

TE Vwgh Erkenntnis 1990/2/22 89/09/0147

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 22.02.1990

Index

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

68/01 Behinderteneinstellung;

Norm

BEinstG §8 Abs2;

B-VG Art130 Abs2;

Betreff

U-GmbH gegen Landeshauptmannes von Wien vom 11. April 1988, Zl. MA 14-IEG 45/87, betreffend Zustimmung zu einer Kündigung nach dem Invalideneinstellungsgesetz (seit 1. Jänner 1989 gemäß BGBl. 1988/721: Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG) (mitbeteiligte Partei: T)

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Die im Jahre 1948 geborene Mitbeteiligte, die seit 1. Jänner 1974 dem Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz angehört, ist seit 1. Jänner 1984 bei der Beschwerdeführerin beschäftigt.

Mit dem an das Landesinvalidenamt für Wien, Niederösterreich und Burgenland gerichteten Schriftsatz vom 9. Juni 1987 hatte die Beschwerdeführerin die Zustimmung zu der in Aussicht genommenen Kündigung der Mitbeteiligten begehrt. Zur Begründung war ausgeführt worden, die Mitbeteiligte hätte seit Beginn ihres Dienstverhältnisses als Datatypistin im Rahmen der Datenerfassungsgruppe gearbeitet. Diese Gruppe sei im Zuge der Umstellung der gesamten elektronischen Datenverarbeitung aufgehoben worden. Da es der Beschwerdeführerin nicht möglich sei, der Mitbeteiligten einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz anzubieten, sehe sie sich außer Stande, das Dienstverhältnis aufrecht zu erhalten.

Der Invalidenausschuß beim Landesinvalidenamt für Wien, Niederösterreich und Burgenland führte ein Ermittlungsverfahren durch, in dem er am 8. Juli 1987 eine mündliche Verhandlung durchführte.

Mit Bescheid vom 25. August 1987 sprach der Invalidenausschuß aus, daß die gemäß § 8 Abs. 2 BEinstG erforderliche Zustimmung zur Kündigung der Mitbeteiligten nicht erteilt werde. Zur Begründung führte die Verwaltungsbehörde erster Rechtsstufe nach Darstellung des Sachverhaltes und Wiedergabe des § 8 Abs. 2 BEinstG aus, unbestritten sei, daß durch eine Umstellung der Datenverarbeitung die Arbeit der Datatypistinnen nicht mehr notwendig sei, weil nunmehr jeder Sachbearbeiter seine Daten direkt verarbeite. Der Invalidenausschuß habe sich daher vor allem mit der

Frage zu befassen gehabt, inwieweit eine Weiterbeschäftigung der Mitbeteiligten in anderen Bereichen möglich und der Beschwerdeführerin zumutbar sei, oder ob der Mitbeteiligten der Verlust des Arbeitsplatzes eher zugemutet werden könne. Wie sich aus den glaubwürdigen Aussagen des Dienstgebervertreters ergebe, beschäftige die Beschwerdeführerin ca. 56 Dienstnehmer. Betrachte man die einzelnen Abteilungen, so ergebe sich, daß die Mitbeteiligte auf Grund mangelnder Qualifikation wahrscheinlich weder in der Kreditabteilung noch in der EDV-Abteilung oder dem Verkauf und der Kundenberatung eingesetzt werden könne. Für den Bereich der Buchhaltung sei eine Einsatzmöglichkeit im Hauptbuch ebenfalls mangels erforderlicher Qualifikation vermutlich nicht gegeben. Doch sei die Behörde erster Rechtsstufe zur Ansicht gelangt, daß die Mitbeteiligte - nach entsprechender Einschulung - in der Debitorenbuchhaltung eingesetzt werden könne. Dies insbesondere, weil die Mitbeteiligte seit Jänner 1984 bei der Beschwerdeführerin als Datotypistin beschäftigt sei und als solche für die automationsunterstützte Erfassung der durch die Sachbearbeiter vorkundierten Daten zuständig gewesen sei. Es gebe somit einen, wenn auch eingeschränkten, Bezug zur Arbeit der Sachbearbeiter in der Debitorenbuchhaltung. Da sich die Mitbeteiligte auch ausdrücklich dazu bereit erklärt habe, einen entsprechenden Buchhaltungskurs zu absolvieren, erscheine eine Einschulung und Einsetzung der Mitbeteiligten trotz des Fehlens einer Handelsakademie oder eines Handelsschulabschlusses möglich und zumutbar. Im übrigen dürfe darauf verwiesen werden, daß der Dienstgebervertreter in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich erwähnt habe, daß auch einige Mitarbeiterinnen der Debitorenbuchhaltung nur über einen Pflichtschulabschluß verfügen würden. Eine andere Einstufung im Kollektivvertrag ergebe sich für die Mitbeteiligte durch eine Verwendung in der Debitorenbuchhaltung nicht. Sollten Schulungskurse für die Tätigkeit im Buchhaltungsbereich von Nöten sein, so gebe es dafür sowohl nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz als auch nach dem Behinderteneinstellungsgesetz Zuschußmöglichkeiten. Desgleichen wäre unter Umständen ein Zuschuß zu den Lohnkosten der Mitbeteiligten in der Einschulungsphase möglich. Auf Grund der allgemein angespannten Arbeitsmarktsituation sei, bedingt durch das Alter, die Gesundheitsschädigung (Hüftdysplasie beiderseits mit schweren Bewegungseinschränkungen beiderseits, MdE 80 v.H.) und die Qualifikation der Mitbeteiligten bei einem Verlust des Arbeitsplatzes mit längerer Arbeitslosigkeit zu rechnen. Insbesondere in den Bürobereichen sei die Vermittlungschance als eher gering zu beurteilen. Auf Grund der persönlichen Verhältnisse der Mitbeteiligten würde für sie eine Zeit längerer Arbeitslosigkeit eine große finanzielle und soziale Härte darstellen. Die Mitbeteiligte sei geschieden, und noch für einen Sohn sorgepflichtig. Dieser beende zwar im Oktober 1987 seine Lehre, werde aber danach seinen Präsenzdienst ableisten, was bedeute, daß er auch weiterhin auf finanzielle Zuwendungen seitens der Mitbeteiligten angewiesen sei. Es sei daher im Beschwerdefall der Beschwerdeführerin die Fortsetzung des Dienstverhältnisses eher zuzumuten als der Mitbeteiligten der Verlust des Arbeitsplatzes.

Der Landeshauptmann von Wien als Behörde zweiter Instanz gab mit Bescheid vom 11. April 1988 der Berufung der Beschwerdeführerin, in der sie unter Hinweis auf Arb 6126 die Nichterteilung der Zustimmung zu der von ihr beabsichtigten Kündigung insbesondere deshalb als rechtswidrig bezeichnete, weil die Mitbeteiligte bei der Einstellung ihre Behinderteneigenschaft verschwiegen habe und daher der besondere Kündigungsschutz nicht Platz greife, gemäß § 66 Abs. 4 AVG keine Folge. Zur Begründung führte die Berufungsinstanz nach Darstellung des Sachverhaltes und Verwaltungsgeschehens, soweit für die Beschwerde von Relevanz, aus, im Beschwerdefalle sei als feststehend zu erachten, daß der überwiegende Grund für die gegenüber der Mitbeteiligten in Aussicht genommenen Kündigung eine betriebsinterne Umstellung der Beschwerdeführerin selbst sei, welche die generell zufriedenstellende Arbeitserbringung durch die Mitbeteiligte bisher nicht beeinflußt habe. Die Mitbeteiligte sei wohl nicht in der Lage, eine ihrer früheren Beschäftigungen als Datotypistin gleichwertige Arbeit zu verrichten, weil ihr die nötigen Grundkenntnisse hiefür ermangelten. Sie verrichte jedoch bereits in einem längeren Zeitraum einfache Arbeiten in der Ablage, die keine besonderen Vorkenntnisse erfordern und dieser Art dem grundsätzlichen Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes, die ständige Eingliederung eines behinderten Dienstnehmers, ohne daß der Gesetzgeber die Art der auszuübenden Tätigkeit näher spezifiziert habe, jedenfalls erfüllten. In der Ablage sei die Mitbeteiligte, auch dem Gesamtbild der Angaben der Leiterin der Ablage nach, in der Lage, möglicherweise auch nach ergänzender Einschulung, beinahe vollwertige Arbeit zu verrichten, sehe man von ihr aus Gesundheits- und Behinderungsgründen nicht zuteilbaren Tätigkeiten, wie das Besteigen von Leitern oder Tragen schwerer Lasten, ab. Die letztgenannten Tätigkeiten fielen jedoch verglichen mit der sonst in der Ablage erforderlichen Tagesarbeit nicht ins Gewicht, ebensowenig die finanzielle Belastung der Beschwerdeführerin durch die Weiterbeschäftigung der in Rede stehenden Dienstnehmerin. Die Mitbeteiligte habe bisher nur ein niederes Gehalt bezogen, welches im Hinblick auf den auf Grund der Internationalität der Beschwerdeführerin weitreichenden Geschäftsumfang auch bei

wirtschaftlichen Rationalisierungsbemühungen außer Betracht bleiben müsse. Dies auch deswegen, weil die soziale Schutzbedürftigkeit begünstigter Behindter im Falle der Mitbeteiligten umso mehr ins Gewicht falle, als sich dieselbe in ihrer Arbeitserbringung aus der Sicht der Leiterin der Ablage keiner gravierender Fehler schuldig gemacht habe und daraus jedenfalls kein Kündigungsgrund abzuleiten sei. Wenn demgegenüber die Beschwerdeführerin vorbringe, die Arbeitserbringung der Mitbeteiligten sei einer reinen Arbeitstherapie gleichzuhalten, so sei dem entgegenzuhalten, daß weder das Arbeitsinspektorat noch der befragte medizinische Sachverständige derartige Feststellungen aus der Tätigkeit der Mitbeteiligten in der Ablage zu treffen vermochten. Dem Berufungsvorbringen, die Tatsache der Invalidität sei der Beschwerdeführerin infolge eines der Mitbeteiligten anzulastenden Verschuldens erst lange nach der Einstellung bekannt geworden, sei zu erwidern, daß es ausreichend sei, wenn der Dienstgeber auf irgendeine Weise hie von Kenntnis erlange, sei es, wie im Beschwerdefalle, auch im Umwege der Erkundigung wegen mangelnder Vorschreibung einer Ausgleichstaxe und dem nachfolgenden Vorweis des entsprechenden Bescheides. Gehe man nämlich davon aus, daß das Kündigungsbegehren der Beschwerdeführerin im Feber 1987 (richtig wohl: am 9. Juni 1987) gestellt worden sei, die Einstellung der Mitbeteiligten jedoch mit 1. Jänner 1984 und das Bekanntwerden der Invalidität im Jahre 1986 erfolgt sei, so sei nicht einzusehen, daß die Beschwerdeführerin den Umstand der verspäteten Bekanntgabe der Invalidität erst im Jahre 1987 zu einem Hauptargument ihrer Kündigungsabsicht gemacht habe. Wäre dies tatsächlich ein tragendes Hauptargument gewesen, hätte die Beschwerdeführerin folgerichtig die Kündigung schon früher aussprechen müssen. Im gegenwärtigen Zeitpunkt komme jedoch diesem Argument keine streitentscheidende rechtliche Bedeutung mehr zu. Zusammenfassend sei daher festzustellen, daß unter Bedachtnahme auf die soziale Schutzbedürftigkeit begünstigter Behindter der Beschwerdeführerin, deren Argumente im gesamten die schwierige soziale Situation der Mitbeteiligten nicht berücksichtigt hätten, die Weiterbeschäftigung durchaus zumutbar sei, der Mitbeteiligten könne dagegen der Verlust ihres Arbeitsplatzes aus Gründen ihrer schweren Behinderung und der gegenwärtigen schwierigen allgemeinen wirtschaftlichen Situation, sowie der damit verbundenen erhöhten Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung Behindter in den Arbeitsprozeß, unter keinen Umständen zugemutet werden.

Gegen diesen Bescheid er hob die Beschwerdeführerin zunächst Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof wegen Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte infolge Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes. Die Behandlung der Beschwerde wurde vom Verfassungsgerichtshof mit dem Beschuß vom 26. September 1989, B 1088/88, gemäß Art. 144 Abs. 2 B-VG abgelehnt, weil das Beschwerdevorbringen die behaupteten Rechtsverletzungen, aber auch die Verletzung eines anderen verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes oder die Verletzung in einem sonstigen Recht wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm als so wenig wahrscheinlich erkennen lasse, daß sie - unter dem Blickwinkel der vom Verfassungsgerichtshof zu prüfenden Rechtsverletzungen - keine hinreichende Aussicht auf Erfolg habe. Gleichzeitig wurde die Beschwerde nach Art. 144 Abs. 3 B-VG antragsgemäß dem Verwaltungsgerichtshof unter Übermittlung der von der belangten Behörde vorgelegten Akten des Verwaltungsverfahrens und der von ihr erstellten Gegenschrift abgetreten.

Der Gerichtshof hat erwogen:

Im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof erachtet sich die Beschwerdeführerin nach ihrem gesamten Vorbringen in dem Recht auf Zustimmung zur Kündigung der Mitbeteiligten durch unrichtige Anwendung des § 8 Abs. 2 BEinstG verletzt. Sie trägt hiezu unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit im Einklang mit ihrem Vorbringen vor der Administrativbehörde vor, die Mitbeteiligte habe anläßlich ihrer Einstellung ihre Behinderteneigenschaft verschwiegen. Deshalb stehe in Frage, ob ihr der besondere Kündigungsschutz des § 8 Abs. 2 BEinstG überhaupt zukomme. Der Beschwerdeführerin sei zwar im Jahre 1986 die Tatsache der Behinderung der Mitbeteiligten bekannt geworden, ohne daß damals eine Kündigung erfolgt sei. Darin könne keinesfalls eine "Verschweigung" eines Kündigungsgrundes erblickt werden, weil erst späterhin ein betrieblicher Anlaß für die in Aussicht genommene Kündigung entstanden sei. Erst im Zuge der gänzlichen Auflösung jener Betriebsabteilung, der die Mitbeteiligte angehört habe, habe sich diese betriebliche Notwendigkeit ergeben. Erst zu diesem Zeitpunkt sei die Frage zu relevieren gewesen, ob der Mitbeteiligten überhaupt der Schutz des Behinderteneinstellungsgesetzes zu statthen kommen könne. Der Kündigungsgrund liege nicht im seinerzeitigen "arglistigen Verschweigen", sondern in den nunmehrigen betrieblichen Erfordernissen. Die Tatsache, daß man die Mitbeteiligte interimistisch in der Ablage beschäftigt habe, um sie nicht gänzlich unbeschäftigt herumsitzen zu lassen, vermöge nichts daran zu ändern, daß die Auflösung ihrer Abteilung ebenso einen im Betrieb gelegenen Grund darstelle, wie dies im Rahmen des § 105 Abs. 3 Z.

2 ArbVG ein zureichendes betriebliches Erfordernis, das einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehe, bilden würde. Der angefochtene Bescheid verlange von der Beschwerdeführerin, die Mitbeteiligte an einem Arbeitsplatz zu beschäftigen, den sie aus gesundheitlichen Gründen, weil sie nur sitzende Tätigkeiten verrichten könne und ihr das Besteigen von Leitern aus Gesundheitsgründen geradezu verboten sei, nur teilweise ausfüllen könne. Die Anwendbarkeit des § 121 ArbVG, wonach der Dienstgeber den Dienstnehmer an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen habe, sei aus dem Behinderteneinstellungsgesetz nicht erkennbar, sonst hätte der Gesetzgeber dies deutlich zum Ausdruck gebracht. Die Forderung der belannten Behörde stelle daher einen Eingriff in die Betriebsorganisation der Beschwerdeführerin dar, die ihr im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes nicht zumutbar sei. Dem "betrieblichen Erfordernis" komme daher das Übergewicht über die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundene Härte für die Mitbeteiligte zu.

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

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 begünstigten Behinderten seinen Arbeitsplatz, der 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 Invalidenausschusses (§ 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.

Die zunächst in der Beschwerde aufgeworfene Frage, inwieweit der besondere Kündigungsschutz der Mitbeteiligen dadurch beeinflußt werde, daß die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt deren Einstellung keine Kenntnis von der Behinderteneigenschaft hatte, muß im Beschwerdefall deshalb nicht gelöst werden, weil schon nach dem Beschwerdevorbringen der Beschwerdeführerin die Tatsache ihrer Behinderung schon seit dem Jahre 1986, sohin schon lange vor ihrer in Aussicht genommenen Kündigung, bekannt war.

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 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.

Die verwaltungsbehördliche ZUSTIMMUNG zur Kündigung eines begünstigten Behinderten ist ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt (vgl. im Zusammenhang das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 1. Oktober 1968, Zl. 279/68), der vor der zivilrechtlichen Kündigung vorliegen muß, um sie wirksam zu machen. Die Zustimmung gehört dem öffentlichen Recht an, daraus ergibt sich ein Rechtsschutzbedürfnis der davon betroffenen Parteien, sodaß die Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes nach Erschöpfung des Instanzenzuges zulässig ist.

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 umfangreiche Vorjudikatur) bei der Entscheidung der Verwaltungsbehörde über den Antrag der Beschwerdeführerin auf Zustimmung zur Kündigung der Mitbeteiligten 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 zur Zustimmung 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; andererseits bezweckt dieses Gesetz aber nicht, die zu schützenden Behinderten praktisch unkündbar zu machen.

Die zur Entscheidung berufenen Verwaltungsbehörden müssen sich von sachlichen Gesichtspunkten unter gerechter und billiger Abwägung der öffentlichen und der Einzelinteressen leiten lassen und von dem ihnen im Gesetz eingeräumten Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung entsprechenden Weise Gebrauch machen. Dabei müssen sie einerseits die Interessen des Arbeitgebers an der wirtschaftlichen Nutzung der vorhandenen Arbeitsplätze wie seine Leistungsfähigkeit und seine wirtschaftliche Lage, andererseits das Interesse des von der Kündigung betroffenen behinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes und seinen von ihm zu erbringenden bzw. erbrachten Arbeitserfolg bei ihrer Ermessensentscheidung berücksichtigen.

Wenn der Arbeitgeber, wie im Beschwerdefall, seine Kündigungsabsicht allein auf die betrieblichen Belange abstellt, so ist ihm zu erwidern, daß betriebsbedingte Kündigungen in der Regel für eine Zustimmung zur in Aussicht genommenen Kündigung eines begünstigten Behinderten nicht ausreichen, es sei denn, die Kündigung dieses begünstigten Behinderten ist unabdingbar, um nicht das Fortbestehen des Unternehmens konkret zu gefährden. Zwar dürfen die zur Entscheidung berufenen Verwaltungsbehörden nicht die Zweckmäßigkeit einer unternehmerischen Entscheidung überprüfen, 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. Besteht hier eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des begünstigten Behinderten auf einem anderen, von ihm akzeptierten Arbeitsplatz des Arbeitgebers, und führt dies nicht zu unzumutbaren Belastungen für den Arbeitgeber, ist dies bei der Ermessensentscheidung nach § 8 Abs. 2 BEinstG dahingehend zu berücksichtigen, daß der Antrag des Dienstgebers auf Zustimmung zur in Aussicht genommenen Kündigung abzuweisen sein wird.

Legt man diesen rechtlichen Maßstab der Überprüfung des angefochtenen Bescheides zugrunde, dann sind die Beschwerdeausführungen nicht geeignet, einen Ermessensfehlbrauch der belangten Behörde bei der Verweigerung der Zustimmung zur in Aussicht genommenen Kündigung der mitbeteiligten Partei darzutun. Vielmehr lassen die von der belangten Behörde angestellten Erwägungen erkennen, daß sie bei der Ermessensübung durchaus im oben dargestellten Sinne des Gesetzes vorgegangen ist, wenn sie das Interesse des Dienstnehmers an der Fortführung des Dienstverhältnisses im Archiv der Beschwerdeführerin höher gewertet hat als das Interesse des Dienstgebers an der Beendigung des Dienstverhältnisses. Die von der Beschwerdeführerin ins Treffen geführte Minderleistungsfähigkeit im Zusammenhang mit der Behinderung der Beschwerdeführerin bei ihrer Tätigkeit im Archiv vermag für sich allein keinen Kündigungsgrund darzustellen.

Die Beschwerde vermochte somit keine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aufzuzeigen. Sie war gemäß § 35 Abs. 1 VwGG ohne weiteres Verfahren als unbegründet abzuweisen.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1990:1989090147.X00

Im RIS seit

22.02.1990

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at