

Erhöhter Kündigungsschutz und Beendigung Arbeitsverhältnis

Begünstigte Behinderte (Feststellung mittels Bescheid) haben einen erhöhten Kündigungsschutz (§ 8 BEinstG). **Erhöhter Kündigungsschutz** bedeutet, dass Dienstgeber/innen vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses einholen müssen.

Die Zustimmung wird nach einer Interessensabwägung nur dann erteilt, wenn es dem Dienstgeber/der Dienstgeberin nicht zumutbar ist, den/der begünstigten Behinderten weiter zu beschäftigen, z. B. wenn

- der Tätigkeitsbereich des/der begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber/die Dienstgeberin nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner/ihrer Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- der/die 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/die Dienstgeber/in nachweist, dass der/die begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;
- der/die begünstigte Behinderte die ihm/ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen

Für die Erteilung der **nachträglichen** Zustimmung zur Kündigung ist ausreichend, dass dem Dienstgeber/der Dienstgeberin zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht bekannt war und auch nicht bekannt sein musste, dass der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin dem Personenkreis der begünstigten Behinderten angehört. Weiters müssen die oben genannten Kündigungsgründe vorliegen. Ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten die Folge eines (in diesem Dienstverhältnis erlittenen) Arbeitsunfalls, ist eine nachträgliche Zustimmung zur Kündigung unzulässig.

Der erhöhte Kündigungsschutz gilt nicht:

- während der ersten **4 Jahre** eines ab 1.1.2011 **neu** begründeten Arbeitsverhältnisses **mit einem/einer begünstigten Behinderten**
- während der ersten **sechs Monate** eines ab 1.1.2011 **neu** begründeten Arbeitsverhältnisses mit einem/einer **noch nicht begünstigten Behinderten**, der/die während dieses Arbeitsverhältnisses begünstigter Behinderter/begünstigte Behinderte wird
(Ausnahme in beiden Punkten: Arbeitsunfall, Arbeitsplatzwechsel im Konzern)
- bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Enden eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf
- berechtigter fristloser Entlassung

Über Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von begünstigten Behinderten entscheidet der **Behindertenausschuss**. Dieser setzt sich aus Vertretern/Vertreterinnen der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, der organisierten Behinderten, des [Arbeitsmarktservice](#) und des [Sozialministeriumservice](#) zusammen. Der Antrag auf Zustimmung zur Kündigung der behinderten Arbeitnehmerin /des behinderten Arbeitnehmers ist bei der zuständigen [Landesstelle](#) des Sozialministeriumservice (Ort der Betriebsstätte) einzubringen.

Nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens samt Anhörung von Dienstnehmer/Dienstnehmerin, Dienstgeber/Dienstgeberin, Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson ergeht ein Bescheid.

Gegen diesen Bescheid ist es möglich eine Beschwerde beim Sozialministeriumservice einzubringen. Über die Beschwerde entscheidet das Bundesverwaltungsgericht.

Hinweis

Für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen-Kündigung, einvernehmliche Auflösung oder berechnigte Entlassung gelten für begünstigte Behinderte keine gesonderten Bestimmungen. Eine ungerechtfertigte Entlassung kann beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht bekämpft werden und ist im Falle des Erfolges der Klage rechtsunwirksam.

Stand 01/2019
Änderungen vorbehalten, ohne Gewähr

Eine Information für Kundinnen und Kunden des Sozialministeriumservice