

# Kündigungsschutz für Behinderte gilt auch bei Änderungskündigung

**Auch geringfügige Verschlechterungen der Entgeltbedingungen sind bei sog. „begünstigten Behinderten“ mit besonderem Kündigungsschutz nur nach Zustimmung durch das Bundessozialamt durchsetzbar.**

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch bei Änderungskündigungen, die bloß eine geringfügige Anpassung der Arbeitsbedingungen beabsichtigen. Eine „Bagatellgrenze“ wie etwa im allgemeinen Kündigungsschutz (Beeinträchtigung wesentlicher Interessen) kennt das Behinderteneinstellungsgesetz nicht.

## Arbeitszeitkürzung um 1,5 Wochenstunden

In einem aktuellen Fall strebte ein gemeinnütziger Verein die Verringerung der Arbeitszeit um 1,5 Wochenstunden samt entsprechender Lohnkürzung an. Der Verein hat den Zweck, Arbeitslose wieder in den (regulären) Arbeitsmarkt zu integrieren, wofür auch Förderungen des AMS und des Bundessozialamtes gewährt werden. Wegen der schlechten Auftragslage musste aber der Verein eine Kürzung der Wochenarbeitszeit seiner Mitarbeiter vornehmen. Da ein begünstigter Behindertener seine Zustimmung zur einvernehmlichen Vertrags-

änderung verweigerte, beantragte der Verein beim Bundessozialamt die Zustimmung zur Änderungskündigung. Die anderen Mitarbeiter (darunter auch begünstigte Behinderte) hatten hingegen in die Vertragsänderung gleich eingewilligt. In erster Instanz wurde dem Verein die Zustimmung zur Änderungskündigung erteilt. Dann jedoch schöpfte der Mitarbeiter alle Rechtsmittel aus, so dass in der Folge zweimal die Berufungsbehörde, zweimal der VfGH und zusätzlich sogar der VfGH mit dem Fall befasst wurden.

Nach einem mehr als fünfjährigen Verfahren entschied schließlich der VfGH zugunsten des Vereins. So konnte letztlich auch bei diesem Mitarbeiter die Wochenarbeitszeit um 1,5 Stunden gekürzt werden. Der Monatslohn des begünstigten Behinderten reduzierte sich in der Folge um rund EUR 50 netto.

## Weitere Lockerung des Kündigungsschutzes?

Die fünfjährige Verfahrensdauer entspricht zwar sicherlich nicht dem Durchschnitt solcher Verfahren. Der Fall zeigt jedoch eine grundlegende Problematik des besonderen Kündigungsschutzes auf. Aus betrieblichen Gründen notwendige und für alle Mitarbeiter zumutbare

Änderungen können für begünstigte Behinderte oft erst nach einem jahrelangen Verfahren umgesetzt werden.

Mit Beginn des Jahres 2011 wurde der besondere Kündigungsschutz von sog. „begünstigten Behinderten“ gelockert. Auch Behindertenverbände sahen nämlich den weitreichenden Kündigungsschutz zunehmend als Einstellungshindernis. Vor dem Hintergrund des geschilderten Falles ist überlegenswert, ob nicht weitere Gesetzesänderungen notwendig sind.



**Dr. Andreas Tinhofer, LL.M.** ist Rechtsanwalt in Wien; Gründungspartner der Arbeitsrechtskanzlei MOSATI Rechtsanwälte. Seit 1996 Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der WU Wien; regelmäßige Vortrags- und Publikationstätigkeit.  
**jus-alumni Mitglied**