidenamt für Oberösterreich habe unzureichend geprüft, wann und in welchem Ausmaß tatsächlich durch Einführung der EDV ein Großteil seiner Tätigkeiten wegfallen würde. Es sei auch nicht genau geprüft worden, wieviele seiner bisherigen Tätigkeiten durch die Umstellung der EDV tatsächlich wegfallen würden bzw. ab wann dies der Fall sein werde. Einzelne der vom Beschwerdeführer besorgten Tätigkeiten (wie z.B. das Sortieren, das Ablegen und das Kopieren von Belegen, aber auch die Ausstellung von Krankenscheinen und das Schreiben der Überstundenlisten für die Beschäftigten sowie deren Fahrtenberichte) würden durch die Einführung eines "Durchbuchungsverfahrens" sicher nicht wegfallen. Es sei auch nicht ausreichend geklärt worden, ob tatsächlich keine anderweitige Verwendung des Beschwerdeführers im Unternehmen der MP möglich wäre. So sei etwa nicht geklärt worden, ob der Beschwerdeführer nicht zum Teil die leichteren Aufgaben der Kontokorrentbuchhalterin übernehmen könnte, womit sein Tätigkeitsbereich wieder erweitert wäre. Er könnte sich auch vorstellen, Tätigkeiten im Lager oder im Verkauf zu übernehmen, wobei nur dafür gesorgt werden müßte, daß er die größeren Lasten nicht selbst zu heben bzw. zu tragen habe. Auch mit dieser Möglichkeit habe sich die Behörde erster Instanz nicht auseinandergesetzt. Diese habe nur die Angaben der MP in den entscheidungswesentlichen Sachverhalt aufgenommen, während die Argumente des Beschwerdeführers keinerlei Berücksichtigung gefunden hätten. Weiters sei die Ermessensübung unzweckmäßig, weil diese zu sehr zu Lasten des Beschwerdeführers erfolgt sei. Nicht berücksichtigt worden sei auch, daß seit 1. Juli 1989 ein Lehrling bei der MP beschäftigt sei, der nun sicherlich eine Reihe von Arbeiten übernehme, die eigentlich der Beschwerdeführer weiterhin verrichten könnte. Zusammenfassend liege die Befürchtung nahe, daß der Beschwerdeführer trotz grundsätzlicher Eignung zur Dienstleistung wegen seiner Behinderung aus dem Betrieb entfernt werden solle. Bei Würdigung aller Umstände müsse man zum Ergebnis kommen, daß der MP die Fortsetzung des Dienstverhältnisses eher zugemutet werden könne als dem Beschwerdeführer der Verlust des Arbeitsplatzes.

Über Einladung der belangten Behörde nahm die MP mit Schreiben vom 30. März 1990 (diesem waren zwei Aktenvermerke über das Verhalten des Beschwerdeführers angeschlossen) ausführlich zu den Berufungsausführungen des Beschwerdeführers Stellung, wobei von seiten des Beschwerdeführers auf eine Gegenäußerung hiezu verzichtet wurde.

Mit dem nunmehr vor dem Verwaltungsgerichtshof angefochtenen Bescheid vom 3. Juli 1990 wurde der Berufung des Beschwerdeführers keine Folge gegeben und in Bestätigung des erstinstanzlichen Bescheides gemäß § 8 Abs. 2 BEinstG die Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers erteilt.

Zur Begründung dieses Bescheides führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des bisherigen Verwaltungsgeschehens sowie des § 8 Abs. 2 BEinstG (und der hiezu ergangenen einschlägigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes) im wesentlichen aus, die MP habe vorgebracht, ein Großteil der Tätigkeit des Beschwerdeführers würde infolge der Umstellung auf EDV wegfallen. Die Tätigkeit des Beschwerdeführers habe vorwiegend im Ablegen und Sortieren von Belegen bestanden. Rationalisierung durch zentrale EDV bedeute zum einen eine erhebliche Reduktion der Belege, zum anderen und vor allem eine Entlastung der Buchhaltung. Das Durchbuchungsverfahren habe bereits zum Antragszeitpunkt einen Angestellten des Bereiches entbehrlich gemacht und freie Kapazität vor allem beim Warenbuchhalter geschaffen. Eine solche EDV-Umstellung sei selbstredend ein Prozeß, dessen voller Rationalisierungseffekt erst nach Abschluß zum Tragen komme. Die EDV-Umstellung bedeute eine Verknüpfung der oberösterreichischen Warenvermittlung und der oberösterreichischen Lagerhausgenossenschaften mit einheitlicher Hard- und Software. Die Umstellung in der oberösterreichischen Warenvermittlung sei bereits zur Gänze Ende 1989 abgeschlossen worden; die Umstellung habe ein Jahr gedauert. Die funktionstüchtige Umstellung in den Lagerhausgenossenschaften sei nicht eine Frage des technischen Funktionierens, sondern vielmehr eine Frage der personellen Kapazitäten und der Kosten für die Umstellung. Daß dadurch 90 % der bisherigen Tätigkeit des Beschwerdeführers wegfallen würde, was von diesem auch bei der Verhandlung am 22. September 1989 bejaht worden sei, sei aktenkundig. Rationalisierungsmaßnahmen (hier: Umstellung auf die EDV, wie sie derzeit in weiten Bereichen der Wirtschaft üblich sei) müßten der Entscheidung des Unternehmers überlassen werden. Die belangte Behörde sei nicht dazu berufen, die Zweckmäßigkeit oder objektive Richtigkeit der vom Betriebsinhaber getroffenen Rationalisierungsmaßnahmen zu überprüfen. Freilich wäre eine Kündigung eines begünstigten Behinderten dann nicht betriebsbedingt, wenn die Möglichkeit zumutbar sei, den Behinderten auf einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb weiter zu beschäftigen. Wie die MP überzeugend vorgebracht habe, zeige auch das verbleibende Aufgabengebiet des Beschwerdeführers, daß dieses bei weitem nicht ausreiche, um eine Person zur Gänze zu beschäftigen. Die vom Beschwerdeführer aufgelisteten Resttätigkeiten, wie Schreiben von Überstundenlisten, Ausstellung von Krankenscheinen, wären je Monat mit nicht mehr als zwei Arbeitstagen zu beziffern. Bei aller Großzügigkeit würden hier drei Arbeitstage auch nicht die Beschäftigung eines Dienstnehmers zumutbar erscheinen lassen. Der Beschwerdeführer habe auch einen Vorschlag zur Umverteilung in der Buchhaltung gemacht: Die Verweisung auf die Kontokorrentbuchhalterin wäre dann diskutabel, wenn diese überfordert wäre. Sie sei aber nicht einmal normal ausgelastet. Abgesehen davon, daß ihr ja ohnehin kaum in nennenswertem Ausmaß einfachere Arbeiten übertragen seien, wäre es unwirtschaftlich, sie davon zu entlasten und ihr statt dessen die Koordination der Kooperation mit dem Antragsteller aufzutragen. Den weiteren Vorschlägen des Beschwerdeführers zu folgen, z.B. ihm die Tätigkeit eines Regalbetreuers zu übertragen, erscheine für die MP nicht zumutbar. Auf Grund der Behinderung des Beschwerdeführers müßte man ihm die Waren zutragen und zuheben. Ein Verkäufer, der einen Arbeiter als Assistenten benötige, würde auch von keinem wirtschaftlich geführten Unternehmen aufgenommen. Der Hinweis auf einen aufgenommenen Lehrling gehe ebenfalls ins Leere, weil Lehrlinge keine Angestellten oder Arbeiter, sondern "Auszubildende" seien, die bei der MP den Lehrberuf "Großhandelskaufmann" erlernten, wobei unter anderem auch Buchhaltung ein fixer Bestandteil der Ausbildung sei. Der angesprochene Lehrling beginne seine Ausbildung mit der Buchhaltung und werde im Zuge der weiteren Ausbildung auch die anderen Bereiche dieses Lehrberufes kennenlernen. Die schlechte wirtschaftliche Situation sei amtsbekannt. Seit 1. Jänner 1989 habe die Belegschaft auch bereits um sechs Mitarbeiter verringert werden müssen. Der behinderte Beschwerdeführer könnte nur die Tätigkeiten ausüben, bei denen ein besonderes Entgegenkommen des Arbeitgebers gegeben sei. Solches Entgegenkommen würde aber die Grenzen der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers - auch einem Behinderten gegenüber - übersteigen. Es müsse auch darauf hingewiesen werden, daß der Betriebsrat das Vorbringen der MP bestätigt habe und gegen eine Kündigung des Beschwerdeführers nichts eingewendet habe. Die belangte Behörde erachte daher die Betriebsbedingtheit der Kündigung ebenso wie die Verwaltungsbehörde erster Instanz als gegeben.

Dazu komme aber auch noch, daß es unbestrittenermaßen bereits in der Vergangenheit mehrmals zu Vorfällen gekommen sei, die die Entlassung des Beschwerdeführers gerechtfertigt hätten. So gehe aus Aktenvermerken der Betriebsleitung hervor, daß der Beschwerdeführer sehr aufbrausend und aggressiv sei. Er belege Kollegen und Kolleginnen laufend mit Schimpfnamen, habe einem Kollegen auch einen Aktenordner auf den Kopf geschlagen, sei

einem vorgesetzten Kollegen nach Rüge in gefährlicher Drohgebärde gegenübergestanden und habe Kolleginnen mit Schimpfnamen (Huren usw.) bedacht. Er sei bezüglich seines Verhaltens auch öfters verwarnt worden. Eine Verhaltensänderung habe aber immer nur einige Wochen gedauert. Zum Beispiel drehe er im Büro sämtliche Heizkörper auf volle Leistung, sodaß eine viel zu hohe Zimmertemperatur entstehe. Besonders aggressiv verhalte er sich gegenüber dem weiblichen Personal in der Buchhaltung. Eine ordentliche Verständigung mit ihm sei hier fast nicht möglich oder arte in verbalen, nicht akzeptablen Ausdrücken aus. Am 6. Dezember 1989 habe der Beschwerdeführer den Telefonhörer während der Jausenzeit abgenommen, um während dieser 15 Minuten nicht gestört zu werden. Dies habe er laut Auskunft der Mitarbeiter schon einige Male gemacht. An einem Tag habe er bei einem Anruf, wo er den Hörer abgenommen habe, dann aber festgestellt habe, daß der Anruf für eine Mitarbeiterin bestimmt gewesen sei, das Telefon über den Schreibtisch geworfen. Der Beschwerdeführer bestreite diese Verhaltensweisen auch gar nicht, bringe aber vor, daß durch die starken Medikamente eine große Beeinträchtigung gegeben sei und seine Epilepsieanfälle durch diese Medikamente zwar im großen und ganzen verhindert werden könnten, es jedoch immer wieder noch zu "Sekundenanfällen" komme, wo sein Bewußtsein kurzfristig aussetze. Auf Grund dieser Behinderung sei es zu den Vorfällen der geschilderten Art gekommen, die ihm aber nach Beruhigung sofort sehr leid getan hätten. Auch wenn die Verhaltensweise des Beschwerdeführers tatsächlich auch auf seine gesundheitliche Beeinträchtigung und den Genuß von Medikamenten zurückzuführen sei, so könne dessen Krankheit nicht als Freibrief für unakzeptables Verhalten gegenüber seinen Mitarbeitern aufgefaßt werde. Es sei schließlich auch zu bedenken, daß der Arbeitgeber im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht seine Arbeitnehmer gegen Ehrverletzungen und Attacken von anderen Arbeitnehmern zu schützen habe. Schließlich müsse auch auf die Sittlichkeit, Ehre und Persönlichkeit der Mitarbeiter des Beschwerdeführers Rücksicht genommen werden. Allein die Verhaltensweise des Beschwerdeführers - möge sie auch krankheitsbedingt sein - würde schon eine Kündigung rechtfertigen. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers scheine daher für die MP nicht mehr zumutbar.

Was die soziale Lage des Beschwerdeführers betreffe, so sei er noch relativ jung (geboren am 8. Mai 1948), ledig und habe keinerlei Sorgepflichten. Es werde zwar sicherlich schwierig sein, für ihn einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen, keinesfalls aber unmöglich. Dies gehe aus der Stellungnahme der Arbeitsmarktverwaltung bei der mündlichen Verhandlung am 22. September 1989 hervor, die den Beschwerdeführer sofort in Vormerkung genommen habe. Seit dem Antrag der MP auf Zustimmung zur Kündigung sei nunmehr bereits ein Jahr vergangen. Damit sei ohnehin auch schon einem Anliegen des Beschwerdeführers Rechnung getragen worden, die Kündigung noch solange wie möglich hinauszuziehen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und - gleich wie die MP - eine Gegenschrift mit dem Antrag erstattet, der Beschwerde keine Folge zu geben.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof erachtet sich der Beschwerdeführer nach seinem gesamten Vorbringen in dem Recht auf Nichtzustimmung zu seiner Kündigung durch die MP als verletzt. Er bringt hiezu zunächst unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften im wesentlichen vor, die belangte Behörde habe den Sachverhalt für eine dem Gesetz gemäße Ermessensentscheidung nicht ausreichend erhoben. So habe die belangte Behörde nicht geprüft, ob tatsächlich auf EDV umgestellt werde bzw. wann und in welchem Ausmaß tatsächlich durch Einführung der EDV ein Großteil seiner Tätigkeiten wegfallen würde. Weiters sei die Möglichkeit seines Einsatzes an anderer Stelle im Unternehmen nicht tatsächlich überprüft worden. Als Beispiele für anderweitige Einsatzmöglichkeiten habe er bereits in der Berufung auf die Möglichkeit der Übernahme von leichteren Aufgaben der Kontokorrentbuchhalterin, die Beschäftigung in anderen Abteilungen, so zum Beispiel im Bereich der Verkaufsstelle, in der er entweder Arbeiten, wie die Regale auffüllen und Waren mit Preiszettel versehen, durchführen könnte, oder auch im Verkauf hingewiesen, wo er bereits gearbeitet habe. Die belangte Behörde habe sich indes damit begnügt, sich ausschließlich auf das Vorbringen der MP zu stützen.

Der Beschwerdeführer bringt weiters unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit im wesentlichen vor, daß die Interessensabwägung verfehlt sei; die belangte Behörde habe das ihr eingeräumte Ermessen nicht im

Sinne des Gesetzes gehandhabt. Bei der Interessensabwägung sei nicht berücksichtigt worden, daß er lediglich ein Nettoeinkommen von etwa S 7.500,-- monatlich beziehe, sodaß er - noch dazu als Behinderter - von der sich ergebenden Arbeitslosenunterstützung kaum leben werde können. Er werde durch die gegenständliche Kündigung der Gefahr der Armut und damit des sozialen Abstiegs ausgesetzt. Außerdem sei die bereits 25 Jahre dauernde Beschäftigung des Beschwerdeführers im Unternehmen der MP angemessen zu berücksichtigen. Dies werde von der belangten Behörde überhaupt nicht berücksichtigt.

Diesem Vorbringen bleibt es verwehrt, eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides zu erweisen.

Nach § 8 Abs. 2 BEinstG darf die Kündigung eines begünstigten Behinderten von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuß (§ 12) nach Anhörung des Betriebsrates oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften sowie nach Anhörung des zur Durchführung des Landes-Behindertengesetzes jeweils zuständigen Amtes der Landesregierung zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses ist rechtsunwirksam, wenn dieser nicht in besonderen Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt.

Gegenstand und Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes ist es, die Eingliederung der besonders betroffenen Behinderten in Arbeit, Beruf und damit zugleich auch in die Gesellschaft durch besondere Maßnahmen zu sichern. Die wesentlichsten Schutzmaßnahmen, die das Behinderteneinstellungsgesetz dem begünstigten Behinderten gewährt, sind die Beschäftigungspflicht des Dienstgebers (§ 1) und der Kündigungsschutz (§ 8). Die Einstellungspflicht verschafft dem Behinderten seinen Arbeitsplatz, der besondere Kündigungsschutz hilft ihm, diesen Arbeitsplatz zu wahren. Der Kündigungsschutz geht in doppelte Richtung: Zum einen darf das Dienstverhältnis eines begünstigten Behinderten vom Dienstgeber, sofern keine längere Kündigungsfrist einzuhalten ist, nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen gekündigt werden (§ 8 Abs. 1 erster Satz), zum anderen bedarf jede Kündigung eines begünstigten Behinderten zu ihrer Rechtsgültigkeit der Zustimmung des Behindertenausschusses (§ 8 Abs. 2 erster Satz). Neben der privatrechtlichen Kündigung ist also grundsätzlich ein öffentlich-rechtlicher Verwaltungsakt erforderlich, wenn die Kündigung eines begünstigten Behinderten rechtswirksam sein soll (vgl. die Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes jeweils vom 22. Februar 1990, Zl. 89/09/0096 und Zl. 89/09/0147).

Die verwaltungsbehördliche Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt, der - ausgenommen den "besonderen Ausnahmefall" gemäß dem zweiten Satz des § 8 Abs. 2 BEinstG, um den es im vorliegenden Fall nicht geht - vor der zivilrechtlichen Kündigung vorliegen muß, um sie wirksam zu machen (vgl. z.B. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 12. September 1984, Zl. 84/09/0088, VwSlg. 11511/A).

Zunächst ist davon auszugehen, daß es sich nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. die Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes vom 26. Mai 1988, Zl. 87/09/0263, und vom 27. April 1989, Zl. 86/09/0092 und die dort zitierte Vorjudikatur) bei der Entscheidung der Verwaltungsbehörde über den Antrag der MP auf Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers um eine Ermessensentscheidung handelt, die nicht durch besondere gesetzliche Tatbestandsmerkmale, sondern nur durch den oben wiedergegebenen Sinn und Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes gebunden ist. Die Entscheidung ist solange nicht rechtswidrig, als die Behörde von diesem Ermessen im Sinne des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Da das Behinderteneinstellungsgesetz in Arbeitsverhältnisse zum Nachteil des Dienstgebers eingreift, um dadurch dem begünstigten Behinderten Schutz zu gewähren, wird die Behörde ihr Ermessen in Fällen dieser Art fehlerfrei ausüben, wenn sie die schutzwürdigen Interessen des Behinderten gegen die vom Gesetz berührten Interessen des Dienstgebers abwägt. Welchem Interesse sie hiebei das größere Gewicht gibt, liegt ausschließlich in ihrem Ermessen. Nicht im Sinne des Gesetzes läge die Erteilung der Zustimmung zu einer Kündigung eines begünstigten Behinderten, wenn diese nur den Zweck gehabt hätte, diesen trotz grundsätzlicher Eignung zur Dienstleistung wegen seiner Invalidität zu benachteiligen bzw. aus dem Betriebe zu entfernen (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 21. Mai 1954, Zl. 3402/53). Der Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes ist einerseits darin gelegen, die Nachteile der Behinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen; anderseits bezweckt dieses Gesetz aber nicht, die zu schützenden Behinderten praktisch unkündbar zu machen (vgl. zum Ganzen wiederum das Erkenntnis vom 22. Februar 1990, Zl. 89/09/0147). Nicht im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes liegt es auch, begünstigten Personen dann einen besonderen Schutz zu verleihen, wenn sie sich gar nicht oder nur störend in die Organisation des Betriebes, dem sie angehören, eingliedern,

vor allem aber, wenn sie den Betriebsfrieden stören (vgl. das Erkenntnis vom 7. Mai 1956, Zl. 2247/55, VwSlg. 4063/A). Der Grund für die Kündigung eines begünstigten Behinderten muß keineswegs in der Person des Gekündigten selbst liegen; insbesondere ist kein Verschulden auf seiten des Gekündigten erforderlich. Vielmehr genügen auch sachliche, im Betrieb selbst gelegene Gründe (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27. April 1989, Zl. 86/09/0092 und die dort angeführte Vorjudikatur).

Die belangte Behörde hat, nachdem im Berufungsverfahren eine Stellungnahme der MP zu den Berufungsausführungen des Beschwerdeführers eingeholt worden war, wobei der Beschwerdeführer auf eine Gegenäußerung hiezu verzichtet hatte, die für die Ermessensübung maßgebenden Erwägungen in der Begründung des angefochtenen Bescheides offengelegt. Der Verwaltungsgerichtshof vermag dem Beschwerdeführer nicht darin zu folgen, daß das diesem Bescheid vorangegangene Ermittlungsverfahren in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig geblieben wäre. Daß die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid dem Vorbringen der MP, wonach mit der Umstellung auf EDV ein Großteil der Tätigkeiten des Beschwerdeführers wegfallen würde, gefolgt ist, ohne von Amts wegen weitere Beweiserhebungen durchzuführen, bedeutet keinen Verfahrensmangel, weil sich der Beschwerdeführer darauf beschränkt hat, dieses Vorbringen zu bestreiten, ohne diesem ebenso konkrete Behauptungen entgegenzusetzen und entsprechende Beweise anzubieten; in der mündlichen Verhandlung am 22. September 1989 wurde auch von seiten des Betriebsrates dieses Vorbringen der MP nicht bestritten. Wenn der Beschwerdeführer weiters bemängelt, daß nicht durch ein Ermittlungsverfahren die Tatsache überprüft worden sei, daß unmittelbar nach seiner Kündigung ein Lehrling eingestellt worden sei, der nun seine Arbeiten durchführe, so ist ihm zu erwidern, daß die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid ohnedies bereits einen diesbezüglichen Einwand des Beschwerdeführers in der Berufung damit beantwortet hat, daß Lehrlinge keine Angestellten oder Arbeiter seien, sondern "Auszubildende", die bei der MP den Lehrberuf "Großhandelskaufmann" erlernten; dabei sei auch Buchhaltung einer fixer Bestandteil der Ausbildung. Der angesprochene Lehrling beginne seine Ausbildung in der Buchhaltung und werde im Zuge der weiteren Ausbildung auch die anderen Bereiche dieses Lehrberufes kennenlernen. Daß dieser vom Beschwerdeführer erwähnte Lehrling aber auf Dauer seinen Arbeitsplatz übernehmen würde, ist vom Beschwerdeführer weder im Verwaltungsverfahren noch in der Beschwerde behauptet worden.

Zu Recht hat die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides darauf hingewiesen, daß die zur Entscheidung berufenen Verwaltungsbehörden nicht die Zweckmäßigkeit einer unternehmerischen Entscheidung (hier: Umstellung auf EDV) überprüfen dürfen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes eines behinderten Arbeitnehmers führt bzw. bei Veränderung des Arbeitsplatzes die Einsatzfähigkeit des behinderten Arbeitnehmers für diese Arbeit nicht mehr zuläßt. Sie haben jedoch - wie im Beschwerdefall - festzustellen, ob in dem Betrieb bzw. dem Unternehmen, in dem der behinderte Arbeitnehmer beschäftigt ist, noch andere Arbeitsplätze vorhanden sind, auf denen der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner eingeschränkten Leistungsfähigkeit tätig werden könnte (vgl. wiederum das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 22. Februar 1990, Zl. 89/09/0147). Wenn der Beschwerdeführer schließlich auf die Möglichkeit seiner Beschäftigung in anderen Abteilungen (z.B. im Bereich der Verkaufsstelle, in der er entweder Arbeiten, wie die Regale auffüllen und Waren mit Preiszettel versehen, durchführen könnte oder auch im Verkauf) hinweist, so ist ihm zu erwidern, daß es einem Dienstgeber nicht zumutbar ist, einen begünstigten Behinderten in seinem Unternehmen weiter zu verwenden, wenn dadurch ein geordneter Betriebsablauf gestört würde, weil sämtliche leichtere Arbeiten in den verschiedenen Abteilungen einem einzelnen Dienstnehmer überantwortet würden, während für die jeweils anfallenden schwereren Arbeiten andere Dienstnehmer bereit zu stehen hätten. Eine derartige Arbeitsteilung würde nicht nur organisatorische Probleme schaffen, sondern auch zu berechtigtem Unmut der anderen Dienstnehmer der MP führen (vgl. das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 27. April 1989, Zlen. 88/09/0124, 0125). Der Beschwerdeführer hat ja in seiner Berufung selbst darauf hingewiesen, daß er bei einer möglichen Tätigkeit als "Regalbetreuer" oder als Verkäufer die schweren Waren nicht selbst heben bzw. tragen könnte, sondern daß dies von einem anderen Arbeiter gemacht werden müßte.

Vor dem Hintergrund der oben wiedergegebenen Rechtsprechung kann der Verwaltungsgerichtshof nicht finden, daß die belangte Behörde bei Erteilung der Zustimmung zur Kündigung des Beschwerdeführers von dem ihr nach § 8 Abs. 2 BEinstG zustehenden Ermessen nicht im Sinne des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Selbst wenn die (vom Beschwerdeführer weder im Verwaltungsverfahren noch in der Beschwerde bestrittenen) "entlassungsreifen" Verhaltensweisen des Beschwerdeführers ausschließlich auf dessen Behinderung zurückzuführen wären, rechtfertigt schon allein ein solches zu mehrfachen Ermahnungen Anlaß gebendes Verhalten des Beschwerdeführers die

Zustimmung zur Kündigung, weil es keinem Zweifel unterliegen kann, daß dadurch der Betriebsfrieden gestört worden ist. Ein Verschulden des Beschwerdeführers ist aber nach der zitierten Rechtsprechung nicht erforderlich. In diesem Zusammenhang kommt dem Einwand des Beschwerdeführers, daß diese Verhaltensweisen, weil sie auf seine Behinderung zurückzuführen seien, nicht in die Interessenabwägung miteinbezogen werden dürften, weil der Arbeitgeber dadurch vielmehr ja den Vorteil genieße, keine Ausgleichstaxe gemäß § 9 BEinstG bezahlen zu müssen, keine Relevanz zu, weil dies die - nicht im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes liegende - Konsequenz hätte, daß ein begünstigter Behinderter, mag er auch ein noch so den Betriebsfrieden störendes Verhalten an den Tag legen, unkündbar wäre. Schon aus diesem Grund kommt auch im Beschwerdefall dem Umstand, daß der Beschwerdeführer bereits seit 1965 im Betrieb der MP tätig ist, keine entscheidungswesentliche Bedeutung zu. Die belangte Behörde hat sich aber ferner auch nicht damit begnügt, eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers durch die MP festzustellen, sondern sie hat sich im Rahmen ihrer Ermessensübung - auch unter Berücksichtigung der sozialen Lage des Beschwerdeführers - mit dessen künftigen Berufsaussichten auseinandergesetzt, wobei sie zur Feststellung gelangt ist, daß es zwar sicherlich schwierig sein werde, für den Beschwerdeführer einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen, keinesfalls aber unmöglich.

Da der Verwaltungsgerichtshof somit weder zur Feststellung einer der belangten Behörde unterlaufenen Rechtswidrigkeit bei ihrer Ermessensübung noch zu der Feststellung gelangen konnte, daß das dem angefochtenen Bescheid vorangegangene Verfahren in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig geblieben wäre, erweist sich die Beschwerde als unbegründet; sie war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47, 48 Abs. 2 Z. 1 und 2 sowie Abs. 3 Z. 2 in Verbindung mit Art. IB Z. 4 und 5 und C Z. 7 der gemäß ihrem Art. III Abs. 2 anzuwendenden Verordnung des Bundeskanzlers, BGBl. Nr. 104/1991.

Schlagworte

Ermessen besondere Rechtsgebiete

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1991:1990090139.X00

Im RIS seit

12.11.2001

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at