jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1997/5/6 97/08/0115

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.05.1997

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
62 Arbeitsmarktverwaltung;
68/01 Behinderteneinstellung;
68/02 Sonstiges Sozialrecht;

Norm

AVG §1;
BEinstG §12;
BEinstG §13 Abs4;
BEinstG §8 Abs2;
BSÄG 1994 §10;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Müller, Dr. Novak, Dr. Sulyok und Dr. Nowakowski als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Hackl, über die Beschwerde der E in W, vertreten durch Dr. H, Rechtsanwalt in W, gegen den Bescheid der Berufungskommission beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 30. Jänner 1996, Zl. 42.024/34-7/96, betreffend Zustimmung zur Kündigung der Beschwerdeführerin gemäß § 8 Behinderteneinstellungsgesetz (mitbeteiligte Partei: H, vertreten durch Dr. P, Rechtsanwalt in W), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Aus der vorliegenden Beschwerde und dem ihr angeschlossenen angefochtenen Bescheid ergibt sich folgender

- entscheidungswesentlicher - Sachverhalt:

Die am 10. September 1944 geborene Beschwerdeführerin war seit 11. Jänner 1985 bei der mitbeteiligten Partei angestellt und mit Lohnverrechnungstätigkeiten befaßt. Am 2. August 1995 beantragte die mitbeteiligte Partei die Zustimmung zu einer am 22. März 1995 für den 30. Juni 1995 ausgesprochenen Kündigung der Beschwerdeführerin. Sie begründete ihren Antrag damit, daß die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin unzumutbar sei:

Diese sei nicht bereit gewesen, ein neues Lohnverrechnungsprogramm zu erlernen, habe beharrlich die kollegiale Zusammenarbeit mit anderen Dienstnehmern verweigert, unterliege Stimmungsschwankungen mit Schreikrämpfen

und habe mit Akten und Büchern in Richtung einer näher bezeichneten Dienstnehmerin geworfen; sie verwahre im Kasten ihres Büros ein 30 cm langes Messer, habe zwischen den Schreibtischen eine Holztafel montieren lassen, um Sichtkontakt zu ihrer Mitarbeiterin zu vermeiden, verunsichere Mitarbeiter durch unzutreffende Bemerkungen, wonach die mitbeteiligte Partei nicht liquid sei, und habe auch andere Mitarbeiter zur Arbeitsverweigerung aufgefordert. Es liege ein besonderer Ausnahmefall vor, der die Zustimmung zu der bereits ausgesprochenen Kündigung rechtfertige.

Mit Bescheid vom 26. März 1996 hat der Behindertenausschuß für Wien beim Bundessozialamt Wien, Niederösterreich und Burgenland die nachträgliche Zustimmung zu der am 22. März 1995 ausgesprochenen Kündigung nicht, jedoch die Zustimmung zu einer künftig auszusprechenden Kündigung erteilt. Gegen den letztgenannten Spruchteil erhob die Beschwerdeführerin Berufung.

Mit dem in Beschwerde gezogenen Bescheid hat die belangte Behörde der Berufung keine Folge gegeben und ist nach Durchführung eines ergänzenden Ermittlungsverfahrens zu folgenden Feststellungen gelangt:

Die Beschwerdeführerin weise eine überdurchschnittliche intellektuelle Leistungsfähigkeit auf. Bei ihr bestünden keine Anhaltspunkte für eine erworbene Intelligenzstörung. Der vom Sachverständigen mit der Beschwerdeführerin durchgeführte Büroarbeitstest sei zu knapp durchschnittlichen Werten gekommen. Die Aufmerksamkeitsbelastung sei hinsichtlich der Qualität unter dem Durchschnitt gelegen. Die Leistungsgüte und Stabilität entsprächen dem Mittelwert. Die Konzentrationsfähigkeit sei als relativ gemindert einzustufen. Beim Arbeitstest sei keine gravierende Abweichung festzustellen. Die Beschwerdeführerin hätte in ihrem Leben schwere Belastungen, nämlich den frühen Tod ihres Ehemannes und im Jahr 1994 die Krebserkrankung und den Tod eines Lebensgefährten zu verkraften gehabt. Auf den Tod des Lebensgefährten habe die Beschwerdeführerin im Dezember 1994 mit einer die normale Trauer übersteigenden Emotion reagiert. Sie habe sich dann im Krankenstand befunden. Im Mai 1995 sei von einem Facharzt für Psychiatrie und Neurologie eine Erschöpfungsdepression festgestellt worden. Zum Zeitpunkt der Untersuchung durch den Sachverständigen für Berufspsychologie sei die Beschwerdeführerin emotional ausgeglichen gewesen, habe aber noch Medikamente genommen. Im Persönlichkeitsbefund ergebe sich bei der Beschwerdeführerin kein Anhaltspunkt für Normabweichungen. Zusammenfassend liege die intellektuelle Leistungsfähigkeit weit über dem Durchschnitt, die Konzentrationsfähigkeit sei geringgradig herabgesetzt. Die Beschwerdeführerin könne daher als Lohnverrechnerin mit der Einschränkung weiter arbeiten, daß diese Tätigkeit nicht unter erschwerten Bedingungen, nämlich unter sehr starker Arbeitsbelastung, häufigen Überstunden oder zusätzlichen Stressoren erfolgen solle. Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit hätte für die Beschwerdeführerin einen positiven Effekt. Bei einer Wiedereingliederung in den Bürobereich der mitbeteiligten Partei sei mit großer Wahrscheinlichkeit mit besonderen Schwierigkeiten zu rechnen. Die Wiederaufnahme der Tätigkeit wäre für alle Beteiligten mit hochgradigen psychosozialen Belastungen verbunden. Die stattgefundenen schwerwiegenden Konflikte hätten nämlich zu einem sehr ungünstigen psychischen Arbeitsklima geführt. Die Chancen auf eine Beilegung der früheren Konflikte und das Herstellen eines gedeihlichen Arbeitsklimas seien aus betriebspsychologischer Sicht sehr unwahrscheinlich. Solche Situationen seien nämlich aufgrund der Vorbelastung schwer kontrollier- und steuerbar. Selbst bei intensivem Bemühen komme es erfahrungsgemäß in solchen Fällen zu einem Wiederaufleben der Konflikte und unter Umständen zu einer weiteren Eskalation.

Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Büro der mitbeteiligten Partei sei bis Sommer 1994 im wesentlichen problemlos gewesen. Im Sommer und Herbst 1994 seien dann zwei Faktoren zusammengekommen, die die Tätigkeit der Beschwerdeführerin hätten schwierig werden lassen, nämlich einerseits die schwere Erkrankung ihres Lebensgefährten, andererseits der Wechsel in der Geschäftsführung der mitbeteiligten Partei. Ab Sommer 1994 sei daher die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern der mitbeteiligten Partei und der Beschwerdeführerin immer gespannter gewesen. Die Beschwerdeführerin habe am Telefon unwirsche Auskünfte gegeben oder überhaupt die notwendigen Auskünfte verweigert. Ihr Verhalten sei immer weniger kooperativ gewesen. Sie habe auch Lohnauszahlungen verspätet durchgeführt und behauptet, daß die verspäteten Lohnauszahlungen darauf zurückzuführen seien, daß die mitbeteiligte Partei finanziell schlecht dotiert sei. Viele Dienstnehmer der mitbeteiligten Partei hätten sich über die Beschwerdeführerin beschwert, zum Beispiel weil sie sich geweigert habe, einer Mitarbeiterin des Reinigungsdienstes trotz Zustimmung der Geschäftsführerin einen Vorschuß von S 500,-- auszuzahlen. Besondere Schwierigkeiten seien zwischen der Beschwerdeführerin und einer näher bezeichneten Dienstnehmerin aufgetreten, die beide dasselbe Bürozimmer hätten benützen müssen. Um einen Blickkontakt mit der

Genannten zu unterbinden, habe die Beschwerdeführerin zwischen ihrem Schreibtisch und dem Schreibtisch der genannten Kollegin eine Pin-Wand aufstellen lassen. Die Beschwerdeführerin habe die übrigen Mitarbeiter der mitbeteiligten Partei bei der Zeitabrechnung unterschiedlich behandelt. Einigen Mitarbeitern habe sie Zeitguthaben, die diese aus der Gleitzeit angesammelt hätten, abgesprochen, anderen habe sie ähnliche Zeitguthaben nicht gestrichen. Einer näher bezeichneten Angestellten sei von der damaligen Geschäftsführerin mit 1. Jänner 1993 eine Gehaltserhöhung gewährt worden. Die Beschwerdeführerin habe aber behauptet, von dieser Zusage nichts zu wissen, und diese Gehaltserhöhung erst im November 1994 aufgrund einer Urgenz durchgeführt. Wenn die Geschäftsführerin abwesend gewesen sei, habe die Beschwerdeführerin gemeinsam mit einer näher bezeichneten Angestellten und mit den bei der mitbeteiligten Partei zugeteilten Zivildienern Feste gefeiert. Einen Fragebogen für eine Arbeitsplatzanalyse, den alle Dienstnehmer auszufüllen hätten, habe sich die Beschwerdeführerin auszufüllen geweigert und auch ihrer Arbeitskollegin verboten, diesen Fragebogen auszufüllen, wobei sie diese dann unter Druck gesetzt habe, daß deren Kündigung bevorstehe. Als die Verantwortliche für die Tagesmütter eine Liste betreffend die Abrechnung der Tagesmütter verlangt habe, habe sich die Beschwerdeführerin geweigert und gemeint, dies müsse schriftlich angefordert werden. Die Beschwerdeführerin habe im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen auch ein aggressives Verhalten an den Tag gelegt: So habe sie geschrien, unflätige Ausdrücke gebraucht und Aktenordner und Bücher in Richtung der in ihrem Zimmer befindlichen Mitarbeiterin geworfen, sowie Akten auf den Tisch geknallt. Die Beschwerdeführerin habe die Arbeit boykottiert, wodurch wesentliche Schwierigkeiten entstanden seien. Das eingeholte Sachverständigengutachten habe indirekt die zwischen der Beschwerdeführerin und den meisten Dienstnehmern der mitbeteiligten Partei bestandenen Konflikte bestätigt und auch gezeigt, daß die Krebserkrankung und der Tod des Lebensgefährten für die kurz darauf diagnostizierte Erschöpfungsdepression und für die Konflikte ursächlich mitverantwortlich gewesen seien. Die Angaben der Beschwerdeführerin als Partei seien für die Feststellungen nicht verwendet worden, weil sie objektiv nach Auffassung der belangten Behörde nicht die volle Wahrheit hätten sein können.

Nach weiteren Ausführungen zur Beweiswürdigung vertrat die belangte Behörde in rechtlicher Hinsicht die Auffassung, daß sich die Ermessensübung der Behörde erster Instanz als richtig erweise: Für die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin spreche, daß sie über eine kleine Witwenpension verfüge, noch nicht allzu viele Versicherungszeiten für eine eigene Alterspension erworben habe und im Falle einer Kündigung voraussichtlich nur sehr schwer wieder einen Arbeitsplatz bekommen werde, sowie letztlich, daß sie noch längere Zeit einen verhältnismäßig hohen Kredit zu tilgen habe. Dem stehe aber das Auflösungsinteresse der mitbeteiligten Partei entgegen, weil die Beschwerdeführerin mehrfach und durch längere Zeit in sehr gravierender und trotz ihres persönlichen Lebensschicksals, wie den Schwierigkeiten mit der Krebserkrankung und dem Tod ihres Lebensgefährten, auch vorwerfbarerweise die betriebliche Zusammenarbeit erschwert, teilweise sogar boykottiert habe. Die Nichtbefolgung von Anordnungen des Dienstgebers und die Aggressivität verbunden mit erheblichen Ehrverletzungen gegenüber Mitbediensteten seien Sachverhalte, die sich schon den Entlassungsgründen des § 27 Z. 4 und 6 Angestelltengesetz näherten. Auch nach dem berufspsychologischen Gutachten sei es unwahrscheinlich, daß es bei einer Fortsetzung des Dienstverhältnisses zur Beilegung der früheren Konflikte komme, sodaß mit einem sehr ungünstigen psychischen Arbeitsklima zwischen der Beschwerdeführerin und den anderen Angestellten der mitbeteiligten Partei zu rechnen wäre. Bei dieser Sachlage trete die Berufungskommission der Auffassung der Behörde erster Instanz, daß das Auflösungsinteresse der mitbeteiligten Partei das Bestandinteresse der Beschwerdeführerin überwiege, bei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende, Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend machende Beschwerde. Darin bringt sie vor:

"Zum Aufhebungsgrund der Rechtswidrigkeit des Inhaltes:

a) Ein Tätigwerden des Behindertenausschusses setzt eine Anrufung desselben voraus, die hier im vorliegenden Fall nicht gegeben ist.

Das Bundessozial am ist de facto ein Gebäude, indem sich einige Behörden befinden. Die richtige Behörde wurde von der AS nicht angerufen, weswegen es dem Verfahren von allem Anfang an an einem "Antrag" gefehlt hat, was ich auch immer bei jeder Gelegenheit gebetmühlenartig vorgebracht habe, jedoch hat sich bis jetzt niemand mit meinem Vorbringen ernstlich auseinandergesetzt.

Zum Aufhebungsgrund der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften:

Im bekämpften Bescheid hat die belangte Behörde kein Ermessen geübt, das einer Überprüfung zugänglich ist. Sie hat keine Abwägung vorgenommen, inwieweit mich als begünstigter Behinderter der Verlust meines Arbeitsplatzes härter trifft, als es der AS zumutbar wäre, mich weiter zu beschäftigen.

Die AS hat ein Organisationsschema entwickelt, das davon ausgeht, daß für mich (im September 1995) als begünstigte Beschäftigte bereits keinen Platz mehr vorsah. Die belangte Behörde hat daher ein Ermessen geübt, das den Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes zuwider läuft.

Bei Abwägung meiner persönlichen Situation (mein Alter, meine bisherige Beschäftigungsdauer, meine tadellose Leistung innerhalb von mehr als 9 Jahren, zu einer problematischen Phase von rund 6 Monaten, die von Krankheit geprägt waren und schließlich dazu führten, daß ich am 20.3.1995 in den Personenkreis der behinderten Beschäftigten aufgenommen wurde und der durchaus positiven Prognose des Sachverständigen) hat die Behörde ihren Ermessenspielraum unzulässigerweise überschritten, was im Behinderteneinstellungsgesetz nicht gedeckt ist."

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, daß die Behörde erster Instanz unzuständigerweise tätig geworden sei, weil sie von der mitbeteiligten Partei nicht angerufen worden sei, diese habe vielmehr ihren Antrag - nach dem Vorbringen der Beschwerdeführerin - an das "Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen für Wien, Niederösterreich und Burgenland" und nicht an den Behindertenausschuß dieser Behörde gerichtet.

Damit ist die Beschwerdeführerin jedoch nicht im Recht:

Wie die belangte Behörde bereits in der Begründung ihres Bescheides zutreffend ausgeführt hat, ist gemäß § 12 des Behinderteneinstellungsgesetzes iVm § 10 des Bundessozialämtergesetzes, BGBl. Nr. 314/1994, der Behindertenausschuß eine beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt) eingerichtete Behörde; das Bundessozialamt hat gemäß § 13 Abs. 4 Behinderteneinstellungsgesetz die laufenden Geschäfte des Behindertenausschusses zu führen. Das Bundessozialamt ist daher insoweit der Büroapparat des Behindertenausschusses. Der Verwaltungsgerichtshof hat etwa zum Erfordernis des § 28 Abs. 1 Z. 2 VwGG (Bezeichnung der belangten Behörde) unter anderem in einem Erkenntnis eines verstärkten Senates vom 21. März 1986, Slg. Nr. 12088/A, ausgesprochen, daß dann, wenn als Behörde deren Hilfsapparat bezeichnet wird (dort: Amt der Landesregierung statt Landesregierung) die Beschwerde deshalb nicht zurückzuweisen sei. Es sei vielmehr jene Behörde als bezeichnet zu betrachten, die bei verständiger Wertung des gesamten Vorbringens, einschließlich der angeschlossenen Beilagen sowie aus der Rechtslage betreffend den Vollzugsbereich und die Behördenorganisation zu erkennen sei. Nichts anderes kann bei der Anrufung des Bundessozialamtes als Hilfsapparat des Behindertenausschusses gelten: Da gemäß § 8 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes der Behindertenausschuß zur Zustimmung zu einer Kündigung eines Behinderten zuständig ist, kann daher in Kenntnis der Organisationsvorschriften und des Gegenstandes des Parteianbringens kein Zweifel bestehen, daß diese Behörde angerufen werden sollte, auch wenn die Eingabe selbst nur allgemein an das Bundessozialamt gerichtet gewesen ist.

Unter dem Gesichtspunkt der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften bringt die Beschwerdeführerin vor, daß "die belangte Behörde kein Ermessen geübt" habe, "das einer Überprüfung zugänglich" sei. Sie habe keine Abwägung vorgenommen, inwieweit die Beschwerdeführerin als begünstigte Behinderte der Verlust des Arbeitsplatzes härter treffe, als es der mitbeteiligten Partei zumutbar wäre, sie weiter zu beschäftigen. Die mitbeteiligte Partei habe ein Organisationsschema entwickelt, das davon ausgehe, daß für sie im September 1995 als begünstigte Beschäftigte bereits kein Platz mehr vorgesehen sei. Daher habe die belangte Behörde ein Ermessen geübt, das dem Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes zuwiderlaufe. Bei Abwägung ihrer persönlichen Situation (Alter, bisherige Beschäftigungsdauer, tadellose Leistung innerhalb von mehr als neun Jahren, problematische Phase von rund sechs Monaten, die von Krankheit geprägt gewesen sei und die schließlich dazu geführt habe, daß sie am 20. März 1995 in den Personenkreis der behinderten Beschäftigten aufgenommen worden sei, sowie die durchaus positive Prognose des Sachverständigen) habe die belangte Behörde ihren Ermessensspielraum unzulässigerweise überschritten.

Damit zeigt die Beschwerdeführerin einen für den Ausgang des Verfahrens bedeutsamen Verfahrensfehler der belangten Behörde nicht auf:

Zunächst trifft es nicht zu, daß die belangte Behörde keine Abwägung vorgenommen hat. Die belangte Behörde hat sich vielmehr - wie aus der oben wiedergegebenen wesentlichen Begründung des angefochtenen Bescheides hervorgeht - mit den für und gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Umständen auseinandergesetzt. Wenn die belangte Behörde im Hinblick auf das eingehend dargestellte Verhalten der Beschwerdeführerin davon ausgegangen ist, daß die Interessen der mitbeteiligten Partei an der Auflösung des Dienstverhältnisses überwiegen, so vermag ihr der Verwaltungsgerichtshof vor dem Hintergrund der von der Beschwerdeführerin nicht bekämpften Feststellungen der belangten Behörde nicht entgegenzutreten. Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß das Verhalten der Beschwerdeführerin (mag es auch durch eine Erschöpfungsdepression mitverursacht worden sein) zu einer nachhaltigen Betriebsstörung und zu schweren Konflikten mit anderen Mitarbeitern der mitbeteiligten Partei geführt hat, die das Interesse der mitbeteiligten Partei an der Auflösung des Dienstverhältnisses allgemein begreiflich erscheinen läßt. Wenn aus arbeitspsychologischer Sicht die Fortdauer dieser Konflikte nach Wiederaufnahme der Beschäftigung im Hinblick auf das dadurch gestörte Verhältnis zur Beschwerdeführerin zu erwarten ist, so kann von einer "durchaus positiven Prognose des Sachverständigen" (wie die Beschwerdeführerin im Beschwerdevorbringen ganz allgemein meint) nicht die Rede sein. Die Beschwerdeführerin tritt auch der Feststellung der belangten Behörde nicht entgegen, daß ihr Verhalten nur zum Teil durch ihre Erschöpfungsdepression mitverursacht gewesen und ihr im übrigen daher vorwerfbar gewesen ist. Der Verwaltungsgerichtshof tritt daher auch der Rechtsauffassung der belangten Behörde bei, daß das Verhalten der Beschwerdeführerin (zumindest) in unmittelbarer Nähe zu Entlassungstatbeständen einzuordnen ist, weshalb dem Arbeitgeber auch ein besonders intensives Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugebilligt werden muß (vgl. dazu auch das Erkenntnis vom 25. April 1991, Zl. 90/09/0139).

Da die Beschwerdeführerin im übrigen nichts vorbringt, woraus ein Überschreiten des Ermessensspielraumes durch die belangte Behörde abzuleiten wäre, und eine solche Überschreitung aus dem angefochtenen Bescheid auch nicht erkennbar ist, war schon aus dem Beschwerdevorbringen zu erkennen, daß die behauptete Rechtsverletzung nicht vorliegt.

Die Beschwerde war daher ohne weiteres Verfahren in nichtöffentlicher Sitzung gemäß § 35 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Durch die Erledigung in der Sache ist auch der Antrag, der Beschwerde gemäß § 30 Abs. 2 VwGG aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, gegenstandslos.

Schlagworte

Behördenorganisation sachliche Zuständigkeit in einzelnen Angelegenheiten

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1997:1997080115.X00

Im RIS seit

27.11.2000

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at