

TE Vwgh Erkenntnis 2024/7/25 Ro 2022/11/0015

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.07.2024

Index

63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz

63/03 Vertragsbedienstetengesetz

64/03 Landeslehrer

68/01 Behinderteneinstellung

Norm

BDG 1979 §14

BEinstG §8

BEinstG §8 Abs4

BEinstG §8 Abs4 litb

LDG 1984 §12

VBG 1948 §1

VBG 1948 §36

1. BDG 1979 § 14 heute
2. BDG 1979 § 14 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
3. BDG 1979 § 14 gültig von 15.08.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. BDG 1979 § 14 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 14 gültig von 29.12.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
7. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2012 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
8. BDG 1979 § 14 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
9. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
10. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2006
11. BDG 1979 § 14 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
12. BDG 1979 § 14 gültig von 10.08.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
13. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1998 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
14. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.08.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
15. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996
16. BDG 1979 § 14 gültig von 01.05.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
17. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 820/1995
18. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
19. BDG 1979 § 14 gültig von 27.06.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1992

20. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1990 bis 26.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 447/1990

21. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1984 bis 31.08.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 612/1983

1. BEinstG Art. 2 § 8 heute

2. BEinstG Art. 2 § 8 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021

3. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

4. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

5. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.2001 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2001

6. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999

7. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992

8. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 104/1992

9. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

1. BEinstG Art. 2 § 8 heute

2. BEinstG Art. 2 § 8 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021

3. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

4. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

5. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.2001 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2001

6. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999

7. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992

8. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 104/1992

9. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

1. BEinstG Art. 2 § 8 heute

2. BEinstG Art. 2 § 8 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021

3. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2011 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

4. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

5. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.2001 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2001

6. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999

7. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992

8. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 104/1992

9. BEinstG Art. 2 § 8 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988

1. LDG 1984 § 12 heute

2. LDG 1984 § 12 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018

3. LDG 1984 § 12 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 151/2013

4. LDG 1984 § 12 gültig von 01.09.2006 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006

5. LDG 1984 § 12 gültig von 01.09.1996 bis 31.08.2006 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996

6. LDG 1984 § 12 gültig von 01.09.1996 bis 31.08.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

7. LDG 1984 § 12 gültig von 01.08.1996 bis 31.08.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996

8. LDG 1984 § 12 gültig von 01.05.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996

9. LDG 1984 § 12 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 820/1995

10. LDG 1984 § 12 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995

11. LDG 1984 § 12 gültig von 01.09.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 519/1993

12. LDG 1984 § 12 gültig von 01.09.1984 bis 31.08.1993

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Mag. Samm, die Senatspräsidentin Dr. Pollak und die Hofrätin MMag. Ginhör als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Kreil, über die Revision des R S in G, vertreten durch die Stögerer Preisinger Rechtsanwälte OG in 1070 Wien, Mariahilfer Straße 76/2/23, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Juni 2022, Zl. W132 2232766-1/43E, betreffend Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eines begünstigten Behinderten (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Behindertenausschuss beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen; mitbeteiligte Partei: Bildungsdirektion für Wien, vertreten durch die Finanzprokuratur in 1011 Wien, Singerstr. 17-19), zu Recht erkannt:

Spruch

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Revisionswerber Aufwendungen in der Höhe von € 1.106,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1

Mit Bescheid der belangten Behörde vom 1. April 2020 wurde die von der Bildungsdirektion für Wien (der Mitbeteiligten) beantragte Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Revisionswerbers (eines Bundeslehrers) nicht erteilt. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass es der Mitbeteiligten nicht gelungen sei darzulegen, dass es (angesichts der Qualifikation und der Dienstfähigkeit des Revisionswerbers an einem Büroarbeitsplatz) keinen geeigneten Ersatzarbeitsplatz gebe. Der Revisionswerber habe sich bereit erklärt, an einem Ersatzarbeitsplatz zu arbeiten und die dafür erforderlichen Weiterbildungen zu absolvieren. Sein Ausbildungsniveau entspreche (zumindest) den Erfordernissen für eine Einstufung in v2, womit er die grundsätzliche Voraussetzung für eine Verwendung als Referent bzw. Sachbearbeiter im Verwaltungsdienst erfülle.

2

Mit dem angefochtenen, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung ergangenen Erkenntnis hob das Verwaltungsgericht - in Stattgebung der Beschwerde der Mitbeteiligten - den Bescheid der belangten Behörde auf und erteilte die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Revisionswerbers (Spruchpunkt A). Gleichzeitig wurde gemäß § 25a VwGG ausgesprochen, dass eine ordentliche Revision zulässig sei (Spruchpunkt B). Mit dem angefochtenen, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung ergangenen Erkenntnis hob das Verwaltungsgericht - in Stattgebung der Beschwerde der Mitbeteiligten - den Bescheid der belangten Behörde auf und erteilte die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Revisionswerbers (Spruchpunkt A). Gleichzeitig wurde gemäß Paragraph 25 a, VwGG ausgesprochen, dass eine ordentliche Revision zulässig sei (Spruchpunkt B).

3

Begründend stellte das Verwaltungsgericht zusammengefasst fest, der 1963 geborene Revisionswerber sei mit Sondervertrag vom 4. Juni 2010 nach § 36 VBG 1948 für unbestimmte Zeit als Vertragslehrer eingestellt und ab April 2010 als Lehrer für Maschinenbau an der HTL W verwendet worden. Begründend stellte das Verwaltungsgericht zusammengefasst fest, der 1963 geborene Revisionswerber sei mit Sondervertrag vom 4. Juni 2010 nach Paragraph 36, VBG 1948 für unbestimmte Zeit als Vertragslehrer eingestellt und ab April 2010 als Lehrer für Maschinenbau an der HTL W verwendet worden.

Der - bei vollen Bezügen dienstfreigestellte und Pflegegeld der Stufe 3 beziehende - Revisionswerber gehöre seit April 2015 wegen des in Höhe von 90 vH festgestellten Grades der Behinderung dem Personenkreis der begünstigten Behinderten an. Er leide an Retinitis pigmentosa mit hochgradiger konzentrischer Gesichtsfeldeinengung beidseits, bei guter zentraler Sehschärfe beidseits. Diese Erkrankung sei fortschreitend und könne bis zur kompletten Erblindung führen.

Der Revisionswerber sei aufgrund seiner Sehbehinderung nicht mehr in der Lage, an großen Metallbearbeitungsmaschinen zu arbeiten, ohne sich zu gefährden. Er könne den Klassenraum nicht überblicken und somit die Arbeit der Schülerinnen an den Maschinen nicht so beaufsichtigen, dass deren Sicherheit gewährleistet sei. Er sei aufgrund der Einschränkung seiner Sehfähigkeit als Lehrer im fachpraktischen Unterricht nicht einsetzbar. Sofern regelmäßige Pausen eingehalten würden, könne er ohne Hilfsmittel an einem Arbeitsplatz mit überwiegender Bildschirmtätigkeit eingesetzt werden.

Der Revisionswerber verfüge über Ausbildungen für den Beruf des Maschinenbauers, Maschinenschlossers, Allgemeinmechanikers, Werkzeugmachers, CO2-Schweissers, technischen Zeichners sowie Werkmeisters der industriellen Elektronik, habe die Studienberechtigungsprüfung absolviert und besitze einen Bachelor-Abschluss der Pädagogischen Hochschule für das Lehramt für den technisch-gewerblichen Fachbereich (Unterrichtsgegenstand Schlosser). Vor seiner Lehrtätigkeit habe er 25 Jahre lang einen Produktionsbetrieb für medizinische Laborgeräte geleitet.

Der Revisionswerber sei auf Dauer nicht mehr in der Lage, die im Dienstvertrag vereinbarte Tätigkeit als Vertragslehrer auszuüben. Ein „anderer geeigneter Arbeitsplatz“ stehe nicht zur Verfügung. Bei Verlust des Arbeitsplatzes würden die

Chancen des Revisionswerbers, in angemessener Zeit wieder Arbeit zu finden, einerseits aufgrund der erheblichen Sehbehinderung und im Hinblick auf sein Alter gemindert, andererseits durch die hohe Qualifikation und die jahrelange Berufserfahrung erhöht. Der ihm durch den Arbeitsplatzverlust entstehende Nachteil könne durch den Bezug von sozialversicherungsrechtlichen Leistungen zumindest gemildert werden. Im Falle der Weiterbeschäftigung entstünde der Mitbeteiligten insofern ein Schaden, als sie trotz des Fehlens entsprechender Leistungen des Revisionswerbers weiterhin die Entgeltfortzahlungspflicht träge.

4

Beweiswürdigend führte das Verwaltungsgericht zur Möglichkeit eines Ersatzarbeitsplatzes im Wesentlichen aus, aufgrund der plausiblen, schlüssigen und widerspruchsfreien Aussagen der als Zeugen einvernommenen Funktionsträger der Mitbeteiligten sowie der Schulleiterin und des Schulleiters werde der Schluss gezogen, dass kein Ersatzarbeitsplatz im Sinne des § 8 Abs. 4 lit. b Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) zur Verfügung stehe. Es bestehe Übereinstimmung zur nicht vorhandenen Einsatzmöglichkeit im Schulbereich auch ohne Lehrtätigkeiten. Beweiswürdigend führte das Verwaltungsgericht zur Möglichkeit eines Ersatzarbeitsplatzes im Wesentlichen aus, aufgrund der plausiblen, schlüssigen und widerspruchsfreien Aussagen der als Zeugen einvernommenen Funktionsträger der Mitbeteiligten sowie der Schulleiterin und des Schulleiters werde der Schluss gezogen, dass kein Ersatzarbeitsplatz im Sinne des Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) zur Verfügung stehe. Es bestehe Übereinstimmung zur nicht vorhandenen Einsatzmöglichkeit im Schulbereich auch ohne Lehrtätigkeiten.

5

In seiner rechtlichen Beurteilung ging das Verwaltungsgericht davon aus, bei der Mitbeteiligten sei ein alternativer, geeigneter Arbeitsplatz nicht vorhanden, da einerseits der Revisionswerber zwar eine hohe, jedoch nicht die jeweils erforderliche Qualifikation aufweise, und andererseits die organisatorischen Voraussetzungen weder im Bereich der Schule noch der Mitbeteiligten vorlägen. Es sei der Mitbeteiligten nicht zumutbar, für den Revisionswerber einen eigenen Arbeitsplatz zu schaffen.

Überdies sei der Lehrberuf mit anderen Tätigkeitsbereichen weder bei der Mitbeteiligten noch im „sonstigen“ allgemeinen Bundesdienst vergleichbar. Der Verwaltungsgerichtshof habe für den öffentlich-rechtlichen Bereich des Beamtenverhältnisses festgehalten, dass der Maßstab zur Beurteilung der Frage, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten noch fähig sei oder ob Dienstunfähigkeit iSd. § 14 BDG vorliege, der „bisher innegehabte Arbeitsplatz“ sei (Hinweis auf VwGH 17.09.2008, 2007/12/0163). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zum Dienstrecht (Hinweis auf VwGH 29.3.2012, 2008/12/0184; 24.1.2001, 2000/12/0211) komme für einen Lehrer eine Verwendung im Administrativdienst, die nicht in der Ausübung des Lehramtes bestehe, als gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des § 12 Abs. 3 LDG 1984 nicht in Betracht. Der Sachverhalt, welcher der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zur Ruhestandsversetzung pragmatisierter Beamter zugrunde liege, sei mit dem gegenständlichen Sachverhalt insofern vergleichbar, als der Revisionswerber Vertragslehrer sei, dessen Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag mit dem Bund gründe, und für die Beurteilung ein erhöhter Bestandschutz maßgebend sei. Überdies sei der Lehrberuf mit anderen Tätigkeitsbereichen weder bei der Mitbeteiligten noch im „sonstigen“ allgemeinen Bundesdienst vergleichbar. Der Verwaltungsgerichtshof habe für den öffentlich-rechtlichen Bereich des Beamtenverhältnisses festgehalten, dass der Maßstab zur Beurteilung der Frage, ob der Beamte zur Erfüllung der Dienstpflichten noch fähig sei oder ob Dienstunfähigkeit iSd. Paragraph 14, BDG vorliege, der „bisher innegehabte Arbeitsplatz“ sei (Hinweis auf VwGH 17.09.2008, 2007/12/0163). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zum Dienstrecht (Hinweis auf VwGH 29.3.2012, 2008/12/0184; 24.1.2001, 2000/12/0211) komme für einen Lehrer eine Verwendung im Administrativdienst, die nicht in der Ausübung des Lehramtes bestehe, als gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Paragraph 12, Absatz 3, LDG 1984 nicht in Betracht. Der Sachverhalt, welcher der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zur Ruhestandsversetzung pragmatisierter Beamter zugrunde liege, sei mit dem gegenständlichen Sachverhalt insofern vergleichbar, als der Revisionswerber Vertragslehrer sei, dessen Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag mit dem Bund gründe, und für die Beurteilung ein erhöhter Bestandschutz maßgebend sei.

Der Verweis des Revisionswerbers auf Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zur Gebietskörperschaft Stadt Wien (Hinweis auf VwGH 11.08.2021, Ra 2020/11/0187) sei insofern nicht zielführend, als die dortigen Erwägungen darauf abstellten, dass sich ein Dienstgeber der Obliegenheit des Anbietens eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes iSd. § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG entledigen könne, indem er begünstigte Behinderte, die er zu kündigen beabsichtige, solchen

Unternehmen (Organisationseinheiten/ausgegliederten Betrieben) zur Dienstleistung überlasse bzw. zuweise, in denen von vornherein kein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stehe. Deshalb sei der Rechtsansicht des Revisionswerbers, aufgrund seines Dienstvertrags mit der Gebietskörperschaft Bund sei im gesamten Bundesbereich, sohin auch außerhalb des „engen“ Schulbereichs ein Ersatzarbeitsplatz zu suchen, nicht zu folgen. Der Verweis des Revisionswerbers auf Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zur Gebietskörperschaft Stadt Wien (Hinweis auf VwGH 11.08.2021, Ra 2020/11/0187) sei insofern nicht zielführend, als die dortigen Erwägungen darauf abstellten, dass sich ein Dienstgeber der Obliegenheit des Anbietens eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes iSd. Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG entledigen könne, indem er begünstigte Behinderte, die er zu kündigen beabsichtige, solchen Unternehmen (Organisationseinheiten/ausgegliederten Betrieben) zur Dienstleistung überlasse bzw. zuweise, in denen von vornherein kein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stehe. Deshalb sei der Rechtsansicht des Revisionswerbers, aufgrund seines Dienstvertrags mit der Gebietskörperschaft Bund sei im gesamten Bundesbereich, sohin auch außerhalb des „engen“ Schulbereichs ein Ersatzarbeitsplatz zu suchen, nicht zu folgen.

6

Die Revision erklärte das Verwaltungsgericht für zulässig, weil „die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur Ruhestandsversetzung, in dem Sinn, dass für eine Lehrkraft die Verwendung im Administrativdienst, die nicht in der Ausübung des Lehramtes besteht, als gleichwertiger Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt, zu berücksichtigen“ sei, aber Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zur Frage fehle, „welche Verweisarbeitsplätze als ‚anderer geeigneter Arbeitsplatz‘ im Sinne des § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG zu prüfen“ seien, wenn „eine gemäß § 2 BEinstG begünstigt behinderte Lehrkraft die Lehrtätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausüben“ könne. Die Revision erklärte das Verwaltungsgericht für zulässig, weil „die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zur Ruhestandsversetzung, in dem Sinn, dass für eine Lehrkraft die Verwendung im Administrativdienst, die nicht in der Ausübung des Lehramtes besteht, als gleichwertiger Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt, zu berücksichtigen“ sei, aber Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zur Frage fehle, „welche Verweisarbeitsplätze als ‚anderer geeigneter Arbeitsplatz‘ im Sinne des Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG zu prüfen“ seien, wenn „eine gemäß Paragraph 2, BEinstG begünstigt behinderte Lehrkraft die Lehrtätigkeit behinderungsbedingt nicht mehr ausüben“ könne.

7

Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende, unter Anschluss der Verfahrensakten vorgelegte ordentliche Revision, zu der die Mitbeteiligte eine Revisionsbeantwortung mit dem Antrag erstattet hat, die Revision kostenpflichtig abzuweisen.

8

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Revision in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 VwGG gebildeten Senat erwogen. Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Revision in einem gemäß Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 2, VwGG gebildeten Senat erwogen:

9

Die Zulässigkeitsbegründung der Revision macht ergänzend geltend, das Verwaltungsgericht habe gegen tragende Verfahrensgrundsätze und damit gegen die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs verstoßen, weil trotz eines entsprechenden Antrags kein berufskundliches Gutachten zur Frage des Vorliegens von geeigneten Ersatzarbeitsplätzen im gesamten Bundesbereich eingeholt worden sei. Die Revision ist aus dem damit geltend gemachten Grund zulässig und begründet.

10

Das Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970 idF. BGBl. I Nr. 78/2021 (BEinstG), lautet auszugsweise: Das Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1970, in der Fassung, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 78 aus 2021, (BEinstG), lautet auszugsweise:

„Kündigung

§ 8. (1) ...Paragraph 8, (1) ...

(2) Die Kündigung eines begünstigten Behinderten (§ 2) darf von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss (§ 12) nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren

Parteistellung zu. ... (2) Die Kündigung eines begünstigten Behinderten (Paragraph 2,) darf von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss (Paragraph 12,) nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder der Personalvertretung im Sinne des Bundes-Personalvertretungsgesetzes bzw. der entsprechenden landesgesetzlichen Vorschriften zugestimmt hat; dem Dienstnehmer kommt in diesem Verfahren Parteistellung zu. ...

(3) Der Behindertenausschuß hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des § 6 zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann. (3) Der Behindertenausschuß hat bei seiner Entscheidung über die Zustimmung zur Kündigung eines begünstigten Behinderten die besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers zu berücksichtigen und unter Beachtung des Paragraph 6, zu prüfen, ob dem Dienstnehmer der Verlust seines Arbeitsplatzes zugemutet werden kann.

(4) Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses wird dem Dienstgeber insbesondere dann nicht zugemutet werden können, wenn

a)

der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann; ,

b)

der 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 Dienstgeber nachweist, daß der begünstigte Behinderte trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann;

c)

der begünstigte Behinderte die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und der Weiterbeschäftigung Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen.

...“

11

Wie der Verwaltungsgerichtshof etwa in seinem Beschluss vom 11. August 2021, Ra 2020/11/0187, festgehalten hat, stellt § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG seinem klaren Wortlaut nach eindeutig auf das Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten „Dienstgeber“ (im damaligen Fall die Stadt Wien) und darauf ab, ob bei diesem (im Betrieb des Dienstgebers; vgl. etwa VwGH 21.2.2012, 2011/11/0143) ein „anderer geeigneter“ Arbeitsplatz vorhanden ist. Dass Letzteres nicht der Fall ist, ist vom Dienstgeber nachzuweisen (vgl. VwGH 20.3.2012, 2011/11/0146). Wie der Verwaltungsgerichtshof etwa in seinem Beschluss vom 11. August 2021, Ra 2020/11/0187, festgehalten hat, stellt Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG seinem klaren Wortlaut nach eindeutig auf das Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten „Dienstgeber“ (im damaligen Fall die Stadt Wien) und darauf ab, ob bei diesem (im Betrieb des Dienstgebers; vergleiche , etwa VwGH 21.2.2012, 2011/11/0143) ein „anderer geeigneter“ Arbeitsplatz vorhanden ist. Dass Letzteres nicht der Fall ist, ist vom Dienstgeber nachzuweisen vergleiche , VwGH 20.3.2012, 2011/11/0146).

12

Nach den unbestrittenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts beruht das Dienstverhältnis des Revisionswerbers auf § 36 VBG 1948. Wie sich aus § 1 leg. cit. ergibt, handelt es sich somit um einen privatrechtlichen Dienstvertrag mit dem Bund. Dienstgeber des Revisionswerbers ist somit nicht die Mitbeteiligte, sondern der Bund (vgl. ähnlich iZm. einem Land als Dienstgeber VwGH 21.3.2006, 2004/11/0082). Demgegenüber ging das Verwaltungsgericht davon aus, die Suche nach einem Ersatzarbeitsplatz habe nicht den „allgemeinen“ Bundesdienst miteinzubeziehen, sondern sei aus zwei Gründen auf den Bereich der Mitbeteiligten zu beschränken: Nach den unbestrittenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts beruht das Dienstverhältnis des Revisionswerbers auf Paragraph 36, VBG 1948. Wie sich aus Paragraph eins, leg. cit. ergibt, handelt es sich somit um einen privatrechtlichen Dienstvertrag mit dem Bund. Dienstgeber des Revisionswerbers ist somit nicht die Mitbeteiligte, sondern der Bund vergleiche , ähnlich iZm. einem Land als Dienstgeber VwGH 21.3.2006, 2004/11/0082). Demgegenüber ging das Verwaltungsgericht davon aus, die Suche nach einem Ersatzarbeitsplatz habe nicht den „allgemeinen“ Bundesdienst miteinzubeziehen, sondern sei aus zwei Gründen auf den Bereich der Mitbeteiligten zu beschränken:

Einerseits sei der vom Revisionswerber ins Treffen geführte hg. Beschluss vom 11. August 2021, Ra 2020/11/0187, unbeachtlich, weil die dortigen Erwägungen darauf abstellten, dass sich ein Dienstgeber der Obliegenheit des Anbietens eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes iSd. § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG entledigen könne, indem er begünstigte Behinderte, die er zu kündigen beabsichtige, solchen Unternehmen (Organisationseinheiten) zur Dienstleistung überlasse bzw. zuweise, in denen von vornherein kein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stehe. Einerseits sei der vom Revisionswerber ins Treffen geführte hg. Beschluss vom 11. August 2021, Ra 2020/11/0187, unbeachtlich, weil die dortigen Erwägungen darauf abstellten, dass sich ein Dienstgeber der Obliegenheit des Anbietens eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes iSd. Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG entledigen könne, indem er begünstigte Behinderte, die er zu kündigen beabsichtige, solchen Unternehmen (Organisationseinheiten) zur Dienstleistung überlasse bzw. zuweise, in denen von vornherein kein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stehe.

Entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts sind allerdings die im zitierten hg. Beschluss zum Ausdruck gebrachten Überlegungen auch im Revisionsfall beachtlich: Der Verwaltungsgerichtshof hat darin klargestellt, dass auch dann, wenn ein dem Kreis der begünstigten Behinderten zugehöriger Dienstnehmer vom Dienstgeber an einen ausgegliederten Betrieb überlassen wurde, zu prüfen ist, ob ein anderer geeigneter Arbeitsplatz beim Dienstgeber - und nicht etwa nur im ausgegliederten Betrieb - vorhanden ist. Andernfalls könnte der Dienstgeber den Kündigungsschutz entgegen der Intention des § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG durch Zuweisung des Dienstnehmers an ein Unternehmen unterlaufen, in dem von vornherein kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist. Entgegen der Ansicht des Verwaltungsgerichts sind allerdings die im zitierten hg. Beschluss zum Ausdruck gebrachten Überlegungen auch im Revisionsfall beachtlich: Der Verwaltungsgerichtshof hat darin klargestellt, dass auch dann, wenn ein dem Kreis der begünstigten Behinderten zugehöriger Dienstnehmer vom Dienstgeber an einen ausgegliederten Betrieb überlassen wurde, zu prüfen ist, ob ein anderer geeigneter Arbeitsplatz beim Dienstgeber - und nicht etwa nur im ausgegliederten Betrieb - vorhanden ist. Andernfalls könnte der Dienstgeber den Kündigungsschutz entgegen der Intention des Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG durch Zuweisung des Dienstnehmers an ein Unternehmen unterlaufen, in dem von vornherein kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist.

Auch das weitere Argument des Verwaltungsgerichts, nach ständiger hg. Rechtsprechung zum Dienstrecht komme für einen Lehrer eine Verwendung im Administrativdienst, die nicht in der Ausübung des Lehramtes bestehe, als gleichwertiger Arbeitsplatz nicht in Betracht, ist nicht zielführend:

Mit der vom Verwaltungsgericht zitierten hg. Judikatur ist für den Revisionsfall schon deshalb nichts zu gewinnen, weil der Revisionswerber den verwaltungsgerichtlichen Feststellungen zufolge nicht in einem öffentlich-rechtlichen, sondern in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht und nicht nach § 14 BDG in den Ruhestand versetzt, sondern nach § 8 BEinstG gekündigt werden soll. Aus den vom Verwaltungsgericht herangezogenen Bestimmungen des § 14 BDG und des § 12 LDG ist für den Revisionsfall aber auch inhaltlich nichts zu gewinnen: Nach diesen Regelungen ist wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, wer infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen kann, wenn ihm kein zumutbarer „mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz“ zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er zu erfüllen imstande ist. Die Voraussetzungen für die Ruhestandsversetzung nach diesen Gesetzen sind somit andere als jene für die Zustimmung zur Kündigung nach § 8 Abs. 4 lit. b BEinstG, wo nach dem Wortlaut des Gesetzes auf einen „anderen geeigneten“ Arbeitsplatz abgestellt wird. Mit der vom Verwaltungsgericht zitierten hg. Judikatur ist für den Revisionsfall schon deshalb nichts zu gewinnen, weil der Revisionswerber den verwaltungsgerichtlichen Feststellungen zufolge nicht in einem öffentlich-rechtlichen, sondern in einem vertraglichen Dienstverhältnis steht und nicht nach Paragraph 14, BDG in den Ruhestand versetzt, sondern nach Paragraph 8, BEinstG gekündigt werden soll. Aus den vom Verwaltungsgericht herangezogenen Bestimmungen des Paragraph 14, BDG und des Paragraph 12, LDG ist für den Revisionsfall aber auch inhaltlich nichts zu gewinnen: Nach diesen Regelungen ist wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen, wer infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen kann, wenn ihm kein zumutbarer „mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz“ zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er zu erfüllen imstande ist. Die Voraussetzungen für die Ruhestandsversetzung nach diesen Gesetzen sind somit andere als jene für die Zustimmung zur Kündigung nach Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG, wo nach dem Wortlaut des Gesetzes auf einen „anderen geeigneten“ Arbeitsplatz abgestellt wird.

Unterstützt wird diese Rechtsansicht zunächst durch die Materialien zur NovelleBGBl. I Nr. 17/1999, mit der u.a. § 8 BEinstG neu gefasst wurde und Abs. 4 die geltende Fassung erhielt. Zu den in Abs. 4 leg. cit. aufgezählten Kündigungsgründen heißt es in den Erläuterungen (RV 1518 BlgNR 20. GP 12) auszugsweise:Unterstützt wird diese Rechtsansicht zunächst durch die Materialien zur Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 17 aus 1999,, mit der u.a. Paragraph 8, BEinstG neu gefasst wurde und Absatz 4, die geltende Fassung erhielt. Zu den in Absatz 4, leg. cit. aufgezählten Kündigungsgründen heißt es in den Erläuterungen Regierungsvorlage 1518, BlgNR 20.

Gesetzgebungsperiode 12,) auszugsweise:

„Bereits nach der bestehenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes stellt der Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrates die äußerste Grenze des Bestandschutzes begünstigter Behinderter dar (VwGH vom 22. April 1997, Zl. 95/08/0039; 23. April 1996, Zl. 96/08/0002 und 14. April 1995, Zl. 94/08/0220).

Diesem Gedanken folgend orientieren sich die im § 8 Abs. 4 beispielsweise aufgezählten Kündigungsgründe an jenen, die für Mitglieder von Betriebsräten nach § 121 des Arbeitsverfassungsgesetzes gelten, wobei jedoch auf die sich aus dem Behinderteneinstellungsgesetz ergebenden Besonderheiten - im Mittelpunkt des Behinderteneinstellungsgesetzes steht der Schutz des einzelnen behinderten Dienstnehmers und nicht das Interesse der Belegschaft als Ganzes - Bedacht genommen wurde. Die im § 8 Abs. 4 genannten Kündigungsgründe sind von den Behörden in jedem Fall in die zwingend vorgeschriebene Interessenabwägung einzubeziehen.“Diesem Gedanken folgend orientieren sich die im Paragraph 8, Absatz 4, beispielsweise aufgezählten Kündigungsgründe an jenen, die für Mitglieder von Betriebsräten nach Paragraph 121, des Arbeitsverfassungsgesetzes gelten, wobei jedoch auf die sich aus dem Behinderteneinstellungsgesetz ergebenden Besonderheiten - im Mittelpunkt des Behinderteneinstellungsgesetzes steht der Schutz des einzelnen behinderten Dienstnehmers und nicht das Interesse der Belegschaft als Ganzes - Bedacht genommen wurde. Die im Paragraph 8, Absatz 4, genannten Kündigungsgründe sind von den Behörden in jedem Fall in die zwingend vorgeschriebene Interessenabwägung einzubeziehen.“

Die Bezug habende Bestimmung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG),BGBl. Nr. 22/1974 idF BGBl. 563/1986, lautet:Die Bezug habende Bestimmung des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974, in der Fassung , Bundesgesetzblatt 563 aus 1986,, lautet:

„Kündigungsschutz

§ 121. Das Gericht darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 120 nur zustimmen, wennParagraph 121, Das Gericht darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des Paragraph 120, nur zustimmen, wenn

1.

der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

2.

das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

3.

das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.“

Auch in den Z 1 und 2 des§ 121 ArbVG, an dem sich § 8 Abs. 4 BEinstG den zitierten Materialien zufolge orientiert, ist nicht von einem „mindestens gleichwertigen“, sondern lediglich von einem anderen Arbeitsplatz die Rede, an dem das Betriebsratsmitglied weiterbeschäftigt werden kann. Freilich muss das Betriebsratsmitglied auch fähig und willens sein, diese Tätigkeit auszuüben; verlangt es zur Abwendung seiner Kündigung einen Ersatzarbeitsplatz, ist es auch zur Akzeptanz der dort gegebenen (unter Umständen schlechteren) Arbeitsbedingungen - wie Arbeitszeit und Entgeltanspruch - verpflichtet (Wolligger in Neumayr/Reissner [Hrsg.] Zeller Kommentar zum Arbeitsrechß [2018] § 121 ArbVG Rz. 13, mwN). Auch in den Ziffer eins, und 2 des Paragraph 121, ArbVG, an dem sich Paragraph 8, Absatz 4, BEinstG den zitierten Materialien zufolge orientiert, ist nicht von einem „mindestens gleichwertigen“, sondern

lediglich von einem anderen Arbeitsplatz die Rede, an dem das Betriebsratsmitglied weiterbeschäftigt werden kann. Freilich muss das Betriebsratsmitglied auch fähig und willens sein, diese Tätigkeit auszuüben; verlangt es zur Abwendung seiner Kündigung einen Ersatzarbeitsplatz, ist es auch zur Akzeptanz der dort gegebenen (unter Umständen schlechteren) Arbeitsbedingungen - wie Arbeitszeit und Entgeltanspruch - verpflichtet (Wolligger in Neumayr/Reissner [Hrsg.] Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ [2018] Paragraph 121, ArbVG Rz. 13, mwN).

16

Unter einem „anderen geeigneten“ Arbeitsplatz iSd. § 8 Abs. 4 BEinstG ist somit eine Tätigkeit zu verstehen, zu deren Ausübung der dem Kreis der begünstigten Behinderten zugehörige Dienstnehmer (geistig und körperlich) in der Lage ist. Unter einem „anderen geeigneten“ Arbeitsplatz iSd. Paragraph 8, Absatz 4, BEinstG ist somit eine Tätigkeit zu verstehen, zu deren Ausübung der dem Kreis der begünstigten Behinderten zugehörige Dienstnehmer (geistig und körperlich) in der Lage ist.

Gleiches ergibt sich auch aus der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zu § 8 BEinstG, in der nicht auf die Gleichwertigkeit des Ersatzarbeitsplatzes, sondern auf die Eignung des Dienstnehmers für eine - gegebenenfalls auch nicht gleichwertige - Tätigkeit abgestellt wurde (vgl. insbesondere VwGH 15.9.2009, 2006/11/0258; siehe etwa auch VwGH 27.2.2004, 2002/11/0056; 26.2.2008, 2006/11/0018; 21.2.2012, 2011/11/0143; 20.3.2012, 2011/11/0146). Gleiches ergibt sich auch aus der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs zu Paragraph 8, BEinstG, in der nicht auf die Gleichwertigkeit des Ersatzarbeitsplatzes, sondern auf die Eignung des Dienstnehmers für eine - gegebenenfalls auch nicht gleichwertige - Tätigkeit abgestellt wurde vergleiche , insbesondere VwGH 15.9.2009, 2006/11/0258; siehe etwa auch VwGH 27.2.2004, 2002/11/0056; 26.2.2008, 2006/11/0018; 21.2.2012, 2011/11/0143; 20.3.2012, 2011/11/0146).

17

Besteht eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des begünstigten Behinderten auf einem anderen, von ihm akzeptierten Arbeitsplatz des Dienstgebers und führt die (bei vergleichender Würdigung der wirtschaftlichen und gesundheitlichen Situation des Behinderten, insbesondere auch seiner künftigen Berufsaussichten im Falle einer Auflösung des Dienstverhältnisses gebotene) Weiterbeschäftigung nicht zu unzumutbaren Belastungen für den Dienstgeber, sei es aus den im Verhalten oder in der Person des Behinderten gelegenen, sei es aus objektiven betrieblichen Gründen (so zB wegen äußerster Einschränkung der Weiterverwendungsmöglichkeit des begünstigten Behinderten), so widerspräche eine auf Antrag des Dienstgebers erteilte Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung eines solchen begünstigten Behinderten dem Sinn des BEinstG (VwGH 27.2.2004, 2002/11/0056, mwN). Die Unfähigkeit des Dienstnehmers, die vereinbarte Tätigkeit auszuüben, bildet somit erst in Verbindung mit dem vom Dienstgeber nachzuweisenden Umstand, dass bei ihm kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz besteht, einen Grund dafür, im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses als dem Dienstgeber nicht zumutbar anzusehen (vgl. iZm. einem Entfall des Arbeitsplatzes VwGH 20.3.2012, 2011/11/0146). Besteht eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des begünstigten Behinderten auf einem anderen, von ihm akzeptierten Arbeitsplatz des Dienstgebers und führt die (bei vergleichender Würdigung der wirtschaftlichen und gesundheitlichen Situation des Behinderten, insbesondere auch seiner künftigen Berufsaussichten im Falle einer Auflösung des Dienstverhältnisses gebotene) Weiterbeschäftigung nicht zu unzumutbaren Belastungen für den Dienstgeber, sei es aus den im Verhalten oder in der Person des Behinderten gelegenen, sei es aus objektiven betrieblichen Gründen (so zB wegen äußerster Einschränkung der Weiterverwendungsmöglichkeit des begünstigten Behinderten), so widerspräche eine auf Antrag des Dienstgebers erteilte Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung eines solchen begünstigten Behinderten dem Sinn des BEinstG (VwGH 27.2.2004, 2002/11/0056, mwN). Die Unfähigkeit des Dienstnehmers, die vereinbarte Tätigkeit auszuüben, bildet somit erst in Verbindung mit dem vom Dienstgeber nachzuweisenden Umstand, dass bei ihm kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz besteht, einen Grund dafür, im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung die Fortsetzung des Dienstverhältnisses als dem Dienstgeber nicht zumutbar anzusehen vergleiche , iZm. einem Entfall des Arbeitsplatzes VwGH 20.3.2012, 2011/11/0146).

18

Im Revisionsfall hatte bereits die belangte Behörde festgestellt, der Revisionswerber sei fähig, eine Bürotätigkeit auszuüben und habe sich bereit erklärt, an einem Ersatzarbeitsplatz zu arbeiten und die dafür erforderlichen Weiterbildungen zu absolvieren. Das Verwaltungsgericht traf zusätzlich Feststellungen zur hohen und vielfältigen Qualifikation und der langen, auch außerschulischen Berufserfahrung des Revisionswerbers sowie zur Möglichkeit, ihn an einem Arbeitsplatz mit überwiegender Bildschirmtätigkeit einzusetzen.

19

Vor diesem Hintergrund und angesichts der vorstehenden Erwägungen fehlt im Revisionsfall ein ausreichender Nachweis darüber, dass der Revisionswerber bei seinem Dienstgeber - sohin im gesamten Bereich des Bundes - „trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann“ (§ 8 Abs. 4 lit. b BEinstG). Vor diesem Hintergrund und angesichts der vorstehenden Erwägungen fehlt im Revisionsfall ein ausreichender Nachweis darüber, dass der Revisionswerber bei seinem Dienstgeber - sohin im gesamten Bereich des Bundes - „trotz seiner Zustimmung an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigt werden kann“ (Paragraph 8, Absatz 4, Litera b, BEinstG).

20

Da das Verwaltungsgericht aus den dargestellten Gründen die Rechtslage verkannte, war das angefochtene Erkenntnis gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufzuheben. Da das Verwaltungsgericht aus den dargestellten Gründen die Rechtslage verkannte, war das angefochtene Erkenntnis gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufzuheben.

21

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff. VwGG iVm. der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 47, ff. VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014.

Wien, am 25. Juli 2024

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2024:RO2022110015.J00

Im RIS seit

20.08.2024

Zuletzt aktualisiert am

26.09.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at