

INFOBLATT

Kündigungsverfahren vor dem Behindertenausschuss für Vorarlberg

Soweit in diesem Infoblatt personenbezogene Bezeichnungen in der grammatikalisch weiblichen Form angeführt sind, beziehen sie sich in Ausführung des Art 7 B-VG auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Einleitung und Gang des (Ermittlungs-)Verfahrens

Das Verfahren wird durch den Antrag der Dienstgeber*in auf Zustimmung zu einer **künftig** auszusprechenden Kündigung, auf **nachträgliche** Zustimmung zur bereits ausgesprochenen Kündigung oder auf Zustimmung zur **Änderungskündigung** einer begünstigt behinderten Dienstnehmer*in eingeleitet. Gemäß § 12 Abs. 1 zweiter und dritter Satz des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG in der geltenden Fassung) ist die Dienstgeber*in verpflichtet, **vor Einleitung** eines Kündigungsverfahrens den **Betriebsrat** (die Personalvertretung) und die **Behindertenvertrauensperson** (oder der von dieser ermächtigten Stellvertreter*in) zu verständigen, der bzw. die innerhalb einer Woche hierzu **Stellung nehmen** kann.

Das Kündigungsverfahren ist ein **Zweiparteienverfahren**, in welchem Dienstgeber*in und Dienstnehmer*in Parteistellung zukommt.

Zunächst wird der Dienstnehmer*in - falls bevollmächtigt ihrer rechtlichen Vertretung - der **Kündigungsantrag** der Dienstgeber*in **übermittelt**.

Weiters wird den Parteien vom Behindertenausschuss eine **Krisenintervention** angeboten. Diese soll einen Beitrag zu einer möglichen **gütlichen Einigung** in der Sache leisten. Wenn die Parteien **einvernehmlich** eine solche Krisenintervention in Anspruch nehmen wollen, so kann die **dafür Unternehmens- und Personalberatung GmbH**, deren Mitarbeiter*innen die Krisenintervention durchführen, kontaktiert werden.

dafür Unternehmens- und Personalberatung GmbH

Markus-Sittikus-Straße 20, 6845 Hohenems

Tel. 05576/20770.

In weiterer Folge wird eine **mündliche Verhandlung** anberaumt, in welcher

- den Parteien,
- deren eventuell bestellten rechtlichen Vertretungen sowie
- den sonstigen Beteiligten (Betriebsrat, Behindertenvertrauensperson)

Gelegenheit gegeben wird, **zum Antrag und zum sonstigen Vorbringen der Parteien Stellung zu nehmen**. Zu Beginn der Verhandlung besteht die Aufgabe der Verhandlungsleiter*in darin, eine **gütliche Einigung** der Parteien zu erzielen. Sollte eine solche Einigung (noch) nicht erzielt werden können, so wird im weiteren Verlauf der Verhandlung der für die Entscheidung über den Antrag **relevante Sachverhalt ermittelt**.

Sollte in der Verhandlung nicht der gesamte für die Entscheidung des Behindertenausschusses relevante Sachverhalt ermittelt werden können, so wird am Schluss oder im Anschluss der Verhandlung der weitere Verlauf des Ermittlungsverfahrens unter Berücksichtigung der Beweisanträge der Parteien festgelegt. Dabei bestehen mehrere Möglichkeiten, z.B.:

- Es können **medizinische** Gutachten eingeholt werden.
- Es können **berufskundliche** Gutachten eingeholt werden
- Es kann den Parteien aufgetragen werden, sonstige Beweismittel, z.B. **Urkunden**, vorzulegen.
- Es können Parteien und Beteiligte einvernommen werden.
- Es können **Zeug*innen** einvernommen werden.

Entsprechend dem Verfahrensgrundsatz des **umfassenden rechtlichen Gehörs** werden Dienstgeber*in und Dienstnehmer*in von jedem Verfahrensschritt und von jedem **Ergebnis des Ermittlungsverfahrens informiert** und wird ihnen Gelegenheit gegeben, zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens binnen angemessener Frist **Stellung zu nehmen**. Dienstgeber*in und Dienstnehmer*in haben während des gesamten Verfahrens die Möglichkeit, alle nach ihrer Meinung zur Sache gehörenden **Gesichtspunkte vorzubringen** und unter Beweis zu stellen. Sie haben auch das Recht, Fragen an die von der Behörde vernommenen Zeug*innen zu stellen.

Behindertenausschuss

Über den Antrag auf Kündigung entscheidet der Behindertenausschuss in nichtöffentlicher Sitzung, das heißt unter Ausschluss der Parteien und Beteiligten.

Der Behindertenausschuss für Vorarlberg als Kollegialbehörde besteht aus den folgenden Mitgliedern:

- der Leiter*in der Landesstelle des **Sozialministeriumservice** oder einer von ihr bestimmten Bediensteten des Sozialministeriumservice,
- einer Vertreter*in der Landesgeschäftsstelle des **Arbeitsmarktservice**,
- je einer Vertreter*in der Dienstnehmer*in und Dienstgeber*in,
- drei Vertreter*innen der organisierten Behinderten.

Entscheidung über eine künftig auszusprechende Kündigung

Gemäß § 8 Abs 3 BEinstG hat der Behindertenausschuss bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung einer begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit der Dienstnehmer*in zu berücksichtigen und unter Beachtung

allfälliger Fördermöglichkeiten zu prüfen, ob der Dienstnehmer*in der Verlust ihres Arbeitsplatzes zumutbar ist. Hierbei sind das berechnete Interesse der Dienstgeber*in an der Beendigung des Dienstverhältnisses und die besondere soziale Schutzbedürftigkeit der betroffenen Dienstnehmer*in unter Bedachtnahme auf die wirtschaftliche Nutzung der vorhandenen Arbeitsplätze und der wirtschaftlichen Lage der Dienstgeber*in zu berücksichtigen. Somit hat der Behindertenausschuss zu untersuchen, ob eher der Dienstnehmer*in der Verlust ihres Arbeitsplatzes oder eher der Dienstgeber*in die Weiterbeschäftigung der Dienstnehmer*in zumutbar ist.

Gemäß § 8 Abs 4 BEinstG wird der Dienstgeber*in die Fortsetzung des Dienstverhältnisses insbesondere dann nicht zumutbar sein, wenn

- der **Tätigkeitsbereich** der betroffenen Dienstnehmer*in **entfällt** und die Dienstgeber*in nachweist, dass die betroffene Dienstnehmer*in trotz deren Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- die betroffene Dienstnehmer*in **unfähig** wird, die im Dienstvertrag **vereinbarte Arbeit zu leisten**, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und die Dienstgeber*in nachweist, dass die betroffene Dienstnehmer*in trotz ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- die betroffene Dienstnehmer*in die ihr auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden **Pflichten beharrlich verletzt** und der Weiterbeschäftigung Gründe der **Arbeitsdisziplin** entgegenstehen.

Entscheidung über eine bereits ausgesprochene Kündigung

Die nachträgliche Zustimmung des Behindertenausschusses zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung ist gemäß § 8 Abs 2 zweiter Satz BEinstG nur in **Ausnahmefällen** möglich.

Ein Ausnahmefall, der bei Vorliegen von Kündigungsgründen die nachträgliche Zustimmung zu einer bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertigt, ist gemäß § 8 Abs 2 vierter Satz BEinstG dann gegeben, wenn der Dienstgeber*in zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung **nicht bekannt war** und auch **nicht bekannt sein musste**, dass die Dienstnehmer*in dem **Personenkreis** der begünstigt Behinderten im Sinne des § 2 BEinstG angehört und Kündigungsgründe gemäß § 8 Abs 4 BEinstG vorliegen. Gemäß § 8 Abs 2 dritter Satz BEinstG ist die nachträgliche Zustimmung nicht zu erteilen, wenn die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten die Folge eines Arbeitsunfalles ist.

Diskriminierungsverbot

Gemäß § 7b Abs 1 BEinstG darf auf Grund einer Behinderung niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Gemäß § 8 Abs 4a BEinstG ist bei der Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung einer begünstigten Behinderten dieses **Diskriminierungsverbot zu berücksichtigen**.

Verfahrensdauer

Gemäß § 73 Abs 1 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes (AVG in der geltenden Fassung) hat die Entscheidung über den Kündigungsantrag innerhalb von **sechs Monaten** nach Antragstellung zu ergehen. Die tatsächliche Zeitspanne zwischen Antragstellung und Bescheid des Behindertenausschusses hängt sehr stark von den **notwendigen Verfahrensschritten** ab.

Bescheid

Auf der Grundlage der Entscheidung des Behindertenausschusses über den Antrag auf Kündigung ergeht ein schriftlicher Bescheid nach den Vorgaben des AVG.

Beschwerde und II. Instanz

Gegen den Bescheid des Behindertenausschusses steht binnen **sechs Wochen** nach dessen Zustellung das ordentliche Rechtsmittel der Beschwerde an das **Bundesverwaltungsgericht** offen.

Weiterführende Informationen zum Kündigungsverfahren bieten die gesetzlichen Interessenvertretungen (Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wirtschaftskammer), private Vereine (Gewerkschaft, Behindertenverbände), berufsmäßige Parteienvertreter*innen (Rechtsanwält*innen) und allfällige sonstige Institutionen.