

TE Vwgh Erkenntnis 2014/3/20 2013/12/0101

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.03.2014

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §56;
BDG 1979 §14 Abs1 idF 2008/I/147;
BDG 1979 §14 Abs3 idF 2008/I/147;
BDG 1979 §38;
BDG 1979 §40;
BDG 1979 §43a;
B-VG Art20 Abs1;
VwGG §36 Abs1;
VwGG §38 Abs2;
VwRallg;
1. AVG § 56 heute
2. AVG § 56 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 56 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

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. 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. BDG 1979 § 38 heute
2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 40 heute
2. BDG 1979 § 40 gültig ab 01.01.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
3. BDG 1979 § 40 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 43a heute
2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009

1. B-VG Art. 20 heute
2. B-VG Art. 20 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2024
3. B-VG Art. 20 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 141/2022
4. B-VG Art. 20 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
5. B-VG Art. 20 gültig von 01.10.2010 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2010
6. B-VG Art. 20 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
7. B-VG Art. 20 gültig von 01.01.1988 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 285/1987
8. B-VG Art. 20 gültig von 01.07.1976 bis 31.12.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 302/1975

9. B-VG Art. 20 gültig von 19.12.1945 bis 30.06.1976 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

10. B-VG Art. 20 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGG § 36 heute
2. VwGG § 36 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 36 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 36 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 36 gültig von 01.08.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2004
6. VwGG § 36 gültig von 01.09.1997 bis 31.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1997
7. VwGG § 36 gültig von 01.01.1991 bis 31.08.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
8. VwGG § 36 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990
1. VwGG § 38 heute
2. VwGG § 38 gültig ab 15.04.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2021
3. VwGG § 38 gültig von 01.01.2014 bis 14.04.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 38 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 38 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 38 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Kupec, über die Beschwerde der EA in W, vertreten durch Mag. Werner Piplits und Mag. Marko MacKinnon, Rechtsanwälte in 1010 Wien, Kärntner Straße 25, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 17. Mai 2013, Zl. BMVIT- 1.681/0002-I/PR1/2013, betreffend amtswegige Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 BDG 1979, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Kupec, über die Beschwerde der EA in W, vertreten durch Mag. Werner Piplits und Mag. Marko MacKinnon, Rechtsanwälte in 1010 Wien, Kärntner Straße 25, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 17. Mai 2013, Zl. BMVIT- 1.681/0002-I/PR1/2013, betreffend amtswegige Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 14, BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Die 1958 geborene Beschwerdeführerin stand bis zu ihrer durch den angefochtenen Bescheid bewirkten Ruhestandsversetzung in einem öffentlich-rechtlichen (Aktiv-)Dienstverhältnis zum Bund.

Zur Vorgeschichte wird zunächst auf das hg. Erkenntnis vom 22. Februar 2011, Zl. 2010/12/0004, verwiesen, mit welchem ein Bescheid der belangten Behörde vom 20. November 2009, welcher eine Ruhestandsversetzung der Beschwerdeführerin mit Ablauf des 30. November 2009 verfügt hatte, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben wurde.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die belangte Behörde in dem eben zitierten Bescheid u.a. Folgendes feststellte:

"Der Ihnen ursprünglich zugewiesene Arbeitsplatz als Referentin B in der Sektion II des bmvit, Gruppe Straße, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, war der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordnet. Mit Wirksamkeit vom 27. August 2007 erfolgte Ihre Zuteilung als Referentin B in die Abteilung II/ST 7 - Personenverkehr auf einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A 2/5." Der Ihnen ursprünglich zugewiesene Arbeitsplatz als Referentin B in der

Sektion römisch zwei des bmvit, Gruppe Straße, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, war der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordnet. Mit Wirksamkeit vom 27. August 2007 erfolgte Ihre Zuteilung als Referentin B in die Abteilung II/ST 7 - Personenverkehr auf einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A 2/5.

Sie befanden sich vom 22. Dezember 2006 bis 26. August 2007 sowie ab 3. September 2007 durchgehend im Krankenstand ...

...

Am 30. Mai 2008 wurde von der Dienstbehörde mit dem leitenden Arzt des Pensionsservice der BVA telefonisch Rücksprache gehalten und bestätigte dieser, dass ein Arbeitsversuch aus ärztlicher Sicht keine Gesundheitsgefährdung darstellen würde und somit seitens der Dienstbehörde ohne Bedenken zugestimmt werden könne. Es wäre jedoch das Gutachten an ihn weiterzuleiten, und er werde - nach Abwarten des Ergebnisses Ihres Arbeitsversuches - eine weitere Stellungnahme abgeben.

Mit Schreiben vom selben Tag wurde Ihr Rechtsvertreter daher dahingehend informiert, dass Ihrem Arbeitsversuch ab 2. Juni 2008 zugestimmt werde, da offenbar aus ärztlicher Sicht keine Gesundheitsgefährdung bestehe. Sowohl in der Abteilung ST 6 - Güterverkehr, in der Sie ursprünglich tätig waren, als auch in der Abteilung ST 7 - Personenverkehr, der Sie zuletzt zugeteilt waren, wäre entsprechender Personalbedarf vorhanden, sodass Ihnen freigestellt werden könne, in welcher Abteilung Sie Ihren Dienst versehen möchten.

Sie nahmen in weiterer Folge ohne vorherige Information der Dienstbehörde direkten Kontakt mit dem Leiter der Abteilung ST 6 auf; ein Schreiben Ihres Rechtsvertreters, wonach Sie Ihren Dienst in der Abteilung ST 6 antreten werden, langte bei der Dienstbehörde am Freitag, 30. Mai 2008, um 16:55 per Fax ein und wurde dort erst am darauffolgenden Montag, dem 2. Juni 2008, registriert.

Am 2. Juni 2008 langte bei der Leiterin der Personalabteilung eine e-mail des Leiters der Abteilung ST 6 ein, wonach Sie an diesem Tag bei ihm erschienen wären, er jedoch den Versuch, Sie in der Abteilung ST 6 probeweise einzustellen, als gescheitert ansehe. Dies begründete er damit, das Sie seinerzeit - sinngemäß - zum wiederholten Male ihm gegenüber Mobbing von zwei Kollegen vorgeworfen hätten. Diesen Vorwurf hätten Sie sinngemäß auch bei einer Besprechung in Anwesenheit mehrerer Kollegen bzw. Vorgesetzten wiederholt, wobei Sie auch ihn mit derartigen Vorwürfen belegt hätten.

Aus seiner Sicht und aus Sicht der beiden Betroffenen wäre allerdings das Gegenteil der Fall; Sie hätten durch ständige jahrelange Intrigen und gegenseitiges Ausspielen der Mitarbeiter die Atmosphäre in der Abteilung völlig vergiftet. Abschließend weist der Leiter der Abteilung ST 6 darauf hin, dass seit Ihrem Weggang vor etwa eineinhalb Jahren in der Abteilung ein ruhiges und besonders harmonisches Klima herrsche; sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung hätten sich über Ihr 'Auftauchen' schockiert und entsetzt gezeigt, mehr könne dazu nicht gesagt werden.

In einem daraufhin mit dem Leiter der Abteilung ST 6 geführten Telefonat bekräftigte dieser der Leiterin der Personalabteilung gegenüber seine Ablehnung Ihrer Verwendung in seiner Abteilung.

Sie fanden sich daraufhin in der Personalabteilung ein. In einem Gespräch mit der Leiterin der Personalabteilung unter Anwesenheit der Referentin sowie eines Personalvertreters wurden Ihnen mitgeteilt, dass es keine Möglichkeit mehr gebe, in der Abteilung ST 6 verwendet zu werden, da Sie jedoch auch in der Abteilung ST 7 absolut nicht Dienst versehen wollten, wurde Ihnen zugesagt, eine Lösung zu suchen und vereinbart, dass Sie am 3. Juni 2008 um 9.00 Uhr in der Personalabteilung vorsprechen sollten.

Dem kamen Sie nach und wurde Ihnen die Möglichkeit mitgeteilt, in der Abteilung ST 2 Verwendung zu finden und Sie daher mit dem zuständigen Abteilungsleiter ein diesbezügliches Gespräch führen sollten. Sie insistierten dagegen jedoch neuerlich dahingehend, dass Sie in der Abteilung ST 6 arbeiten möchten, obwohl das Arbeitsklima dort sehr schlecht wäre, woran aber nur der Abteilungsleiter schuld wäre. Es wurde Ihnen daraufhin erklärt, dass dies aufgrund der Ablehnung des Abteilungsleiters keinen Sinn hätte und nicht möglich wäre.

Da Sie auch eine - daraufhin neuerlich vorgeschlagene - Verwendung in der Abteilung ST 7 kategorisch ablehnten, weil Sie 'dort hinausgeekelt worden' wären, wurde Ihnen von der Leiterin der Personalabteilung - da Sie über einzelne Bedienstete Negatives behaupteten und daher das Gespräch zu keinem konstruktiven Ergebnis mehr führen konnte - klar gemacht, dass Sie die Möglichkeit hätten, in der Abteilung ST 2 zu arbeiten. Sollten Sie dies ablehnen, wäre nur mehr die Abteilung ST 7 als Alternative vorhanden.

Außerdem wurden Sie ausdrücklich darauf hingewiesen, dass, sofern Sie keine der Ihnen aufgezeigten Verwendungsmöglichkeiten annähmen - wobei Sie wohlgerne keinen Anspruch auf eine bestimmte, von Ihnen gewünschte Verwendung hätten -, der Arbeitsversuch als gescheitert anzusehen wäre.

Sie teilten daraufhin mit, sich mit Ihrem Rechtsvertreter absprechen zu müssen, woraufhin Ihnen eine halbstündige Frist gesetzt wurde. Bereits nach 20 Minuten teilten Sie mit, das Angebot, mit dem Leiter der Abteilung ST 2 ein Gespräch bezüglich Ihrer dortigen künftigen Verwendung zu führen, annehmen zu wollen.

Zwischenzeitig langte ein Schreiben Ihres Rechtsvertreters vom 2. Juni 2008 ein, worin dieser ausdrücklich daran festhielt, dass Sie weiterhin bereit wären, Ihren Dienst in der Abteilung ST 6 anzutreten.

Der Leiter der Abteilung ST 2 teilte mittlerweile mit, das Gespräch mit Ihnen wäre positiv verlaufen und Sie würden am 4. Juni 2008 um 9.00 Uhr Ihren Dienst antreten, was offenbar erfolgte. Um 14.00 Uhr desselben Tages teilte der Leiter der Abteilung ST 2 jedoch der Personalabteilung per e-mail mit, dass Sie ihm bei einem Gespräch mitgeteilt hätten, Ihre Ärzte könnten eine Beschäftigung in einem neuen Arbeitsfeld nicht verantworten.

Der Arbeitsversuch wurde seitens der Dienstbehörde daher als gescheitert angesehen ..."

In den Entscheidungsgründen des vorzitierten Erkenntnisses vom 22. Februar 2011 führte der Verwaltungsgerichtshof (u.a.) Folgendes aus:

"Vor dem Verwaltungsgerichtshof ist zwischen den Parteien strittig, ob bei der Beschwerdeführerin (auch) dauernde Dienstunfähigkeit in Bezug auf den Arbeitsplatz als Referentin B in der Sektion II, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, vorlag." Vor dem Verwaltungsgerichtshof ist zwischen den Parteien strittig, ob bei der Beschwerdeführerin (auch) dauernde Dienstunfähigkeit in Bezug auf den Arbeitsplatz als Referentin B in der Sektion römisch zwei, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, vorlag.

Auf Grund des von der belangten Behörde festgestellten Sachverhaltes könnte es rechtlich zweifelhaft sein, welcher Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin letztlich wirksam als Dauerverwendung zugewiesen wurde. Wie die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid zutreffend darlegte, hätten Verwendungsänderungen zwischen den erwähnten Arbeitsplätzen als Referentin B in den Abteilungen ST 6, ST 7 und ST 2 keines Bescheides bedurft, und zwar unabhängig davon, dass diese Arbeitsplätze im Funktionszulagenschema unterschiedlichen Funktionsgruppen zugeordnet waren:

Die Bewertung einer Personalmaßnahme unter dem Gesichtspunkt ihrer Ungleichwertigkeit/Gleichwertigkeit ist nämlich bei einer Beamtin, die - wie die Beschwerdeführerin - mangels Option in das neue Funktionszulagenschema nach wie vor dem alten Dienstklassensystem angehört, nach der Rechtsprechung auch nach dem 1. Jänner 1995 weiterhin nach § 40 Abs. 2 Z. 2 BDG 1979 in der Fassung vor dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 vorzunehmen und nicht nach § 40 Abs. 2 Z. 2 in Verbindung mit Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung der am 1. Jänner 1995 in Kraft getretenen Novelle zu beurteilen, der die Gleichwertigkeitsprüfung von Kriterien abhängig macht, die es nur im neuen Schema gibt (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2001, Zl. 98/12/0139 = VwSlg. 15.742 A/2001, mit weiteren Hinweisen). Nur der Wegfall einer Leitungsfunktion im engeren Sinn stellt eine objektive Ungleichwertigkeit zweier Verwendungen innerhalb derselben Verwendungsgruppe im Sinne des § 40 Abs. 2 Z. 2 BDG 1979 in der Fassung vor dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 dar (vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. September 1997, Zl. 96/12/0005). Da sämtliche genannte Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe B zugeordnet waren und es keinen Hinweis auf Unterschiede in Bezug auf Leitungsfunktionen bzw. Beförderungschancen für die Beschwerdeführerin in Ansehung der genannten Arbeitsplätze gibt, wäre der Gebrauch der Weisungsform für die Vornahme einer Verwendungsänderung jedenfalls zulässig gewesen. Die Bewertung einer Personalmaßnahme unter dem Gesichtspunkt ihrer Ungleichwertigkeit/Gleichwertigkeit ist nämlich bei einer Beamtin, die - wie die Beschwerdeführerin - mangels Option in das neue Funktionszulagenschema nach wie vor dem alten Dienstklassensystem angehört, nach der Rechtsprechung auch nach dem 1. Jänner 1995 weiterhin nach Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer 2, BDG 1979 in der Fassung vor dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 vorzunehmen und nicht nach Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer 2, in Verbindung mit Absatz 3, BDG 1979 in der Fassung der am 1. Jänner 1995 in Kraft getretenen Novelle zu beurteilen, der die Gleichwertigkeitsprüfung von Kriterien abhängig macht, die es nur im neuen Schema gibt (vergleiche, hiezu das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2001, Zl. 98/12/0139 = VwSlg. 15.742 A/2001, mit weiteren Hinweisen). Nur der Wegfall einer Leitungsfunktion im engeren Sinn stellt eine objektive Ungleichwertigkeit zweier Verwendungen innerhalb derselben Verwendungsgruppe im Sinne des Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer

2, BDG 1979 in der Fassung vor dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 dar vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 17. September 1997, Zl. 96/12/0005). Da sämtliche genannte Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe B zugeordnet waren und es keinen Hinweis auf Unterschiede in Bezug auf Leitungsfunktionen bzw. Beförderungschancen für die Beschwerdeführerin in Ansehung der genannten Arbeitsplätze gibt, wäre der Gebrauch der Weisungsform für die Vornahme einer Verwendungsänderung jedenfalls zulässig gewesen.

Die Frage, welcher Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin sohin letztendlich als Dauerverwendung zugewiesen wurde, hängt von der Auslegung der von der belangten Behörde im Zusammenhang mit den Arbeitsversuchen der Beschwerdeführerin im Jahr 2007 und 2008 getätigten Äußerungen ab.

Diese Frage kann jedoch hier deshalb dahingestellt bleiben, weil - unstrittig - der Arbeitsplatz in der Abteilung ST 6 - Güterverkehr unbesetzt ist und - wäre er der Beschwerdeführerin nicht als ihr aktueller Dauerarbeitsplatz zuletzt wirksam zugewiesen worden - jedenfalls als Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des § 14 Abs. 3 zweiter Fall BDG 1979 in Betracht zu ziehen gewesen wäre. Wie die belangte Behörde jedenfalls für den Bereich des Dienstklassenschemas zutreffend feststellt, ist nämlich auch für die Gleichwertigkeit eines Verweisungsarbeitsplatzes im Verständnis des § 14 Abs. 3 zweiter Fall BDG 1979 die Zugehörigkeit zur gleichen Verwendungsgruppe maßgeblich, wobei hier bezüglich der in diesem Zusammenhang noch bedeutsamen Leitungsfunktion und der Beförderungschancen gleichfalls keine Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen in den Abteilungen ST 6, ST 7 und ST 2 bestanden. ... "Diese Frage kann jedoch hier deshalb dahingestellt bleiben, weil - unstrittig - der Arbeitsplatz in der Abteilung ST 6 - Güterverkehr unbesetzt ist und - wäre er der Beschwerdeführerin nicht als ihr aktueller Dauerarbeitsplatz zuletzt wirksam zugewiesen worden - jedenfalls als Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, zweiter Fall BDG 1979 in Betracht zu ziehen gewesen wäre. Wie die belangte Behörde jedenfalls für den Bereich des Dienstklassenschemas zutreffend feststellt, ist nämlich auch für die Gleichwertigkeit eines Verweisungsarbeitsplatzes im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, zweiter Fall BDG 1979 die Zugehörigkeit zur gleichen Verwendungsgruppe maßgeblich, wobei hier bezüglich der in diesem Zusammenhang noch bedeutsamen Leitungsfunktion und der Beförderungschancen gleichfalls keine Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen in den Abteilungen ST 6, ST 7 und ST 2 bestanden. ... "

In weiterer Folge legte der Verwaltungsgerichtshof dar, dass die von der belangten Behörde getroffenen Feststellungen insgesamt nicht geeignet gewesen seien, die Annahme zu tragen, wonach die Beschwerdeführerin auf dem zu diesem Zeitpunkt unbesetzten Arbeitsplatz in der Abteilung ST 6 dauernd dienstunfähig gewesen sei.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde zunächst eine Stellungnahme der Leiterin der Abteilung ST 7 ein, aus welcher im Wesentlichen hervorging, dass die Beschwerdeführerin dort lediglich im Bereich des Personenbeförderungsrechtes auf einem näher genannten Arbeitsplatz eingesetzt werden könne.

Diese Stellungnahme übermittelte die belangte Behörde mit Schreiben vom 11. November 2011 der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter (im Folgenden: BVA) mit dem Ersuchen um neuerliche ärztliche Begutachtung der Frage der dauernden Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin.

In diesem Schreiben heißt es (auszugsweise):

"unter Bezugnahme auf Ihr Schreiben vom 2. September 2011 wird eine Stellungnahme der Leiterin der Abteilung ST 7, der die Beschwerdeführerin zuletzt zugewiesen war und der ihr ehemals in der Abteilung ST 6 vorhandener Arbeitsplatz mittlerweile organisatorisch zugeordnet ist, zum Arbeitsplatz der Beamtin übermittelt. In dieser Stellungnahme wird auf das aktuell vorhandene Anforderungsprofil in Beachtung von organisatorisch notwendigen Änderungen in den Jahren der Abwesenheit der Beamtin eingegangen.

Hiezu ist anzumerken, dass die Abteilung ST 6, in welcher der Arbeitsplatz der Beamtin ursprünglich angesiedelt war, im Rahmen einer Organisationsänderung aufgelöst wurde und somit die Agenden dieser Abteilung der Abteilung ST 7 übertragen wurden. Dieser Abteilung war die Beamtin allerdings im kurzen Zeitraum Ihres 'Arbeitsversuchs' ohnedies bereits zugewiesen. Abgesehen von den organisatorischen Änderungen haben sich auch das Aufgabengebiet betreffend Neuerungen ergeben, wie in der Stellungnahme der Leiterin der Abteilung ST 7 ausgeführt wird."

Auf Basis dieses Schreibens, welches auf Grund eines späteren Ersuchens des Beschwerdevertreters diesem im Verwaltungsverfahren auch übermittelt wurde, erstattete die BVA in weiterer Folge ein Gutachten vom 13. Dezember 2011, welches seinerseits auf einer psychiatrischen Begutachtung der Beschwerdeführerin durch den

Sachverständigen Dr. Ha beruhte.

Zum weiteren Gang des Verwaltungsverfahrens wird - zur Vermeidung von Wiederholungen - auf die tieferstehende Wiedergabe der Begründung des angefochtenen Bescheides verwiesen, mit welchem die Beschwerdeführerin gemäß § 14 Abs. 1 in Verbindung mit § 233b Abs. 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), mit Ablauf des 31. Mai 2013 in den Ruhestand versetzt wurde. Zum weiteren Gang des Verwaltungsverfahrens wird - zur Vermeidung von Wiederholungen - auf die tieferstehende Wiedergabe der Begründung des angefochtenen Bescheides verwiesen, mit welchem die Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 14, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 233 b, Absatz 3, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), mit Ablauf des 31. Mai 2013 in den Ruhestand versetzt wurde.

In der Begründung des angefochtenen Bescheides heißt es zum Verfahrensgang:

"Sie befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie - bmvit und sind in die Verwendungsgruppe B, Dienstklasse VII, ernannt und wurden ursprünglich als Referentin B auf einem der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordneten Arbeitsplatz in der Sektion II des bmvit, Gruppe Straße, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, verwendet. Mit 27. August 2007 erfolgte Ihre Zuteilung als Referentin B in die Abteilung II/ST 7 - Personenverkehr auf einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A 2/5." "Sie befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie - bmvit und sind in die Verwendungsgruppe B, Dienstklasse römisch sieben, ernannt und wurden ursprünglich als Referentin B auf einem der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordneten Arbeitsplatz in der Sektion römisch zwei des bmvit, Gruppe Straße, Abteilung ST 6 - Güterverkehr, verwendet. Mit 27. August 2007 erfolgte Ihre Zuteilung als Referentin B in die Abteilung II/ST 7 - Personenverkehr auf einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A 2/5."

Nach Hinweis auf das bereits mehrfach zitierte hg. Erkenntnis vom 22. Februar 2011 führte die belangte Behörde zum weiteren Gang des Verwaltungsverfahrens Folgendes aus:

"Die zuständige Abteilungsleiterin wurde aufgrund dessen um Darstellung ersucht, inwieweit sich Änderungen auf Ihrem Arbeitsplatz ergeben hätten. In ihrer diesbezüglichen Stellungnahme fasste die Leiterin der Abteilung ST 7 Ihr Aufgabengebiet detailliert zusammen und führte weiter aus, dass es für Sie ein völlig neues Aufgabengebiet wäre, vor allem die Durchführung von Ermittlungsverfahren und die eigenständige und eigenverantwortliche Erledigung dieser Verfahren und deren Abschluss in Bescheidform verlange eine intensive Einschulung über einen längeren Zeitraum. Dies gelte ebenso für die Rechtsgrundlagen (Umfangreiche Kenntnisse des Kraftfahrlinienrechts und der mit dieser Rechtsmaterie zusammenhängenden Judikatur der Höchstgerichte, genaue Kenntnisse der EU-Rechtsvorschriften für den Bereich Personenverkehr, bilaterale Abkommen etc.), auf deren Basis die entsprechenden Erledigungen zu erfolgen haben. Ein sicherer Umgang mit dem ELAK sowie SAP wäre ebenso erforderlich wie Fremdsprachenkenntnisse in zumindest einer Fremdsprache. An persönlichen Anforderungen werde eine besondere intellektuelle Flexibilität erwartet, um sich kurzfristig auf neue Aufgaben und Situationen einzustellen, weiters eine sehr gute Fähigkeit in Stresssituationen genau, fehlerfrei und effizient zu arbeiten und ein hohes Maß an Belastbarkeit sowie die Bereitschaft zu Dienstreisen, was auch eine gewisse terminliche Flexibilität voraussetze.

Diese Stellungnahme wurde dem Pensionsservice der BVA weitergeleitet; hiezu wurde ergänzend angemerkt, dass die Abteilung ST 6, in welcher Ihr Arbeitsplatz ursprünglich angesiedelt war, im Rahmen einer Organisationsänderung aufgelöst wurde und somit die Agenden dieser Abteilung an die Abteilung ST 7 übertragen wurden. Dieser Abteilung waren Sie allerdings mit Wirksamkeit vom 27. August 2007 im Rahmen Ihres 'Arbeitsversuchs' mit Ihrer Zustimmung ohnedies bereits zugewiesen. Abgesehen von den organisatorischen Änderungen hätten sich auch das Aufgabengebiet betreffend Neuerungen ergeben, wie in der Stellungnahme der Abteilungsleiterin näher ausgeführt wird. Losgelöst von der Zuweisung eines konkreten anderen Arbeitsplatzes wäre die Zumutbarkeit der (theoretischen) Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in der Zentralstelle des bmvit - ohne Änderung des Dienstortes, mit ähnlichen Aufgaben im Verwaltungsbereich wie auf dem Ihnen bisher zugewiesenen Arbeitsplatz - festzustellen, wobei diesbezüglich insbesondere die Möglichkeit in Hinblick auf Ihre Einarbeitung in neue Sachgebiete generell überprüft werden sollte, da diese Fähigkeit im zuletzt erstellten Gutachten in Frage gestellt worden wäre.

Mit Gutachten vom 13. Dezember 2011 wurde 'ein funktionsloser Zustand nach depressiver Episode' diagnostiziert.

Weiters wurde folgendes Leistungskalkül festgehalten:

Bei der Untersuchung 6/2011 zeigte sich eine leichte Nervosität, bei leicht gehobener Stimmungslage, ohne weitere psychisch/geistige Beeinträchtigungen. Gegenüber der Voruntersuchung 2009 ist somit eine deutliche Besserung eingetreten. Bei der Untersuchung 6 aus 2011, zeigte sich eine leichte Nervosität, bei leicht gehobener Stimmungslage, ohne weitere psychisch/geistige Beeinträchtigungen. Gegenüber der Voruntersuchung 2009 ist somit eine deutliche Besserung eingetreten.

Es läuft adäquate medikamentöse Behandlung, zur Stabilisierung wird noch einmal monatlich Psychotherapie absolviert. Die lange Vorgeschichte mit psychischen Problemen läßt es psychiatrisch als möglich erscheinen, dass es bei beruflichem Wiedereintritt wieder zu psychischen Problemen kommt, was jedoch nicht zwangsläufig der Fall sein muss.

Die Untersuchte will arbeiten gehen, sie traut sich den Arbeitsaufwand zu.

Versetzung würde sie ablehnen. Sie ist noch mit aus ihrer Sicht erlittenem Unrecht beschäftigt. Die Untersuchte war seit 3.9.2007 nicht mehr im Arbeitsprozess.

Versetzung wäre aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend.

Bei laufender Behandlung wäre ein Arbeitsversuch medizinisch zu vertreten, unter der Voraussetzung: Die konkrete Tätigkeit müsste mit der Untersuchten bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände besprochen und klar definiert werden.

Die im Schreiben des BMVIT vom 11.11.2011 erwähnte Änderung der Tätigkeiten / jetzt Abtlg. ST 7 ist arbeitsmedizinisch gesehen keine Versetzung.

Es kann der Untersuchten zugemutet werden, zu verstehen und auch zu akzeptieren, dass sich seit 9/2007 einiges im Rahmen der Tätigkeit geändert hat. Es kann der Untersuchten zugemutet werden, zu verstehen und auch zu akzeptieren, dass sich seit 9 aus 2007, einiges im Rahmen der Tätigkeit geändert hat.

Da bei aktueller neuropsychiatrischer Untersuchung weder eingeschränkte geistige noch psychische Belastbarkeiten zu objektivieren waren, wäre die Untersuchte somit grundsätzlich imstande, Arbeiten die ihrem Ausbildungsgrad entsprechen zu erfüllen. In diesem Rahmen ergeben sich aus medizinischer Sicht hinsichtlich zu übertragender Verantwortung, bewältigbarer geistiger Arbeitsschwere und möglicher Belastung durch Zeitdruck und psychischen Stress keine Beschränkungen.

Die nicht eingeschränkte geistige und auch psychische Belastbarkeit lassen den Schluss zu, dass erforderlichenfalls berufliche Umstellbarkeit im altersüblichen Ausmaß möglich wäre. Dabei kann auch ein entsprechendes Lernvermögen vorausgesetzt werden.'

Aufgrund des Ergebnisses dieses ärztlichen Gutachtens wurde in Hinblick auf das Anforderungsprofil Ihres Arbeitsplatzes festgestellt, dass Sie im Sinne des § 14 Abs. 3 BDG 1979 dienstfähig wären, sodass Ihr Rechtsvertreter unter Vorlage des Sachverständigengutachtens vom Ergebnis des Verfahrens im Rahmen des Parteiengehörs informiert und in Kenntnis gesetzt wurde. Aufgrund des Ergebnisses dieses ärztlichen Gutachtens wurde in Hinblick auf das Anforderungsprofil Ihres Arbeitsplatzes festgestellt, dass Sie im Sinne des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 dienstfähig wären, sodass Ihr Rechtsvertreter unter Vorlage des Sachverständigengutachtens vom Ergebnis des Verfahrens im Rahmen des Parteiengehörs informiert und in Kenntnis gesetzt wurde.

Es wurde ihm weiters mitgeteilt, dass Sie nach wie vor der Abteilung ST 7 zugewiesen wären und von Ihnen im Rahmen der aufsichtsbehördlichen Behandlung und Koordinierung der in die Kompetenz dieser Abteilung als Oberster Kraftfahrlinienbehörde fallenden internationalen und nationalen Kraftfahrlinien insbesondere folgende konkreten Aufgaben zu erledigen wären:

- -Strichaufzählung
Durchführung von Ermittlungsverfahren zur Erteilung von Berechtigungen für Kraftfahrlinienverkehre nach dem Kraftfahrliniengesetz (samt Durchführungsverordnung und Berufszugangsverordnung) und nach dem einschlägigen EU-Recht für grenzüberschreitende Kraftfahrlinien im bilateralen Verkehr und im Transit.
- -Strichaufzählung
Wahrnehmung der behördlichen Aufsicht über die Kraftfahrlinien
- -Strichaufzählung

Kontrolle von Fahrplänen, Beförderungspreisen, Beförderungsbedingungen und deren Genehmigung

- -Strichaufzählung

Aufsicht über die Einhaltung der Bestimmungen des Kraftfahrlinienrechts, zu diesem Zweck Kontakthaltung zu den zuständigen Kontrollorganen und deren vorgesetzten Behörden, Auskunftserteilung und Lösung von konkreten Rechtsfragen

- -Strichaufzählung

Teilnahme an bilateralen und multilateralen Verhandlungen und Gemischten Kommissionen im Bereich der Kraftfahrlinien sowie Koordination ressortinterner und österreichinterner Stellungnahmen in Bezug auf diese Verhandlungen

- -Strichaufzählung

Kooperation mit den für den Kraftfahrlinienverkehr zuständigen Behörden anderer Staaten zwecks koordinierter Behandlung der Bewilligungsanträge, Aufsicht über die Einhaltung der bilateralen Abkommen, Abklärung der jeweiligen Rechtslage, Klärung konkreter Rechtsfragen. Hierzu ist vor allem auch die Beherrschung der englischen Sprache in Wort und Schrift erforderlich.

Weiters wurde ihm mitgeteilt, dass Sie umgehend Ihren Dienst in der Abteilung ST 7 (Abteilungsleiterin Mag. X) anzutreten hätten. Weiters wurde ihm mitgeteilt, dass Sie umgehend Ihren Dienst in der Abteilung ST 7 (Abteilungsleiterin Mag. römisch zehn) anzutreten hätten.

Dieser Aufforderung kamen Sie daraufhin am Mittwoch, dem 11. Jänner 2012 nach, am Freitag, dem 13. Jänner 2012, verließen Sie allerdings frühzeitig Ihren Arbeitsplatz mit der Begründung, dass es Ihnen nicht gut ginge, und meldeten sich in weiterer Folge ab 16. Jänner 2012 unter Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krank.

Das Pensionsservice der BVA wurde daraufhin neuerlich um Untersuchung und Erstellung eines Gutachtens bzw. einer ergänzenden Stellungnahme über das Leistungskalkül mit einer ausführlichen Prognose betreffend Ihre Dienstfähigkeit ersucht. Ihr Rechtsvertreter RA Mag. P ersuchte zwischenzeitig in einem 'Antrag auf Akteneinsicht' um Übermittlung der (dem Gutachten des Pensionsservice der BVA zugrundeliegenden) Befundberichte Dris. Ha vom 16. Juni 2011 sowie des Schreibens der Dienstbehörde an das Pensionsservice der BVA.

Weiters wurde Stellung zur Aufforderung zum Dienstantritt insbesondere dahingehend bezogen, dass einerseits eine Versetzung nicht zielführend wäre und der Sachverständige Dr. Z kein persönliches Gespräch mit Ihnen geführt habe. Gerade die Zuteilung des neuen Fachgebiets und der - den Ausführungen Ihres Rechtsvertreters nach - überaus aggressive und sachlich nicht nachvollziehbare Umgang mit Ihnen wäre bereits am dritten Arbeitstag Auslöser für die akute Verschlechterung Ihres Gesundheitszustands, somit hätten Sie Ihren Dienst nicht fortsetzen können und sich noch am selben Tag sogar in stationäre Pflege in das Landesklinikum Neunkirchen begeben müssen.

Das weitere Beharren darauf, dass Sie nicht in Ihrem gewohnten Umfeld tätig werden dürften und der überaus laute und aggressive Vorfall, in dem die vermeintliche 'Einschulung' erfolgt worden wäre (in Wahrheit wäre keine Einschulung erfolgt, sondern wären Sie lediglich mit Unterlagen und unrichtigen Vorwürfen 'zugeschüttet' worden), wären alleiniger Auslöser für die erneute deutliche Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes gewesen.

Weiters wurde in dieser Stellungnahme ausgeführt, der Verwaltungsgerichtshof habe in seiner Entscheidung vom 22. Februar 2011 deutlichst darauf hingewiesen, dass jedenfalls abzuklären sein werde, ob die Spannungsverhältnisse innerhalb der Dienststelle nicht auf ein rechtswidriges Mobbing-Verhalten anderer Bediensteter zurückzuführen wären. Ein solches Mobbing-Verhalten könnte in einer eines rechtmäßigen Grundes entbehrenden Weigerung der anderen Mitarbeiter gelegen sein, mit Ihnen weiterhin zusammenarbeiten zu wollen.

Gerade das vom VwGH angesprochene Mobbing-Verhalten habe sich bei Ihrem erneuten Dienstantritt überdeutlich manifestiert. Es wäre keine Einschulung erfolgt, vielmehr wären Sie ohne weitere Erklärung mit schriftlichen Unterlagen konfrontiert worden. Schließlich wäre die 'Einschulung' darin gegipfelt, dass Ihnen ohne jedes Sachsubstrat vorgehalten worden wäre, Sie würden 'Unruhe' in die Abteilung bringen. Deutlicher könne nach Ansicht Ihres Rechtsvertreters eine generelle Weigerung anderer Mitarbeiter, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, gar nicht zum Ausdruck gebracht werden.

Nachdem Sie soweit rehabilitiert gewesen wären, dass Sie für den Bereich Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit als wieder arbeitsfähig eingestuft werden hätten können, wäre Ihre Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit durch die Zuteilung eines neuen Fachgebiets und durch den aggressiven Umgang bei der vermeintlichen Einschulung wiederum zunichte gemacht worden, führt Ihr Rechtsvertreter weiter aus.

Die nunmehr vermehrt erforderliche fachärztliche Betreuung und Ihre derzeitige Arbeitsunfähigkeit würden sich daher

ausschließlich im Verhalten der Dienstbehörde begründen.

Dem Ersuchen um Übermittlung sowohl des fachärztlichen Befundberichts von Dr. Ha vom 16. Juni 2011 und des ho. Schreibens an die BVA - Pensionsservice vom 11. November 2011 wurde entsprechend nachgekommen.

Außerdem wurde das Schreiben Ihres Rechtsvertreters - auszugsweise - der Leiterin der Abteilung ST 7 mit dem Ersuchen um detaillierte Stellungnahme hiezu zur Kenntnis gebracht.

Ebenso wurde es an das Pensionsservice der BVA zur Kenntnis und Beachtung übermittelt, wobei das Ersuchen um Ihre neuerliche Untersuchung mit Erstellung eines Gutachtens bzw. einer Stellungnahme über das Leistungskalkül mit einer ausführlichen Prognose betreffend Ihre Dienstfähigkeit unverändert aufrecht belassen wurde.

Im daraufhin vorgelegten ärztlichen Sachverständigengutachten zur Leistungsfeststellung der BVA vom 5. Juli 2012 wurde folgendes ausgeführt:

'Diagnose (nach Relevanz hinsichtlich Arbeitsfähigkeit)

1. 1.Ziffer eins

Schizoaffektive Störung, gegenwärtig depressiv

2. 2.Ziffer 2

Anpassungsstörung

Medikation: Wellbutrin 300 mg 1-0-0-0, Efektine 75 mg 2-0-0-0, Lamotrigin 100 mg 1-0-0-0, Trittico 150 mg 0-0-0-02. Quetiapin 100 mg 9-9-1.

Psychotherapie Frau Dr. Sch ca. alle 2 Wochen

Leistungskalkül

Die Untersuchte wurde von Amts wegen pensioniert, hat diesen Bescheid bis zum VWGH bekämpft und wurde infolgedessen nach Aufhebung des Bescheides und Nichtigkeit der Erklärung wieder in den Berufsstand aufgenommen. Nach Scheitern eines Arbeitsversuches im Jänner 2012 ist sie nun wieder im Krankenstand.

Die Untersuchte gibt bei aktueller nervenfachärztlicher Untersuchung an sie sei seit 1991 das erste Mal wegen Depressionen in Behandlung gewesen, leide noch immer an Depressionen und nun auch an einem sogenannten Burn-out. Sie habe Schweißausbrüche, könne nicht gut schlafen, sei sehr nervös, müsse viele Medikamente einnehmen und hätte ihre psychischen Therapiesitzungen wieder intensivieren müssen (dies bezieht sich auf den Zeitpunkt des Arbeitsversuches im Jänner 2012).

Es besteht ein normaler Allgemeinzustand bei Normalgewicht. Das Gangbild ist unauffällig, symmetrisch.

Beim Finger-Nase-Zeigerversuch kommt es im Endstück zum Vorbeizeigen beiderseits.

Im Tretversuch im Stand steht die Untersuchte etwas verbreitert, bewegt sich gering unsicher, verplumpt, jedoch ohne Seitenabweichung und ohne pathologische Drehung.

Die Untersuchte ist wach, klar, allseits orientiert, im Gedankenfluss zielsicher und zusammenhängend.

Sie reagiert affektiv eher auf negative Inhalte, die Affektreaktion ist stabil.

Die Stimmung ist subdepressiv, angsterfüllt. Derzeit finden sich keine paranoiden oder psychotischen Inhalte.

Berichtet wird eine auffallend hoch dosierte und breite psychiatrische Medikation, die Untersuchte hat ein morgendliches Tief, Müdigkeit und Verlangsamung angegeben.

Bei der Untersuchung zeigt sich ein spontanes, kurz-reaktives Verhalten. Konzentration und Merkfähigkeit sind unauffällig. Auch die geteilte Aufmerksamkeit ist unauffällig, die Untersuchte ist klar und kooperativ.

Die Untersuchte berichtet, seit dem Tod ihrer Mutter völlig verändert zu sein, zuvor hätte sie fast nie geschlafen, täglich nur 4 bis 5 Stunden, seit dem Tod der Mutter sei sie völlig zusammengebrochen, hätte einen Leistungsknick erfahren und eine vermehrte Erschöpfbarkeit.

Am Arbeitsplatz sei ihr diesbezüglich aufgrund des langen Krankenstandes kein Verständnis entgegen gebracht worden. Sie sei mehrmals vom Dienstgeber angerufen worden während des Krankenstandes, wann sie endlich wieder komme, da die anderen Kollegen auf Urlaub gehen wollen. In weiterer Folge sei ein Gerichtsverfahren angestrebt und gewonnen worden. Aufgrund einer Aufforderung zum Dienstantritt im Jänner 2012 wäre sie dort erneut einem Mobbing ausgeliefert gewesen.

Sie wäre zwar eingeschult worden, jedoch sei manipulativ jede Tätigkeit, jeder Handgriff und jedes Vorzeigen auch in verbaler Aussprache wie eine Anleitung dokumentiert worden, inhaltlich sei jedoch nicht auf sie eingegangen worden und nichts vermittelt worden. Ihre Vorgesetzte sei an diesem Tag nicht da gewesen, in weiterer Folge sei vom Ministerialbüro mitgeteilt worden, dass eine andere Arbeitsmöglichkeit nicht bestünde. Da sie dies psychisch nicht ertragen konnte, sei sie wiederum in den Krankenstand geschrieben worden.

Die psychiatrische Medikation hätte sie seither wieder deutlich erhöhen müssen (zuvor in Reduktion, diesbezüglich keine Befunde vorliegend), die psychiatrischen Sitzungen würden im Rahmen der fachärztlichen Konsultationen bei Frau Dr. Sch ca. alle 2 Wochen erfolgen.

Im neurologischen Status zeigen sich bis auf geringe Ungeschicklichkeiten in der Koordination und beim Gleichgewicht (vermutlich aufgrund der breitdosierten psychiatrischen Medikation ohne Hinweis auf sonstige neurologische Störungen) keine Auffälligkeiten. Von psychischer Seite besteht ein rein kognitiv unauffälliges Bild, mit unauffälligen Gedächtnis-Funktionen. Bei der Untersuchten besteht eine jahrelange chronifizierte psychiatrische Erkrankung.

Es besteht eine latente Verstimmung/ Dysphorie, die Untersuchte ist derzeit jedoch gut kontrolliert und kann sich gut verbalisieren, die psychische Belastung aufgrund von Arbeitsvorkommnissen schildert sie gut nachvollziehbar.

Das aktuelle Zustandsbild ist Resultat einer Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes (depressive und affektive Störung). Es besteht von Natur aus bzw. in der Lebensgeschichte seit der Jugend eine erhöhte psychische Verletzlichkeit und eine verminderte Anpassungsfähigkeit. Eine übliche Bürotätigkeit mit der Organisation von Ausnahmegenehmigungen für Grenzüberfahrten, etc. wäre zum gegenwärtigen Untersuchungszeitpunkt zwar möglich, die psychische Belastbarkeit und Konflikttoleranz sind jedoch bei der Untersuchten deutlich vermindert, so dass bereits in üblicher Weise auftretende vermehrte Anspannungen, wie beim üblichem Antreten eines Arbeitsplatzes, zur Dekompensation führen. Dies ist auch beim Arbeitsversuch Anfang 2012 eingetreten.

Es besteht auch eine subjektive Verletzlichkeit gegenüber der Arbeitsplatzexpositur. Dies scheint auch aufgrund der Medikation und der regelmäßigen Psychotherapie nicht verbesserbar zu sein. Andererseits besteht auch der Unwille, einen anderen Arbeitsplatz und neuere Agenden übernehmen zu wollen, sodass zusätzlich zur psychiatrischen Grundkrankheit auch eine Anpassungsstörung vorliegt. Eine Verbesserung dieses Problems ist aufgrund der jahrelangen Anamnese erfahrungsgemäß nicht zu erzielen.

Die aktuelle nervenfachärztliche Untersuchung zeigt, dass die konkrete Tätigkeit nicht zu erfüllen ist und dass auch keine berufliche Umstellbarkeit gegeben ist. Das Leistungsdefizit ist Ausdruck einer chronisch psychischen Erkrankung und damit einhergehend entscheidend eingeschränkter psychischer Belastbarkeit. Das aktuelle Zustandsbild lässt keine wesentliche Besserungsmöglichkeit mehr erkennen. Es wäre bei eventuell neuerlichem Arbeitsversuch wieder mit Scheitern zu rechnen.

Anmerkung: Eine persönliche Untersuchung durch den medizinischen Oberbegutachter ist im Verfahren nicht vorgesehen.'

Dieses Gutachten wurde Ihrem Rechtsvertreter zur Kenntnis gebracht und ihm als Ergebnis mitgeteilt, dass ein aufgrund der gesundheitlichen Verfassung festgestellten Leistungskalkül entsprechender Arbeitsplatz nicht vorhanden ist, im Sinne des § 14 Abs. 3 iVm § 233b Abs. 3 BDG 1979 dauernde Dienstunfähigkeit besteht und daher beabsichtigt ist, Sie in den Ruhestand zu versetzen. Dieses Gutachten wurde Ihrem Rechtsvertreter zur Kenntnis gebracht und ihm als Ergebnis mitgeteilt, dass ein aufgrund der gesundheitlichen Verfassung festgestellten Leistungskalkül entsprechender Arbeitsplatz nicht vorhanden ist, im Sinne des Paragraph 14, Absatz 3, in Verbindung mit Paragraph 233 b, Absatz 3, BDG 1979 dauernde Dienstunfähigkeit besteht und daher beabsichtigt ist, Sie in den Ruhestand zu versetzen.

Im Rahmen des Parteieingehörs wurde von RA Mag. P die Vorlage des Befundberichts vom 5. Juni 2012 Dris. St, Facharzt für Neurologie, auf dem das Sachverständigengutachten der BVA vom 5. Juli 2012 basiert, moniert.

Gerade dieser Befundbericht wäre aber von zentraler Relevanz, 'weil ohne dessen Kenntnis das ärztliche Sachverständigengutachten gar nicht überprüft werden kann. Ohne genaue Kenntnis des Befundberichts Dris. St ist eine inhaltliche Stellungnahme zum Sachverständigengutachten vom 5. Juli 2012 schlicht unmöglich.'

In diesem Gutachten Dris. St wird folgender psychopathologischer Status festgehalten:

'Die Untersuchte wach, klar, allseits orientiert, im Duktus zielsicher und kohärent, affektiv grenzwertig, jedoch stabil, negativ vermehrt affizierend, die Stimmung subdepressiv, angsterfüllt, derzeit keine paranoiden oder psychotischen Inhalte, ex anamnesis auffallend hoch dosierte und breite psychiatrische Medikation, von der Untersuchten diesbezüglich morgendliches Pessimismus, Müdigkeit und Verlangsamung angegeben, in den ADL jedoch gut zurecht kommend, h.o. Verhalten spontan, kurz-reaktiv, konzentrativ und von der Merkfähigkeit unauffällig. Auch die geteilte Aufmerksamkeit auffallend unauffällig, die Untersuchte klar und kooperativ, sie berichtet, seit dem Tod ihrer Mutter völlig verändert zu sein, zuvor hätte sie fast nie geschlafen, täglich nur 4 bis 5 Stunden, seit dem Tod der Mutter sei sie völlig zusammengebrochen, hätte einen Leistungsknick erfahren und eine vermehrte Erschöpfbarkeit. Am Arbeitsplatz sei ihr diesbezüglich aufgrund des langen Krankenstandes kein Verständnis entgegen gebracht worden. Sie sei

mehrmals vom Dienstgeber angerufen worden während des Krankenstandes, wann sie endlich wieder komme, da die anderen Kollegen auf Urlaub gehen wollen, in weiterer Folge sei ein Gerichtsverfahren angestrebt und gewonnen worden. Aufgrund einer Aufforderung zum Dienstantritt im Jänner 2012 wäre sie dort erneut einem Mobbing ausgeliefert gewesen, sie wäre zwar eingeschult worden, jedoch sei manipulativ jede Tätigkeit, jeder Handgriff und jedes Vorzeigen auch in verbaler Aussprache wie eine Anleitung dokumentiert worden, inhaltlich sei jedoch nicht auf sie eingegangen worden und nichts vermittelt worden. Ihre Vorgesetzte sei an diesem Tag nicht da gewesen, in weiterer Folge sei vom Ministerialbüro mitgeteilt worden, dass eine andere Arbeitsmöglichkeit nicht bestünde. Da sie dies psychisch nicht ertragen konnte, sei sie wiederum in den Krankenstand geschrieben worden. Die psychiatrische Medikation hätte sie seither wieder deutlich erhöhen müssen (zuvor in Reduktion, diesbezüglich keine Befunde vorliegend), die psychiatrischen Sitzungen würden im Rahmen der fachärztlichen Konsultationen bei Frau Dr. Sch in NÖ ca. alle 2 Wochen erfolgen. Derzeit keine SMG und keine Einengung.'

Als Allgemeine Beurteilung (ausführliche und schlüssige Zusammenfassung) wurde von Dr. St folgendes festgehalten:

Bei der Untersuchten besteht eine jahrelange chronifizierte psychiatrische Erkrankung. Im neurologischen Status zeigen sich bis auf geringe Ungeschicklichkeiten in der Koordination und beim Gleichgewicht (vermutlich aufgrund der breitdosierten psychiatrischen Medikation ohne Hinweis auf sonstige neurologische Störungen) keine Auffälligkeiten. Von psychischer Seite besteht ein rein kognitiv unauffälliges Bild, mit unauffälligen mnestischen Funktionen. Von thymopsychischer Seite besteht eine latente Dysphorie, die Untersuchte ist derzeit jedoch gut kontrolliert und kann sich gut verbalisieren, die psychische Belastung aufgrund der langen Geschichte und Exposition gegenüber den Arbeitsvorkommnissen ist auch bei einem ansonsten Gesunden gegenüber gut nachvollziehbar. Eine Kausalität ist nicht direkt gegeben, sondern im Sinne der Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes, es besteht von Natur aus bzw. in der Lebensgeschichte seit der Jugend eine erhöhte Vulnerabilität und verminderte Anpassungsfähigkeit. Durch die neuerliche frustrationale Arbeitshistorie ist es zu einer Verschlechterung der vorbestehenden depressiven und affektiven Störung gekommen. Die Untersuchte ist (ohne Vorlegen eines Arbeitsplatzprofils, nach Exploration eine übliche Bürotätigkeit mit der Organisation von Ausnahmegenehmigungen für Grenzüberfahrten, etc.) zum gegenwärtigen Untersuchungszeitpunkt durchaus in der Lage, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Der psychische Respons und die Konflikttoleranz sind deutlich vermindert, so dass eine übliche vermehrte Anspannung bei üblichem Antreten eines Arbeitsplatzes zur Dekompensation führt. Dies ist auch beim Arbeitsversuch Anfang 2012 eingetreten. Im Vordergrund steht eine auch subjektive Vulnerabilität gegenüber der Arbeitsplatzexpositur. Dies scheint auch aufgrund der Medikation und der regelmäßigen Psychotherapie nicht verbesserbar zu sein. Andererseits besteht auch der Unwille, einen anderen Arbeitsplatz und neuere Agenden übernehmen zu wollen, sodass zusätzlich zur psychiatrischen Grundkrankheit auch eine Anpassungsstörung vorliegt. Eine Verbesserung dieses Problems ist aufgrund der jahrelangen Anamnese erfahrungsgemäß nicht zu erzielen.'

Eine Kopie dieses neurologisch-psychiatrischen Gutachtens von Dr. St wurde an Ihren Rechtsvertreter übermittelt, woraufhin von diesem nachfolgend zitierte Stellungnahme einlangte:

'I. Verletzung der Fürsorgepflicht

1. Die Aufforderung zum Dienstantritt vom 2. Jänner 2012 basierte - wie bereits in der Stellungnahme vom 30. April 2012 festgehalten - auf einem leicht erkennbar unschlüssigen Gutachten des Sachverständigen Dris. Z. Einerseits wurde das Gutachten (wiederum) nicht auf Basis einer persönlichen Befundaufnahme erstellt, andererseits war das Gutachten auch insofern unschlüssig, als der Oberbegutachter im Rahmen seiner Stellungnahme auf den (in Wirklichkeit gar nicht existierenden) Begriff der 'arbeitsmedizinischen Versetzung' ausgewichen ist. Tatsächlich wäre aus neuro-psychiatrischer Sicht zu beurteilen gewesen, ob der Einschreiterin die Übernahme anderer Tätigkeiten, als jene der Abteilung 'ST 6', die ihr inhaltlich bekannt sind, im Hinblick auf ihre Gesundheit zumutbar ist.

2. Aber selbst aus dem im Ergebnis unschlüssigen Gutachten Dris. Z war für die Dienstbehörde deutlich zu erkennen, welche Voraussetzungen für einen Dienstantritt der Einschreiterin vorliegen müssen: Im Gutachten des Oberbegutachters Dris. Z vom 13. Dezember 2012 findet sich im dritten Absatz die folgenden Ausführungen:

'Die Untersuchte will arbeiten gehen, sie traut sich den Arbeitsaufwand zu. Versetzung würde sie ablehnen...

Versetzung wäre aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend. Bei laufender Behandlung wäre ein Arbeitsversuch medizinisch zu vertreten, unter der Voraussetzung: Die konkrete Tätigkeit müsste mit der Untersuchten bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände besprochen und klar definiert werden'.

Auch aus dem unschlüssigen Gutachtens des Sachverständigen ist deutlich zu erkennen, dass eine 'Versetzung' aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend ist. Weiters geht aus dem Gutachten deutlich hervor, dass aus medizinischer (=neuropsychiatrischer) Sicht eine Betrauung der Einschreiterin mit dem ehemals von ihr verrichteten Aufgaben deutlich zu bevorzugen ist. Hier ist nun auf die die Dienstbehörde treffende 'Fürsorgepflicht' hinzuweisen (vgl. dazu VwGH vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072). Auch aus dem unschlüssigen Gutachtens des Sachverständigen ist deutlich zu erkennen, dass eine 'Versetzung' aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend ist. Weiters geht aus dem Gutachten deutlich hervor, dass aus medizinischer (=neuropsychiatrischer) Sicht eine Betrauung der Einschreiterin mit dem ehemals von ihr verrichteten Aufgaben deutlich zu bevorzugen ist. Hier ist nun auf die die Dienstbehörde treffende 'Fürsorgepflicht' hinzuweisen vergleiche , dazu VwGH vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072). Im Sinne der zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes kann die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten an einem im neu zugewiesenen Arbeitsplatz nicht damit begründet werden, dass er die neue Tätigkeit aufgrund einer Erkrankung nur schlechter bewältigen könne als andere Tätigkeiten, die ebenfalls vorhanden sind und dem jeweiligen Beamten problemlos übertragen werden könnten.

Auf Grundlage der Fürsorgepflicht und des Inhalts des Aktengutachtens Dris. Z vom 13. Dezember 2011 hätte die Dienstbehörde erkennen müssen, dass eine Betrauung mit den bisher ausgeübten Tätigkeiten die Gesundheit der Einschreiterin wesentlich weniger (fast gar nicht) belasten wird, als eine Zuweisung vollkommen neuer Aufgaben. Hier ist zu beachten, dass die Einschreiterin ständig darauf hingewiesen hat, dass sie ihren Dienst in ihrem gewohnten Umfeld antreten möchte und auch die von der Einschreiterin vorgelegten Gutachten eindeutig nachgewiesen haben, dass ein Dienstantritt nur im Rahmen des gewohnten Umfeldes sinnvoll und für den Gesundheitszustand der Einschreiterin ungefährlich ist. Die Zuteilung der ehemals von der Einschreiterin durchgeführten Aufgaben wäre auch - siehe dazu unten Punkt 3. - problemlos möglich gewesen. Dies ergibt sich vollkommen eindeutig aus dem Gutachten Dris. St. Im Gutachten Dris. St wird die psychische Belastung aufgrund der Arbeitsvorkommnisse als 'gut nachvollziehbar' bezeichnet. Eine Kausalität sei im Sinne der 'Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes' gegeben.

Damit wird seitens des gutachtenden Arztes bestätigt, dass die psychische Belastung beim Arbeitsversuch im Jänner 2012 'objektiv nachvollziehbar' ist und es ausschließlich durch diesen Arbeitsversuch zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Einschreiterin gekommen ist.

Damit ergibt sich auch aus dem Gutachten Dris. St, dass das Scheitern des Arbeitsversuches im Jänner 2012 ausschließlich auf eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Dienstbehörde zurückzuführen ist. Die Einschreiterin ist nämlich auf Grundlage der Ausführungen Dris. St durchaus in der Lage, den Anforderungen, die eine übliche Bürotätigkeit stellt, gerecht zu werden.

So wird beim Kalkül festgehalten, dass beim Arbeitstempo zeitweise besonderer Zeitdruck herrschen kann, die psychische Belastbarkeit durchschnittlich ist und das geistige Leistungsvermögen sogar überdurchschnittlich ist. Darüber hinaus sind übliche Arbeitspausen ausreichend. Daraus ergibt sich eindeutig, dass das Scheitern des Arbeitsversuches ausschließlich in der Sphäre der Dienstbehörde lag. ...

Die Dienstbehörde hat daher die sie treffende Fürsorgepflicht gröblich verletzt, aus diesem Grund ist es wiederum zu einer dramatischen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Einschreiterin gekommen. ...

2. Selbst wenn man die offenkundige Unschlüssigkeit des Gutachtens Dris. Z beiseite lässt, so hat die Dienstbehörde die ärztlichen Anweisungen gröblich missachtet. Im Gutachten Dris. Z findet sich im 4. Absatz folgende Aussage:

'Bei laufender Behandlung wäre ein Arbeitsversuch medizinisch zu vertreten, unter der Voraussetzung: Die konkrete Tätigkeit müsste mit der Untersuchten bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände besprochen und klar definiert werden'.

Daraus geht eindeutig hervor, dass es einer detaillierten und genauen Einschulung bedarf. Im Rahmen der Fürsorgepflicht hätte die Dienstbehörde dafür Sorge tragen müssen, dass der Einschreiterin das neue Aufgabengebiet detailliert erklärt und die näheren Umstände ihrer neuen Tätigkeit mit ihr besprochen werden.

Gerade dies ist aber unterblieben. Die vermeintliche 'Einschulung' erfolgte durch Frau ADiR Y, die aktuell jene Agenden der Abteilung 'ST 6' betreut, die ursprünglich von der Einschreiterin bearbeitet wurden.

Gleich zu Beginn der Besprechung gab Frau ADir. Y ausdrücklich an, keine Einschulung durchführen zu können, da sie mit dem Aufgabengebiet noch nie befasst war und auch gar nicht willens sei, für eine Einschulung der Einschreiterin zu sorgen.

Zu den weiteren Details dieses Gespräches verweist die Einschreiterin auf ihre ausführliche Stellungnahme vom 30. April 2012, dort auf die Seiten 5 und 6.

Frau ADir. Y hat sich gegenüber der Einschreiterin überaus laut und aggressiv verhalten und deutlich ihre Geringschätzung gezeigt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass zu den dienstlichen Aufgaben jedes Beamten auch das Bemühen, mit Kollegen und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrecht zu erhalten gehört (vgl. VwGH 2. Juli 1997, ZI 93/12/0122). Diese Verpflichtung hat Frau ADir. Y mit dem geschilderten Gespräch gröblich verletzt. ...Frau ADir. Y hat sich gegenüber der Einschreiterin überaus laut und aggressiv verhalten und deutlich ihre Geringschätzung gezeigt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass zu den dienstlichen Aufgaben jedes Beamten auch das Bemühen, mit Kollegen und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrecht zu erhalten gehört vergleiche , VwGH 2. Juli 1997, ZI 93/12/0122). Diese Verpflichtung hat Frau ADir. Y mit dem geschilderten Gespräch gröblich verletzt. ...

Die neuerliche Dienstunfähigkeit der Einschreiterin wurde daher durch eine grobe Verletzung der Fürsorgepflicht der Dienstbehörde verursacht.

Es bleibt in diesem Zusammenhang nicht erklärlich, warum man der Einschreiterin nicht jene Agenden der Abteilung 'ST 6', die derzeit von Frau ADir. Y wahrgenommen werden, übertragen hat und Frau ADir. Y (deren Gesundheit offenkundig ausreichend robust ist) mit anderen Aufgaben betraut. Weiters bleibt nicht erklärlich, warum man Frau ADir. Y, die die neuen Aufgaben der Einschreiterin - wie sie ausdrücklich zugestanden hat - gar nicht erklären kann, die Einschulung der Einschreiterin übertragen hat.

Die neuerliche Dienstunfähigkeit der Einschreiterin hat ihren Grund daher ausschließlich in einer groben Verletzung der Dienstbehörde treffenden Fürsorgepflicht:

Einerseits hat man der Einschreiterin bewusst ein neues Aufgabengebiet zugeteilt, obwohl auch die Agenden der Abteilung 'ST 6' noch vorhanden sind und man diese der Einschreiterin problemlos hätte übertragen können. Weiters fehlte - entgegen den Vorgaben des Sachverständigen - jede detaillierte Besprechung der neuen Aufgaben. Frau ADir. Y erklärte gegenüber der Einschreiterin, die Einschulung mangels Wissen gar nicht vornehmen zu können. Der aufgrund der Geschehnisse am 12. Und 13. Jänner 2012 eingetretene Rückfall fällt daher allein in die Sphäre der Dienstbehörde und kann zur Begründung einer Versetzung in den Ruhestand daher nicht herangezogen werden.

II. Fehlende Sachverhaltsgrundlagenrömisches zwei. Fehlende Sachverhaltsgrundlage

Das vorliegende Gutachten Dris. Z vom 5. Juli 2012 wurde wiederumohne persönliche Befundaufnahme durchgeführt. Der Sachverständige merkt dazu an, dass eine persönliche Untersuchung durch den medizinischen Oberbegutachter 'im Verfahren nicht vorgesehen' sei. Dazu ist festzuhalten, dass im Dienstrechtsverfahren keinerlei Vorschriften darüber bestehen, wie Sachverständigengutachten zu erstellen sind. Ein nachvollziehbares neuropsychiatrisches Sachverständigengutachten setzt immer eine ausführliche persönliche Befundaufnahme voraus. Ohne eine persönliche Befundaufnahme ist eine Stellungnahme zur psychischen Leistungsfähigkeit schlicht ausgeschlossen. Das vorliegende Gutachten Dris. Z vom 5. Juli 2012 kann daher zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Einschreiterin nicht herangezogen werden.

Abgesehen von diesem schwerwiegenden Verfahrensmangel ist das vorliegende Gutachten auch ansonsten nicht geeignet, eine dauernde Dienstunfähigkeit der Einschreiterin nachzuweisen.

Da das Gutachten vom 5. Juli 2012 auf der persönlichen Befundaufnahme Dris. St vom 4. Juni 2012 beruht, kommt den Ausführungen Dris. St in seinem neurologisch-psychiatrischen Gutachten vom 5. Juni 2012 wesentliche Bedeutung zu. Wie bereits erwähnt wird die psychische Belastung aufgrund der Arbeitsvorkommnisse im Gutachten Dris. St als 'gut nachvollziehbar' bezeichnet. Eine Kausalität sei im Sinne der 'Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes' gegeben.

Weiters wird im Kalkül dieses Gutachtens festgehalten, dass beim Arbeitstempo zeitweise besonderer Zeitdruck herrschen kann, die psychische Belastbarkeit durchschnittlich und das geistige Leistungsvermögen sogar überdurchschnittlich ist. Übliche Arbeitspausen seien ausreichend.

Parallel dazu findet sich im Obergutachten Dris. Z die Feststellung, dass 'übliche Bürotätigkeiten' im Untersuchungszeitpunkt möglich seien, allerdings in üblicher Weise vermehrte Anspannungen, wie beim üblichen

Antritt eines Arbeitsplatzes zur Dekompensation führen.

Aus dem Gutachten ergibt sich, dass die Einschreiterin durchaus in der Lage ist eine übliche Bürotätigkeit auszuführen, andererseits seien beim 'üblichen Antritt eines Arbeitsplatzes' vermehrte Anspannungen gegeben.

Die vorliegenden Gutachten lassen zwei wesentliche Differenzierungen vermissen:

Unbeantwortet bleibt die Frage, ob die vermehrten Anspannungen aus dem Inhalt der Tätigkeit resultieren. Darauf deuten die Ausführungen über die 'gut nachvollziehbare' psychische Belastung aufgrund der Arbeitsvorkommnisse hin.

Sollten die psychischen Belastungen auch nur teilweise aus dem Inhalt der der Klägerin übertragenen Tätigkeit resultieren, so wäre weiters abzuklären, ob in einem Zeitraum von 18 bis 24 Monaten mit einer Wiederherstellung der Dienstfähigkeit der Klägerin betreffend die ehemals von ihr innegehabten Agenden in der Abteilung ST 6 zu rechnen ist.

Im Hinblick auf die Geschehnisse im Jänner 2012 und deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Einschreiterin sind folgende Fragen unbedingt zu klären:

War die Einschreiterin im Jänner 2012 in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld in der Abteilung 'ST 6' arbeitsfähig?

Diese Frage wird in beiden Gutachten nicht ausdrücklich angesprochen, es geht jedoch aus beiden Stellungnahmen hervor, dass die Einschreiterin durchaus in der Lage war, eine übliche Bürotätigkeit zu verrichten (Gutachten Dris. St, S. 4; Stellungnahme Dris. Z, S. 2, vorletzter Absatz).

Wäre eine Verschlechterung des Leidenszustandes auch eingetreten, wenn man der Einschreiterin die von ihr ehemals ausgeübten Tätigkeiten in der Abteilung 'ST 6' zugewiesen hätte?

Wäre die Einschreiterin in der Lage gewesen, den Aufgaben in der Abteilung ST 6 - vor allem angesichts des Leistungskalküls im Gutachten Dris. St vom 4. Juni 2012 - nachzukommen?

Wäre somit der Arbeitsversuch im Jänner 2012 erfolgreich gewesen, wenn man der Klägerin ihre bekannten Aufgaben aus der Abteilung 'ST 6' zugewiesen hätte?

Weiters ist zu klären, wie lange der gesundheitliche Rückschlag der Einschreiterin unter der Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Behandlung andauern wird. zu klären ist daher vor allem, ob die Einschreiterin unter der Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Therapie innerhalb eines Zeitraums von in etwa 18 - 24 Monaten wieder dienstfähig - allenfalls eingeschränkt auf Gebiete, die ihr inhaltlich aus der Vergangenheit bestens bekannt sind - wird?

Die Einschreiterin beantragt daher, ein ergänzendes neurologisch-psychiatrisches Gutachten zu diesen Fragestellungen einzuholen und dem damit beauftragten Sachverständigen eine persönliche Befundaufnahme aufzutragen.

Die Einschreiterin wird sich ihrerseits bemühen, ein neuropsychiatrisches Gutachten zu oben angesprochenen Fragen einzuholen und dieses der Dienstbehörde vorzulegen. Die fachgerechte Erstellung eines derartigen Gutachtens nimmt einige Zeit in Anspruch, sodass die Einschreiterin beantragt, ihr zur Vorlage eines derartigen Gutachtens eine Frist von 4 Wochen einzuräumen.'

Nach Ansicht der Dienstbehörde wurden die Einwendungen, eine persönliche Befundaufnahme durch den Oberbegutachter der BVA, Dr. Z, wäre zur Erstellung des Gutachtens unabdingbar und wäre dieses nunmehr mangelhaft und könne zur Beurteilung der Dienstunfähigkeit nicht herangezogen werden, bereits im Verfahren mehrfach widerlegt, insbesondere dadurch, als das Gutachten lediglich eine Zusammenfassung der persönlichen Befundaufnahmen durch die ärztlichen Sachverständigen darstellt und somit sehr wohl auf den entsprechenden Untersuchungen beruht.

Aus diesem Grund wurde die Einholung eines weiteren psychologischen Gutachtens als nicht mehr erforderlich angesehen und wurde das Ermittlungsverfahren gemäß § 39 Abs. 3 AVG für geschlossen erklärt, da die Sache aufgrund des Ergebnisses des Verfahrens zur Entscheidung reif wäre. Aus diesem Grund wurde die Einholung eines weiteren psychologischen Gutachtens als nicht mehr erforderlich angesehen und wurde das Ermittlungsverfahren gemäß Paragraph 39, Absatz 3, AVG für geschlossen erklärt, da die Sache aufgrund des Ergebnisses des Verfahrens zur Entscheidung reif wäre.

Auch ein neuerliches Gutachten könne aufgrund Ihres - bereits mehrfach festgestellten nicht besserungsfähigen - Leidenszustandes keine anderslautende Entscheidung als eine Ruhestandsversetzung herbeiführen. Aus diesem Grund wurde dem Ersuchen um Fristerstreckung nicht nachgegeben und wurde Ihr Rechtsanwalt entsprechend in Kenntnis gesetzt.

Hiezu langte wiederum folgende Stellungnahme Ihres Rechtsvertreters ein:

'Mit Note vom 12. September 2012 hat die Dienstbehörde dem Vertreter der Einschreiterin mitgeteilt, dass die Einholung weiterer neurologisch-psychologischer Gutachten zur Feststellung des Gesundheitszustandes der Einschreiterin nicht erforderlich sei und das Ermittlungsverfahren 'für geschlossen' erklärt.

Das Ermittlungsverfahren ist getragen vom Grundsatz der materiellen Wahrheit, demzufolge die Behörde verpflichtet ist, den für die Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt von amtswegen festzustellen, also alle Erhebungen, die zur Klärung des Sachverhalts benötigt werden, durchzuführen. Gemäß § 46 AVG kommt bei der amtswegigen Feststellung des gesamten relevanten Sachverhalts als Beweismittel alles in Betracht, was zur Feststellung des Sachverhaltsgrundsätzlich geeignet und nach der Lage des Falles zweckdienlich ist (...). Das Ermittlungsverfahren ist getragen vom Grundsatz der materiellen Wahrheit, demzufolge die Behörde verpflichtet ist, den für die Entscheidung maßgeblichen Sachverhalt von amtswegen festzustellen, also alle Erhebungen, die zur Klärung des Sachverhalts benötigt werden, durchzuführen. Gemäß Paragraph 46, AVG kommt bei der amtswegigen Feststellung des gesamten relevanten Sachverhalts als Beweismittel alles in Betracht, was zur Feststellung des Sachverhaltsgrundsätzlich geeignet und nach der Lage des Falles zweckdienlich ist (...).

Aufgrund der bisherigen Beweisergebnisse ist der Sachverhalt - worauf die Einschreiterin in ihrer Stellungnahme vom 17. August 2012 hingewiesen hat - noch nicht abschließend geklärt. Wesentliche Sachverhaltselemente wurden durch die bisher vorliegenden Gutachten nicht geklärt.

Die Einschreiterin hat daher ihrerseits ein nervenfachärztliches Gutachten durch Univ.Prof. Dr. Ka eingeholt, das hiermit vorgelegt wird.

Es steht jeder Partei offen, bis zur Entscheidung der Behörde neue Tatsachen und Beweismittel vorzubringen. Dies gilt selbst dann, wenn die Partei erst nach einer ihr gesetzten Frist eine Stellungnahme zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens abgibt. Ein allfälliges Versäumnis berechtigt die Behörde nämlich lediglich zur unmittelbaren Entscheidung, hat aber nicht die Präklusion des verspäteten Vorbringens im Fall seines Einlangens vor der Entscheidung zur Folge (...).

Wie bereits in der Stellungnahme vom 17. August 2012 dargelegt, leidet das bisherige Ermittlungsverfahren an einem schwerwiegenden Verfahrensmangel (das Gutachten Dris. Z vom 5. Juli 2012 wurde ohne persönliche Befundaufnahme durchgeführt), weiters wurden insgesamt vier wesentliche Sachverhaltselemente (von der Einschreiterin zusammenfassen dargestellt auf Seite 7 der Stellungnahme vom 17. August 2012) nicht geklärt.

Die Einschreiterin hat bereits in ihrer Stellungnahme vom 17. August 2012 (dort Seite 6) darauf hingewiesen, dass im neurologisch-psychiatrischen Gutachten Dris. St vom 5., Juni 2012 im Rahmen des Kalküls festgehalten wird, dass beim Arbeitstempo zeitweise besonderer Zeitdruck herrschen kann, die psychische Belastbarkeit durchschnittlich und das geistige Leistungsvermögen sogar überdurchschnittlich ist. Übliche Arbeitspausen seien ausreichend. Die psychische Belastung aufgrund der Arbeitsvorkommnisse im Jänner 2012 wird seitens Dr. St als 'gut nachvollziehbar' bezeichnet, eine Kausalität sei im Sinne der 'Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes' gegeben.

Das hiermit vorgelegte Gutachten von Univ.Prof. Dr. Ka vom 7. September 2012 stützt sich auf dessen Vorgutachten vom 14. Mai 2008, auf die in der Zwischenzeit stattgefundene Behandlung und eine erneute fachpsychiatrische Untersuchung am 28. August 2012.

Das hiermit vorgelegte Gutachten wurde daher aufgrund von ausführlichen persönlichen Befundaufnahmen erstattet, sodass es die psychische Situation der Einschreiterin wesentlich detaillierter wiedergeben kann, als das bloße 'Aktengutachten' Dris. Z. Aus dem vorliegenden Gutachten (dort Seite 9) ergibt sich, dass der Arbeitsversuch im Jahr 2012 aufgrund der Aggressionen am Arbeitsplatz sowie der fehlenden Einarbeitung in ein neues Arbeitsgebiet gescheitert ist.

Weiters kommt der Gutachter Univ.Prof. Dr. Ka zum Ergebnis, dass aus fachärztlicher Sicht bei begleitender fachpsychiatrischer Therapie eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist, wobei darauf Bedacht zu nehmen ist, dass dies in einer Umgebung stattfindet, wo die Einschreiterin bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und nähere Umstände klar definierte Verhältnisse vorfindet und in der darüber hinaus eine professionelle Stimmung herrscht, in der Aggressionen keinen Platz haben (Gutachten Univ.Prof. Dr. Ka, Seite 9).

Aus dem Gutachten ergibt sich weiters, dass für die Einschreiterin in näherer Zukunft ein erneuter Arbeitsversuch im Rahmen einer professionellen Arbeitsatmosphäre vertretbar ist (Gutachten Univ.Prof. Dr. Ka, Seite 10).

Eine dauernde Dienstunfähigkeit der Einschreiterin ist daher nicht gegeben.'

In dem dieser Stellungnahme beigelegten Gutachten von Dr. Ka wird nach Auszug aus den Akten folgendes ausgeführt:

2.a Anamnese

Die Beschwerdeführerin berichtet, dass sie seit der letzten Begutachtung bei Frau Dr. Sch in Behandlung war und verschiedene psychopharmakologische Medikamente eingenommen habe, zuletzt Welbutrin 300mg, Efectin 75mg, Lamotrigin 100mg, Trittico ret. 150mg und Quetialan 50mg.

Sie berichtet, dass sie nun das Verfahren gegen die Republik gewonnen hat und am 11.1.2012 zur Arbeit gegangen sei. Dort sei sie jedoch nicht sehr freundlich aufgenommen worden und es sei mit ihr geschrien worden, sie sei fast wie verhört worden, es sei wie eine Mobbing-Situation gewesen. Sie habe es insgesamt drei Tage dort ausgehalten und dann habe sie sich entschieden, dass es ihr Gesundheitszustand nicht vertrage diese Arbeit in dieser Form des feindseligen Klimas weiter fortzuführen und habe dies mit Frau Dr. Sch besprochen, die sie dann erneut krankgeschrieben habe. Für sie sei unverständlich gewesen wieso die Arbeitsstelle und dabei die Arbeitskollegen so unkollegial gewesen seien und sie beschwert sich insbesondere über Frau ADir. Y die gesagt habe, sie könne keine Einschulung durchführen, da sie mit dem Aufgabengebiet noch nicht befasst war und auch gar nicht willens sei eine Einschulung durchzuführen. Die Beschwerdeführerin habe seit dem Jahr 2007 an dieser Arbeitsstelle nicht mehr gearbeitet und für sie sei das Gebiet natürlich neu gewesen und sie hätte sich eine Einschulung erwartet. Diese feindliche Stimmung die geherrscht habe, habe schließlich dazu geführt, dass sie sich in dieser Umgebung als nicht arbeitsfähig angesehen hat und dies mit ihrer Nervenärztin Frau Dr. Sch entsprechend besprochen habe.

Dazu sei weiterhin ihrer Einschätzung nach festzuhalten, dass sie sich durchaus zugetraut hätte, die von ihr ehemals ausgeübten Tätigkeiten in der Abteilung ST 6 durchzuführen bzw. dass wenn neue Aufgaben zu bewältigen wären, dass sie entsprechend eingeschult worden wäre. Dass sie nun vom Amt erneut in die Pension geschickt werden soll, sieht sie als Fortsetzung der bereits in den vergangenen Jahren ihr entgegen gebrachten Stimmung an und kann sich nicht erklären, wieso man mit Mitarbeitern so umgehen würde. Sie würde sich selbst als arbeitsfähig einschätzen, jedoch nur in einer Umgebung in der sie nicht angefeindet wird. Neue Aufgaben und Anfeindungen seien für sie nicht möglich.

2.2 Psychopathologischer Befund

Die Beschwerdeführerin ist allseits orientiert, bewusstseinsklar. Im Vordergrund stehen die Gedanken um den Arbeitsplatz und dass es ihr vorderster Wunsch sei, wieder arbeiten zu gehen, in einer Umgebung in der sei respektiert wird. Depressive Verstimmungen sind zur Zeit nicht erhebbar, wenn die Beschwerdeführerin jedoch auf die Arbeitsplatzsituation im Januar angesprochen wird und auf das Verfahren, gibt es jedoch Zeichen einer nervösen Angespanntheit. Ängste sind hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft erhebbar, jedoch ansonsten im Allgemeinen nicht in ihrem Lebensumfeld verankert. Kein Anhalt für das Vorliegen von paranoiden Einstellungen bzw. Halluzinationen, kein Anhalt für das Vorliegen einer organischen Beeinträchtigung.

3 Diagnose

Depression (ICD-10: F33)

4 Beurteilung

Bei der Beschwerdeführerin liegt eine seit dem Jahr 1990 auch fachärztlich dokumentierte depressive Erkrankung vor, die mit einer psychopharmakologischen Medikation und einer fachpsychiatrischen Gesprächstherapie behandelt wurde und wird. Es erfolgte auch ein einmaliger stationärer Aufenthalt an der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie am AKH Wien. Die Beschwerdeführerin stammt aus einer bäuerlichen Familie und hat sich durch Fortbildung und Fleiß im BMVIT zur Amtsdirektorin hochgearbeitet, sei jedoch im Zusammenhang mit Zerwürfnissen am Arbeitsplatz im Jahr 2007 erkrankt. In weiterer Folge habe sie versucht die Arbeit am BMVIT wieder aufzunehmen, was jedoch aufgrund einer von ihr selbst als 'Mobbing' empfundenen Situation dort nicht möglich gewesen sei. Nachdem der Verwaltungsgerichtshof den Beschluss der Behörde, sie als dienstunfähig anzusehen nicht angenommen hat, hat die Beschwerdeführerin im Januar 2012 erneut einen Arbeitsversuch unternommen, der jedoch nach drei Tagen aufgrund der von ihr geschilderten Aggressionen ihrer Kolleginnen sowie der fehlenden Einarbeitung in eine neues Arbeitsgebiet, gescheitert ist. In weiterer Folge hat sie diesen Umstand mit ihrer Fachärztin für Psychiatrie besprochen. Das BMVIT hat nun aufgrund eines Aktengutachtens von Dr. Z beschlossen, die Beschwerdeführerin erneut als dienstunfähig zu bezeichnen und in den Ruhestand zu versetzen, wogegen sich die Beschwerdeführerin wehrt. Sie sieht sich als arbeitsfähig an, dies jedoch nur in einer Umgebung in der man ihr situationsgerecht und freundlich gegenübertritt.

Aus fachärztlicher Sicht ist unter der gegebenen antidepressiven Medikation und der begleitenden fachpsychiatrischen

Therapie wie sie durch Frau Dr. Sch erfolgt, eine Arbeitsfähigkeit gegeben, wobei darauf Bedacht zu nehmen ist, dass dies in einer Umgebung stattfindet, in der die Beschwerdeführerin bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände klar definierte Verhältnisse vorfindet und in der darüber hinaus eine professionelle Stimmung herrscht, bei der Aggressionen keinen Platz haben.

Aus fachpsychiatrischer Sicht ist daher meiner Einschätzung nach eine Arbeitsunfähigkeit nicht gegeben und ein erneuter Arbeitsversuch im Rahmen der oben geschilderten professionellen Arbeitsatmosphäre empfehlenswert.'

Der vorstehende Sachverhalt wird noch behördenintern um die der eingelangten Aktenvermerke einzelner Bediensteter der Abteilung ST 7 ergänzt, welche die Geschehnisse um Ihren Dienstantritt zum Gegenstand haben und denen zu entnehmen ist, dass für Sie im Vorfeld keinerlei Veranlassung bestanden hat, von Ihnen entgegengebrachten Aggressionen auszugehen; abgesehen davon geht aus diesen Ausführungen insbesondere der von Ihnen im Konkreten beschuldigten Beamtin hervor, dass diese sehr wohl versucht hatte, Ihnen das Aufgabengebiet im Detail nahe zu bringen. Es wurde vielmehr die die Einschulung vornehmende Beamtin, während Sie Ihnen Ihre Aufgaben zu erklären versuchte, von Ihnen ohne konkrete Veranlassung beschuldigt, Sie schlecht zu behandeln."

Nach Wiedergabe der angefochtenen Gesetzesbestimmungen sowie von Rechtssätzen des Verwaltungsgerichtshofes zu denselben führte die belangte Behörde in der rechtlichen Beurteilung Folgendes aus:

"Der von Ihnen ursprünglich inne gehabte Arbeitsplatz in der Zentralleitung des bmvit in der Abteilung ST 6, dessen Aufgaben Sie bis zum Beginn Ihrer Dienstabwesenheit ab 22. Dezember 2006 bzw. bis zu Ihrer Zuteilung zur Abteilung ST 7 mit 27. August 2007 zu erledigen hatten, war der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordnet.

Auf diesem Arbeitsplatz waren Ihnen vormals folgende Aufgaben übertragen:

- -Strichaufzählung
Erteilung von Kontingenterlaubnissen für den grenzüberschreitenden Straßengüterverkehr gemäß § 8 Güterbeförderungsgesetz; Erteilung von Kontingenterlaubnissen für den grenzüberschreitenden Straßengüterverkehr gemäß Paragraph 8, Güterbeförderungsgesetz;
- -Strichaufzählung
Wahrnehmung der Oberaufsicht des bmvit über die Genehmigungsvergabestellen in den Bundesländern;
- -Strichaufzählung
Parteienverkehr;
- -Strichaufzählung
Gebühren- und Abgabeneinhebung im Wege des SAP sowie
- -Strichaufzählung
sonstige aufgabenbezogene Verwaltungstätigkeiten sowie gelegentliche Teilnahme an bilateralen Verkehrsverhandlungen (Gemischte Kommission).

Mit dem Ihnen ab 27. August 2007 mit Ihrer Zustimmung im Rahmen eines 'Arbeitsversuchs' in der Abteilung ST 7 somit zuletzt zugewiesenen und der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 2 zugeordneten, Arbeitsplatz waren folgende Aufgaben verbunden:

- -Strichaufzählung
Abwicklung der zur Erteilung von Kraftfahrlinienverkehren erforderlichen Verfahren nach dem Kraftfahrliniengesetz (samt Durchführungsverordnung und Berufszugangsverordnung) und nach dem einschlägigen EU-Recht für grenzüberschreitende Kraftfahrlinien im bilateralen Verkehr und im Transit;
- -Strichaufzählung
Wahrnehmung der behördlichen Aufsicht über die Kraftfahrlinien;
- -Strichaufzählung
Kontrolle von Fahrplänen, Beförderungspreisen, Beförderungsbedingungen und deren Genehmigung;
- -Strichaufzählung
Wahrnehmung der Aufsicht über die Einhaltung der Bestimmungen des Kraftfahrlinienrechts sowie
- -Strichaufzählung
Teilnahme an bilateralen und multilateralen Verhandlungen.

Die Zuteilung zur Abteilung ST 7 erfolgte aufgrund eines Gutachtens der BVA - Pensionsservice vom 31. Mai 2007, in

dem erwähnt wurde, dass Sie auf Mobbing hingewiesen und ausgeführt hätten, nach Besserung Ihres Gesundheitszustandes in der vormaligen Abteilung ST 6 nicht mehr arbeiten zu wollen. In weiterer Folge wurde Ihrem Wunsch nachgekommen und erfolgte die Zuweisung des Arbeitsplatzes mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung; die Aufgabenstellung war Ihnen aufgrund des festgestellten Leistungskalküls zumutbar.

Allerdings waren Sie ab 3. September 2007 neuerlich krankheitsbedingt vom Dienst abwesend und wurden vom 10. Oktober 2007 bis 8. November 2007 aufgrund einer schweren depressiven Episode stationär im AKH Wien behandelt. Aufgrund des Abschlussberichts, wonach Sie an einer langjährigen rezidivierenden depressiven Störung mit einer gegenwärtig schweren Episode leiden, die vor allem im Rahmen von diversen psychosozialen Belastungsfaktoren aufgetreten war, erfolgte die neuerliche Befassung des Pensionservice der BVA zwecks Prüfung Ihrer Dienstfähigkeit. Infolge der Diagnose des Vorliegens einer mittelschweren depressiven Episode sowie des Verdachts auf Persönlichkeitsstörung und des aufgeführten Leistungskalküls, wonach die stationäre Behandlung die Arbeitsfähigkeit nicht wiederhergestellt habe und eine Änderung nervenfachärztlich nicht mehr zu erwarten wäre und regelmäßige Tätigkeiten höchstwahrscheinlich auf Dauer nicht mehr zu erfüllen wären, wurde Ihr Leidenszustand seitens der Dienstbehörde als dauernd beurteilt und aufgrund dessen Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 BDG 1979 mit Ablauf des 30. November 2009 veranlasst. Infolge der Diagnose des Vorliegens einer mittelschweren depressiven Episode sowie des Verdachts auf Persönlichkeitsstörung und des aufgeführten Leistungskalküls, wonach die stationäre Behandlung die Arbeitsfähigkeit nicht wiederhergestellt habe und eine Änderung nervenfachärztlich nicht mehr zu erwarten wäre und regelmäßige Tätigkeiten höchstwahrscheinlich auf Dauer nicht mehr zu erfüllen wären, wurde Ihr Leidenszustand seitens der Dienstbehörde als dauernd beurteilt und aufgrund dessen Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 14, BDG 1979 mit Ablauf des 30. November 2009 veranlasst.

Der diese Ruhestandsversetzung verfügende Bescheid wurde vom Verwaltungsgerichtshof insbesondere mit der Begründung, es wären eine ärztlicherseits zu treffende Prognose über Intervalle und Dauer zukünftig zu erwartender depressiver Episoden zu treffen sowie eine solche über das Ausmaß der in diesem Zusammenhang zu erwartenden Krankenstände, ebenso wie eine persönliche Befundaufnahme des ärztlichen Sachverständigen erforderlich wäre, aufgehoben.

Infolge dessen wurden weitere Untersuchungen in die Wege geleitet, woraufhin aus dem vorerst erstellen Gutachten des Pensionservice der BVA Ihre Dienstfähigkeit abgeleitet wurde und Sie am 11. Jänner 2012 der Aufforderung zum Dienstantritt vorerst zwar nachkamen, sich allerdings mit der Begründung, es habe keine Einschulung stattgefunden und es wäre Ihnen mit Aggression begegnet worden, bereits am dritten Tag wieder krank meldeten.

Den von Ihnen im Wege über Ihren Rechtsvertreter in diesem Zusammenhang vorgebrachten Vorwürfen, Ihnen wäre mit Mobbing-Verhalten anderer MitarbeiterInnen begegnet worden, ist allerdings vehement entgegen zu treten.

Es wurde Ihnen anlässlich Ihres Arbeitsversuches im Juni 2008 die Wahl frei gestellt, ob Sie in der Abteilung ST 6 oder ST 7 - letzterer waren Sie wohlgernekt mittlerweile auf Ihren eigenen Wunsch hin bereits zur Dienstleistung zugewiesen worden - Ihren Dienst antreten wollten. Dies war als Entgegenkommen der Dienstbehörde gedacht, obwohl Sie Ihre weitere Verwendung in der Abteilung ST 6 selbst gar nicht mehr in Erwägung gezogen hatten bzw. dies vielmehr konkret ablehnten, um Ihnen bezüglich Ihrer Arbeitsaufnahme entgegen zu kommen und Ihnen den Dienstantritt nach einer derart lange währenden Abwesenheit möglichst zu erleichtern.

Allerdings ist dieser Arbeitsversuch in weiterer Folge auch daran gescheitert, dass Ihre weitere Verwendung seitens des Leiters der Abteilung ST 6 offenbar aufgrund einer konfliktbelasteten Situation abgelehnt wurde und nach Ansicht der Dienstbehörde Ihre 'zwangsweise' Verwendung unter solchen Voraussetzungen ohnedies für alle Beteiligten und insbesondere für Sie unbefriedigend und unzumutbar wäre. Darüber hinaus hatten sich auch in den Arbeitsabläufen in Ihrer vormaligen Abteilung während Ihrer langwierigen Abwesenheit Änderungen ergeben, sodass auch hier eine Einschulung wieder erforderlich gewesen wäre. Infolge dessen und vor allem in Hinblick auf Ihren labilen Gesundheitszustand konnte eine Zuteilung zur Abteilung ST 6 aus der Fürsorgepflicht des Dienstgebers heraus nicht mehr in Erwägung gezogen werden, da diesfalls eine Verschlechterung Ihres Leidenszustandes aufgrund der ärztlicherseits festgestellten Prognose jedenfalls zu erwarten war.

Aus diesem Grund sowie um einen (vorprogrammierten) Konflikt von Ihnen fernzuhalten, war daraufhin seitens der Dienstbehörde entschieden worden, Sie weiterhin in der Abteilung ST 7 zu verwenden, der Sie ja eigentlich ohnedies bereits längst zur Dienstleistung zugeteilt worden waren. Dies verweigerten Sie jedoch ebenso wie die - aufgrund der Gegebenheiten kurzfristig organisierte und Ihnen angebotene - Zuteilung zu einer anderen Abteilung und beharrten daraufhin ausschließlich auf einer Verwendung in der Abteilung ST 6, obwohl ihnen versucht wurde klar zu machen,

dass dies nicht möglich und in Hinblick auf Ihren labilen Gesundheitszustand weder zielführend noch zumutbar wäre. Es wurde Ihnen somit bereits im Vorverfahren mehrfach versucht verständlich zu machen, dass einerseits die Aufgaben in der ehemaligen Abteilung ST 6 nicht mehr in der Form existieren, wie sie Ihnen bekannt waren und wie Sie diese gerne auch in Zukunft erledigen würden - schon aufgrund der Tatsache, dass Sie seit Ende des Jahres 2006 (mit Ausnahme von einzelnen Tagen als 'Arbeitsversuche') keinen Dienst mehr versehen, haben sich naturgemäß sowohl verwaltungstechnisch als auch organisatorisch Änderungen ergeben, abgesehen davon besteht die Abteilung mittlerweile überhaupt nicht mehr. Der Ihnen bekannte Abteilungsleiter ist in den Ruhestand getreten, und infolge dessen wurden im Rahmen einer Änderung der Geschäftseinteilung des bmvit die Agenden der ehemaligen Abteilung ST 6 in die bestehende Abteilung ST 7 integriert, sodass eine Zuteilung zu dieser Abteilung ohnedies vorgegeben war.

Angesichts dieser Umstände ist Ihr unveränderliches Beharren darauf, die Ihnen 'bekannten' Aufgaben weiterhin erledigen zu wollen - unbeirrbar durch jeglichen Erklärungsversuch der Dienstbehörde, dass diese einerseits naturgemäß im Laufe der Zeit Änderungen unterworfen sind, andererseits durch Ihr Ignorieren der Tatsache, dass Sie selbst um Zuteilung zu einer anderen Abteilung gebeten haben -, absolut unverständlich und mit objektiven Maßstäben nicht nachvollziehbar.

Es ist damit auch die Meinung Ihres Rechtsvertreters, dass Ihnen die bisherigen Tätigkeiten 'problemlos' übertragen werden könnten, widerlegt. Sie sind mittlerweile seit über sechs Jahren nicht mehr im Dienst; in einem derart langen Zeitraum ist es verständlicherweise zu organisatorischen Änderungen sowie auch verwaltungstechnisch (Hilfsmittel, Gesetzesänderungen etc.) zu Neuerungen gekommen. Sämtliche Dienstnehmer sind im Laufe ihres Arbeitslebens auch bei Beibehaltung eines Arbeitsplatzes mehr oder weniger gravierenden Änderungen in der Aufgabenstellung und in ihrem Arbeitsumfeld unterworfen, sodass eine gewisse Flexibilität erforderlich ist sowie die persönliche Bereitschaft, derartige Herausforderungen anzunehmen.

Allerdings steht nicht nur Ihre psychiatrische Grundkrankheit sondern insbesondere die diagnostizierte Anpassungsstörung derartigen allgemeinen Herausforderungen entgegen, Sie sind aufgrund Ihrer subjektiven Vulnerabilität nicht mehr in der Lage, eine vermehrte Anspannung im Arbeitsleben, wie es ein Arbeitsantritt üblicherweise mit sich bringt, sowie eine Änderung auch nur geringer Aufgabenstellungen anzunehmen.

Das Entgegenkommen der Dienstbehörde, Ihnen ähnlich gelagerte Aufgaben wie die Ihnen bekannten in einem etwas geänderten Arbeitsumfeld zuzuteilen, wurde von Ihnen somit keineswegs positiv gewertet, vielmehr haben Sie sowohl an der Leitung der Abteilung sowie an den einzelnen Mitarbeiterinnen im Beisein von Vertretern der Dienstbehörde nicht nur ein ablehnendes Verhalten gezeigt, sondern sogar dezidiert Kritik an diesen Personen geübt.

Auch der Versuch der Dienstbehörde, Ihnen einen anderen geeigneten Arbeitsplatz in einer anderen Abteilung zuzuweisen, wurde von Ihnen - nach vorerst durchwegs positiv geführten Gesprächen mit dem dort zuständigen Abteilungsleiter - vehement abgelehnt; begründet wurde dies von Ihnen lediglich mit dem Hinweis, Sie wären ohnedies arbeitswillig, allerdings nur was die - Ihnen bekannten - Agenden in der Abteilung ST 6 betreffe, andere Arbeiten wären Ihnen gesundheitlich nicht zumutbar.

Dieses von Ihnen durchwegs konsequente Verhalten in Zusammenschau mit dem nunmehr vorliegenden abschließenden Gutachten des Pensionservice der BVA, wonach bei Ihnen eine erhöhte psychische Verletzlichkeit und verminderte Anpassungsfähigkeit vorliegen, mit der dazu vorliegenden Prognose, dass die zusätzlich zur Grundkrankheit vorliegende Anpassungsstörung aufgrund der jahrelangen Anamnese nicht zu verbessern sein wird, lassen eine andere Beurteilung als das Vorliegen einer dauernden Dienstunfähigkeit nicht zu.

Es ist von Ihnen weder die konkrete Tätigkeit zu erfüllen noch ist berufliche Umstellbarkeit gegeben. Ihr Leistungsdefizit ist Ausdruck einer chronisch psychischen Erkrankung und damit einhergehender entscheidend eingeschränkter psychischer Belastbarkeit mit keiner wesentlichen Besserungsmöglichkeit. Auch wäre bei eventuell neuerlichem Arbeitsversuch wieder mit Scheitern zu rechnen.

Diese fachärztlich festgestellte Diagnose und Prognose bestätigt das von Ihnen bei jedem Arbeitsversuch gezeigte und jeglicher Veränderung gegenüber ablehnende Verhalten. Ihre subjektive Wahrnehmung geht offenbar dahin, dass die Mitarbeiterinnen - sowohl der Abteilung ST 6 als auch jene der Abteilung ST 7 - Ihnen mit Unfreundlichkeit und Ablehnung, wenn nicht gar mit Aggression begegnen würden, wie von ihrem Rechtsvertreter in seinen Stellungnahmen immer wieder betont wird. Weiters wird diesen Personen Mobbing-Verhalten Ihnen gegenüber vorgeworfen, ebenso wie mangelnde Einschulung bzw. Unwilligkeit, Sie in Ihr neues Arbeitsgebiet ordnungsgemäß einzuführen.

Dem ist gleichfalls mit Nachdruck zu entgegnen, dass die Erhebungen der Dienstbehörde in keinsten Weise auf Ihnen

gegenüber gezeigtes Mobbing schließen lassen. Abgesehen davon, dass Sie sich nicht im Dienst befinden und naturgemäß in Ihrer Abwesenheit keine der von Ihnen als Mobbinghandlungen von Kolleginnen bzw. Vorgesetzten gegen Sie - von Ihnen als solche empfunden und entsprechend vorgebrachten Vorwürfen - wie z.B. Unfreundlichkeit, Unverständnis und Unwilligkeit betreffend Einschulung - gesetzt werden können, ist eine Mobbingssituation abgesehen davon strikt von einer Konfliktsituation zu trennen.

Auch durch mehrfach von Ihnen aufgestellte rein subjektive Behauptungen allein entsteht noch kein Mobbing. Dies setzt das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum voraus, wie etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung, etc. Mobbing am Arbeitsplatz setzt somit das Vorliegen eines systematischen und über einen längeren Zeitraum bestehenden konfliktbelasteten Verhaltens gegenüber einer bestimmten Person mit dem Ziel und Effekt des Ausgrenzens und Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis dieser Person voraus.

Für die Annahme solcher Vorkommnisse in eine derartige Richtung fehlt jegliche Grundlage und konnte eine derartige Situation auch in der Vergangenheit nicht verifiziert werden; wie bereits erwähnt, hat eine solche Ausgrenzung Ihrer Person niemals stattgefunden, weder zu der Zeit, in der Sie in der Abteilung ST 6 tätig waren - und auch telefonische Nachfragen im Krankenstand, wann Sie denn Ihren Dienst wieder antreten würden, haben nicht notwendigerweise mit Unverständnis Ihrer Situation gegenüber zu tun und begründen auch keine Mobbinghandlung. Es ist legitim und abgesehen davon auch verständlich, einen längere Zeit im Krankenstand befindliche/n Mitarbeiter/in nach seinem Genesungszustand zu fragen, und könnte beispielsweise sehr wohl auch durchaus wohlmeinend interpretiert werden. Auch in der Frage der Ihren Angaben zufolge nach nicht stattgefundenen Einschulung steht Ihre subjektive Wahrnehmung jener der Abteilungsleiterin und sämtlicher MitarbeiterInnen entgegen: Die Leiterin der Abteilung gibt an, Sie über Ihren zukünftigen Arbeitsbereich aufgeklärt zu haben und Ihnen in einem Gespräch mitgeteilt zu haben, welche Agenden von Ihnen zu betreuen sein werden, wer Sie einschulen werde und dass dies sukzessive erfolgen werde. Wie in diversen der Dienstbehörde zur Kenntnis gebrachten Aktenvermerken festgehalten, wurden Ihnen in weiterer Folge von der Kollegin, welche die Einschulung zu Beginn vornehmen sollte, Unterlagen gezeigt und Erklärungen dazu abgegeben, wogegen Sie dieser allerdings Ihrerseits unfreundliches Verhalten entgegen brachten, was in weiterer Folge zum Abbruch der Einschulung geführt hat.

Wie im Gutachten von Dr. St ausgeführt wird, besteht bei Ihnen eine erhöhte Vulnerabilität und verminderte Anpassungsfähigkeit, und zwar von Natur aus bzw. in der Lebensgeschichte seit Ihrer Jugend. Im Sinne der Verschlechterung dieses vorbestehenden Leidenszustandes ist es durch die neuerliche frustrations Arbeitshistorie zu einer Verschlechterung der vorbestehenden depressiven und affektiven Störung gekommen. Ihre Konflikttoleranz sowie der psychische Respons sind deutlich vermindert, somit führt eine übliche vermehrte Anspannung bei üblichem Antreten eines Arbeitsplatzes zur Dekompensation.

Dies wäre auch beim Arbeitsversuch Anfang 2012 eingetreten, wobei dies weder aufgrund der Medikation und der regelmäßigen Psychotherapie verbesserbar erscheint. Des weiteren besteht auch der Unwille, einen anderen Arbeitsplatz und neuere Agenden übernehmen zu wollen. Es liegt somit zusätzlich zur psychiatrischen Grundkrankheit auch eine Anpassungsstörung vor, wobei eine Verbesserung aufgrund der jahrelangen Anamnese erfahrungsgemäß nicht zu erzielen ist.

Im Gegensatz dazu führt der von Ihnen beigezogene Gutachter Dr. Ka in seinem Gutachten aus, dass unter der gegebenen antidepressiven Medikation und der begleitenden fachpsychiatrischen Therapie eine Arbeitsfähigkeit gegeben wäre, wobei darauf Bedacht zu nehmen wäre, dass dies in einer Umgebung stattfindet, in der Sie bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände klar definierte Verhältnisse vorfinden würden und in der darüber hinaus eine professionelle Stimmung herrsche, bei der Aggressionen keinen Platz hätten. Es wäre seiner Einschätzung nach eine Arbeitsunfähigkeit nicht gegeben und ein erneuter Arbeitsversuch im Rahmen der oben geschilderten professionellen Arbeitsatmosphäre empfehlenswert.

Dem ist entgegenzuhalten, dass das Gutachten insbesondere auf die von Ihnen persönlich vorgebrachten Schilderungen abstellt, wonach es sich bei dem Arbeitsversuch um - offenbar Ihrer Ansicht nach - keine professionelle Atmosphäre gehandelt hat und Sie weder bezüglich Ihrer künftigen Aufgaben, Arbeitsmenge und näherer Umstände klar definierte Verhältnisse vorgefunden hätten. Des weiteren wäre Ihnen offenbar Aggression entgegen gebracht worden.

Insbesondere die im vorliegenden Sachverständigengutachten des Dr. St sind jedoch sämtliche medizinisch zu beurteilenden Sachverhalte hinreichend geklärt und für die Dienstbehörde nachvollziehbar, sodass - wie im weiteren

Verlauf des Ermittlungsverfahrens Ihrem Rechtsvertreter gegenüber ausgeführt wurde - keine weiteren Beweismittel zu den bereits vorhandenen medizinischen Gutachten einzuholen waren. Sämtliche Ausführungen Dris. St sind entsprechend begründet und schlüssig und konnten damit der Entscheidung der Dienstbehörde zugrunde gelegt werden.

Aufgrund der Ausführungen des Gutachters wird somit erklärbar, weshalb die bisherigen Arbeitsversuche gescheitert sind und dass dies unabhängig von den im jeweiligen Arbeitsplatz festgelegten Arbeitsinhalten vorgegeben war. Dies ist aufgrund der bei Ihnen bestehenden Anpassungsstörung sowie der herabgesetzten Konflikttoleranz im Zusammenhang mit der - unvermeidbar bei üblichem Antreten eines Arbeitsplatzes nach langem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess auftretenden - vermehrten Anspannung nicht zu verhindern und offenbar hinkünftig bei Arbeitsantritt jedenfalls zu erwarten.

Ihr Arbeitsversuch im Jänner 2012 fand unter den seitens der Dienstbehörde bestmöglich organisierten Bedingungen statt, es wurde Ihren Wünschen nach den vorhandenen Möglichkeiten - soweit dies unter den infolge der Pensionierung Ihres bisherigen Vorgesetzten, der erfolgten Geschäftseinteilungsänderung und den jeweils daraus resultierenden organisatorischen Änderungen - möglich war, nachgekommen und versucht, Ihnen jene Agenden, die den von Ihnen bis zu Ihrem Krankenstand verrichteten Tätigkeiten am ähnlichsten waren, zuzuteilen. Ebenso wurde das Umfeld sorgsam vorbereitet, sowohl was die arbeitstechnischen Grundlagen betrifft, als auch Ihre Abteilungsleiterin über Ihr Leistungskalkül informiert und entsprechend angeleitet, welche Aufgaben daraus resultierend für Sie zumutbar sind. In Anbetracht dieser sorgsam vorbereiteten Bedingungen für Ihren Arbeitsantritt war es vorerst nicht nachvollziehbar, weshalb Sie sich mit der Begründung, schlecht behandelt worden zu sein, wieder in den Krankenstand zurückgezogen haben.

In dem nun vorliegenden Gutachten Dris. St wird jedoch Ihr Krankheitsgeschehen und Ihr Leidenszustand für die Dienstbehörde schlüssig und nachvollziehbar dargestellt, sodass auch Ihr Verhalten im Zusammenhang mit Ihren Arbeitsversuchen verständlich und als Ausdruck Ihrer verminderten Anpassungsfähigkeit und Ihrer psychiatrischen Grunderkrankung logisch erklärbar wird.

Daran vermag das von Ihnen zuletzt vorgelegte Gutachten Dris. Ka auch bei sorgfältiger Abwägung nichts zu ändern; Ihr Leidenszustand lässt jedenfalls bei Dienstantritt eine Dekompensation erwarten, letztlich unabhängig von den Ihnen übertragenen Aufgaben, seien sie auch noch so gut definiert und erklärt, sondern resultiert aus einer vermehrten Anspannung und damit einer Stresssituation bei Wiederaufnahme der Arbeit nach jahrelanger Absenz. Eine Besserung Ihres Leidenszustandes ist schon aufgrund der jahrelangen Anamnese der bestehenden Grundkrankheit nicht mehr zu erwarten, vielmehr besteht bei einem neuerlichen Arbeitsversuch wiederum die Gefahr der Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes und kann Ihnen schon allein deshalb nicht zugemutet werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist das Vorliegen einer Dienstunfähigkeit dem Grunde nach zu bejahen, wenn durch die dienstlichen Tätigkeiten eine Verschlimmerung der Erkrankung gegeben wäre oder die Dienstleistung für die Beamtin bzw. den Beamten eine objektiv unzumutbare Unbill darstellen würde. Bei den Ihnen übertragenen Aufgaben handelt es sich vorwiegend um übliche Bürotätigkeiten in einer Behörde, deren Anforderungen Ihnen nach dem festgestellten Leistungskalkül grundsätzlich zumutbar wären, allerdings ist Ihr psychischer Respons und Ihre Konflikttoleranz so deutlich herabgesetzt, dass ein Dienstantritt für Sie jedenfalls mit vermehrter Anspannung und Stress verbunden ist und von einer subjektiven Vulnerabilität gegenüber der Arbeitsplatzexpositur bestimmt wird.

Diese ärztlich festgestellte Leistungseinschränkung wird durch Ihren letztendlich ablehnenden Umgang in Zusammenhang mit den Ihnen angebotenen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten, obwohl diese mit gebotener Rücksicht auf Ihr Leistungskalkül und unter äußerster Bedachtnahme auf Ihren labilen Gesundheitszustand sorgsam ausgewählt und jeweils für Ihren bevorstehenden Arbeitsbeginn vorbereitet worden sind, bestätigt und lassen somit gleichfalls Rückschlüsse auf Ihre Dienstunfähigkeit aufgrund dessen zu. Daran vermag auch die von Ihnen zwar stetig wiederholte Aussage, Sie wären arbeitswillig, nichts ändern, es handelt sich dabei nämlich um verbale Absichtserklärungen, deren positive Absicht zwar keineswegs in Abrede gestellt werden soll, allerdings sind Sie offenbar - wie aufgrund der bisherigen Sachlage zu schließen ist - nicht mehr in der Lage, diese von Ihnen geäußerte Absicht tatsächlich in die Praxis umzusetzen und einen Arbeitsantritt erfolgreich zu absolvieren und dabei Ihnen übertragene Aufgaben zu erledigen, auch wenn diese noch so sorgsam vorbereitet wurden.

Sie verwehren sich vielmehr vehement dagegen, jegliche Arbeiten zu übernehmen, die Ihnen sowohl zumutbar als auch vom Umfeld her zumindest größtenteils bekannt sind (und Ihnen letztlich noch dazu auf Ihren Wunsch zugeteilt

wurden) und sich hier einer entsprechenden Einschulung zu unterziehen. Sie beharren vielmehr auf der Zuteilung ausschließlich jener Aufgaben, die Ihnen aus der Abteilung ST 6 bekannt waren und die Sie bis Ende des Jahres 2006 erledigt haben, ohne zur Kenntnis nehmen zu wollen, dass diese Aufgaben größtenteils nicht mehr existent sind. Das Entgegenkommen der Dienstbehörde, Ihnen einen Ihren Ansprüchen und Bedürfnissen entsprechenden Arbeitsplatz einzurichten, dessen Aufgaben Ihrem Leistungskalkül entsprechend gestaltet waren, war damit leider nicht erfolgreich und konnte dieses Angebot offenbar aufgrund der ärztlich konstatierten Anpassungsstörung von Ihnen nicht wahrgenommen werden.

Ihre Erkrankung bewirkt somit, dass Sie Aussagen anderer Personen allenfalls als Kränkung empfinden, sodass derartige Situationen von Ihnen in signifikant schlechter Weise verarbeitet werden können und unmittelbar eine Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes nach sich bringen.

Die vorliegenden Gutachten lassen somit keinen anderen Schluss zu, als dass Sie aufgrund der jahrelang vorhandenen Depressionen und der Anpassungsstörung nicht mehr in der Lage sind, Ihren Dienstpflichten ordnungsgemäß nachzukommen, es sind vielmehr mangels Ihrer Fähigkeit, diese leistungslimitierenden Faktoren abzulegen, weitere Krankenstände zu erwarten bzw. ist zu erwarten, dass Sie jederzeit wieder Ihren Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen verlassen, da Ihr äußerst labiler Gesundheitszustand und Ihre mangelnde Anpassungsfähigkeit keine üblichen Büroarbeiten mehr ermöglichen.

Da Ihre Erkrankung schon seit vielen Jahren besteht und trotz laufender Medikation und Psychotherapie bisher keine Besserung in Bezug auf einen Dienstantritt gebracht hat und sowohl eine Stabilisierung Ihres Gesundheitszustandes als eine Wiedererlangung Ihrer Dienstfähigkeit von ärztlicher Seite als nicht absehbar und auch nicht als wahrscheinlich beurteilt wird und somit ausgeschlossen werden muss, ist diese Dienstunfähigkeit aus Sicht der Dienstbehörde darüber hinaus als dauernd zu werten.

Was Ihre Restarbeitsfähigkeit in Bezug auf die Erfüllung der Aufgaben eines anderen Arbeitsplatzes betrifft, hat eine Überprüfung im gesamten Wirkungsbereich der Dienstbehörde (gesamtes Ressort mit Ausnahme des österreichischen Patentamtes) ergeben, dass allenfalls folgende Arbeitsplätze, die gleichwertig oder höherwertig mit dem Ihnen bisher zugewiesenen Arbeitsplatz wären, zur Disposition stünden bzw. gestanden wären:

- -Strichaufzählung
stellvertretende/r Leiter/in der Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes (A 2/6) in der Bundesanstalt für Verkehr; hier ist als Voraussetzung die abgeschlossene Reifeprüfung, vorzugsweise HTL genannt, ebenso sind umfassende Kenntnisse zumindest in einem der Aufgabengebiete der Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes vorausgesetzt, ebenso wie insbesondere gute Kenntnisse der englischen Sprache in Wort und Schrift sowie gute EDV-Anwenderkenntnisse; darüber hinaus ist Kommunikationsstärke und Teamgeist gefordert ebenso wie besondere Eignung zur Menschenführung und zur Motivation von MitarbeiterInnen.
- -Strichaufzählung
Untersuchungsleiter/In für die Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes - Bereich Luftfahrt (A 2/5); hier ist die abgeschlossene Reifeprüfung erforderlich, technische bzw. flugbetriebliche Kenntnisse sind von Vorteil, ebenso sind gute Englisch-Kenntnisse, Bereitschaft zu Reisetätigkeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zur Leistung von Überstunden und Journaldiensten gefordert.
- -Strichaufzählung
Referent/In (A 2/5) in der Zentralleitung, Abteilung Finanzen, Controlling und Beteiligungsmanagement; auf diesem Arbeitsplatz ist die Ablegung der AHS-Reifeprüfung vorausgesetzt ebenso wie Kenntnisse des Haushaltsrechtes des Bundes, gute EDV-Anwenderkenntnisse und Kommunikationsstärke und Verhandlungsgeschick. Zu erledigende Agenden sind insbesondere Budgetplanung, -vollzug und -controlling, Wirkungscontrolling, wirkungsorientierte Folgenabschätzung sowie Berichtswesen und Anfragebeantwortungen.
- -Strichaufzählung
Leiter/In einer Funküberwachungsstelle (A 2/5) mit Dienstort Salzburg;
- -Strichaufzählung
Referent/In B (A 2/4) in der Zentralleitung des bmvit, Abteilung W 3;
- -Strichaufzählung
Messspezialist/In in einer Funküberwachung (A 2/3), Dienstorte Bregenz und Salzburg;
- -Strichaufzählung
Referent/In (A 2/3) in der Zentralleitung des bmvit, Abteilung L 1;

- -Strichaufzählung

Referent/n (A 2/3) im Fernmeldebüro für Tirol und Vorarlberg, Dienstort Innsbruck.

Nach Ablegung der Reifeprüfung an einer Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Frauenberufe wurden Sie mit 1. September 1977 in den Bundesdienst im damaligen Bundesministerium für Verkehr als VB I/b für die Abteilung IV/1 als Ausweisreferentin aufgenommen, wobei Ihre Aufgabe die Ausgabe von Genehmigungen für den grenzüberschreitenden Straßengüter- und Personenverkehr war. Ihre Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis erfolgte nach Absolvierung der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe B mit 1. Jänner 1982. Sie erfüllen durch Ablegung der Reifeprüfung die Ernennungserfordernisse für einen A 2-wertigen Arbeitsplatz. Für eine Verwendung auf einem Arbeitsplatz, dessen Anforderungsprofil die Ablegung der Reifeprüfung an einer Höheren Technischen Lehranstalt bzw. die Ausbildung in einer technischen Fachrichtung voraussetzt, ist allerdings weder Ihre Ausbildung noch Ihre einschlägige Vorverwendung geeignet.

Von den formalen Voraussetzungen der speziellen Ausbildung einer technischen Fachrichtung für die oben angeführten Arbeitsplätze insbesondere in der Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes bzw. in den Funküberwachungsstellen, die von Ihnen nicht erfüllt werden, abgesehen, ist darüber hinaus eine Zuweisung derartiger Arbeitsplätze aufgrund des völlig neuartigen Tätigkeitsfeldes und Arbeitsumfeldes in Beachtung Ihres Leistungskalküls nicht möglich.

Im Zusammenhang mit Ihrer Anpassungsstörung ist bei Arbeitsplätzen, die ein hohes Maß an Belastbarkeit und Flexibilität - nicht nur das Tätigkeitsgebiet betreffend, sondern auch was die Dienstzeiten und die Bereitschaft zu Mehrdienstleistungen und Dienstreisen betrifft - voraussetzen, eine Überforderung aufgrund der hohen Belastung und damit verbunden eine unmittelbare Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes zu befürchten.

Dies gilt aber ebenso für die oben angeführten in der Zentralleitung des bmvt angesiedelten Arbeitsplätze von Referent/innen in den Bereichen der Luftfahrt, Wasserstraßen und Finanzen, wo aufgrund des für Sie völlig neuartigen Arbeitsgebietes eine ausgesprochen umfangreiche Ein- bzw. Umschulung erforderlich sein würde, was Ihnen aufgrund Ihres Leistungskalküls nicht zumutbar ist. Abgesehen davon wäre ein mit der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A 2 bewerteter Arbeitsplatz mangels Gleichwertigkeit ohnedies auszuschließen, was auch für den Arbeitsplatz im Fernmeldebüro Innsbruck gilt.

Eine Verwendungsänderung auf einen der oben angeführten Arbeitsplätze in der Zentralleitung des bmvt durchzuführen, ist daher von der Dienstbehörde aus den genannten Gründen nicht in Erwägung zu ziehen. Eine Versetzung in eine der Funküberwachungsstellen in Bregenz oder Salzburg oder in das Fernmeldebüro Innsbruck kommt - abgesehen von Ihrer mangelnden Eignung in Hinblick auf die bei den Messspezialisten erforderlichen technischen Ausbildung sowie der nicht gleichwertigen Bewertung mit A 2/3 - von vornherein nicht in Betracht, da eine Versetzung an einen anderen Dienstort gemäß § 38 BDG 1979 nur dann von Amts wegen zulässig wäre, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht, was vornehmlich bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle mit einer/einem Beamt/in, die oder der für diesen Arbeitsplatz die erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist, für den ansonsten keine geeigneten Bewerber/innen vorhanden sind, der Fall wäre. Ein anderer der in § 38 Abs. 3 Z 1 bis 4 leg.cit. angeführten Gründe käme für Ihre Versetzung ohnedies nicht in Frage. Abgesehen davon sind bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des/der Beamt/in zu berücksichtigen und ist diese unzulässig, wenn sie für den/die Beamt/in einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein/e andere/r geeignete/r Beamt/in, bei der/dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht. Eine Verwendungsänderung auf einen der oben angeführten Arbeitsplätze in der Zentralleitung des bmvt durchzuführen, ist daher von der Dienstbehörde aus den genannten Gründen nicht in Erwägung zu ziehen. Eine Versetzung in eine der Funküberwachungsstellen in Bregenz oder Salzburg oder in das Fernmeldebüro Innsbruck kommt - abgesehen von Ihrer mangelnden Eignung in Hinblick auf die bei den Messspezialisten erforderlichen technischen Ausbildung sowie der nicht gleichwertigen Bewertung mit A 2/3 - von vornherein nicht in Betracht, da eine Versetzung an einen anderen Dienstort gemäß Paragraph 38, BDG 1979 nur dann von Amts wegen zulässig wäre, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht, was vornehmlich bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle mit einer/einem Beamt/in, die oder der für diesen Arbeitsplatz die erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist, für den ansonsten keine geeigneten Bewerber/innen vorhanden sind, der Fall wäre. Ein anderer der in Paragraph 38, Absatz 3, Ziffer eins, bis 4 leg.cit. angeführten Gründe käme für Ihre Versetzung ohnedies nicht in Frage. Abgesehen davon sind bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des/der Beamt/in zu berücksichtigen

und ist diese unzulässig, wenn sie für den/die Beamte/in einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein/e andere/r geeignete/r Beamte/in, bei der/dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

Insbesondere aufgrund Ihrer Anpassungsstörung sind Sie nicht in der Verfassung, auch nur geringfügige Änderungen in Ihrem Aufgabenbereich anzunehmen oder sich in teilweise geänderte Aufgaben einzuarbeiten bzw. eine Einschulung zu absolvieren. Wie gutachterlich festgestellt wurde und sich in der Praxis bisher gezeigt hat, stellt somit schon die Zuweisung von ähnlich gelagerten Tätigkeiten, wie Sie bisher von Ihnen erledigt wurden, bereits eine ausgesprochene gesundheitliche Belastung für Sie dar, die geeignet ist, Ihren psychischen Zustand zu verschlimmern, sodass aus Sicht der Dienstbehörde eine Versetzung an einen anderen Dienstort eine zusätzliche und nicht zu verantwortende Belastung für Sie darstellen würde. Eine weitere Prüfung der Zulässigkeit einer Versetzung an einen anderen Dienstort erübrigt sich somit.

Sie sind aufgrund Ihrer Krankheit nicht mehr in der Lage, Ihre bisherigen Aufgaben zu erfüllen, ebenso sind Sie nicht in der Lage, auch nur geringfügige - sich im Laufe einer langjährigen Dienstabwesenheit zwangsläufig ergebenden - Änderungen des Arbeitsumfeldes hinzunehmen; Ihre Arbeitsversuche sind trotz sorgfältiger Vorbereitung gescheitert und wurde von Ihnen jeweils die Dienstbehörde dafür verantwortlich gemacht, was insbesondere den gutachterlichen Feststellungen des bei Ihnen vorhandenen Unwillens und der unmittelbar auftretenden Dekompensation entspricht. Ihre Ausführungen, wonach man Ihnen mit Aggression und ablehnendem Verhalten entgegengekommen wäre, haben sich als unhaltbar herausgestellt. Es erfolgten vielmehr sorgsame Bemühungen, um Ihnen die für Sie besten Bedingungen für Ihren Dienstantritt herzustellen, wie bereits ausgeführt wurde. Die Dienstbehörde ist somit der ihr auferlegten Fürsorgepflicht sehr wohl nachgekommen, auf eine rechtmäßige Arbeitsumgebung für Sie zu achten. In sorgsamer Abwägung sämtlicher vorliegender ärztlicher Gutachten in Zusammenschau mit dem bisherigen Sachverhalt ist die Dienstbehörde somit zum Schluss gekommen, dass Sie aufgrund Ihres Krankheitsbildes außer Stande sind, Ihren Dienst ordnungsgemäß anzutreten und Ihnen übertragene Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Aufgrund Ihres nicht mehr besserungsfähigen Leidenszustandes liegt eine dauernde Dienstunfähigkeit vor und besteht aus den vorangeführten Gründen auch nicht die Möglichkeit der Zuweisung auf einen anderen adäquaten Arbeitsplatz, dessen Tätigkeiten Ihrem Leistungskalkül entsprechen würden und für den Sie allenfalls geeignet wären, womit auch kein Verweisungsarbeitsplatz für Sie auf Dauer zur Verfügung steht.

Es ist damit Ihre Dienstunfähigkeit im Sinne des § 14 Abs. 3 BDG 1979 in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung gegeben. Aufgrund des rezidivierenden Krankheitsbildes, der unmittelbar bei Arbeitsantritt jeweils zu erwartenden Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes und des nicht mehr besserungsfähigen Zustandes und der deshalb bestehenden dauernden Dienstunfähigkeit ist die Dienstbehörde verpflichtet, Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 Abs. 1 leg.cit. zu veranlassen. Entsprechend der Bestimmung des § 233b Abs. 3 BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, ist § 14 in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Es ist damit Ihre Dienstunfähigkeit im Sinne des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung gegeben. Aufgrund des rezidivierenden Krankheitsbildes, der unmittelbar bei Arbeitsantritt jeweils zu erwartenden Verschlechterung Ihres Gesundheitszustandes und des nicht mehr besserungsfähigen Zustandes und der deshalb bestehenden dauernden Dienstunfähigkeit ist die Dienstbehörde verpflichtet, Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 14, Absatz eins, leg.cit. zu veranlassen. Entsprechend der Bestimmung des Paragraph 233 b, Absatz 3, BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2011, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 140 aus 2011,, ist Paragraph 14, in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

Es ist daher spruchgemäß Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 Abs. 1 leg.cit. wegen dauernder Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 31. Mai 2013 zu verfügen." Es ist daher spruchgemäß Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 14, Absatz eins, leg.cit. wegen dauernder Dienstunfähigkeit mit Ablauf des 31. Mai 2013 zu verfügen."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerdeführerin macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Mit Verfügung vom 8. Juli 2013 trug der Verwaltungsgerichtshof der belangten Behörde auf, innerhalb von acht Wochen die Akten vorzulegen und eine Gegenschrift zu erstatten. Mit Eingabe vom 9. August 2013 beantragte die belangte Behörde die Erstreckung dieser Frist bis 30. September 2013.

Am 7. Oktober 2013 langten sodann die Verwaltungsakten und die Gegenschrift der belangten Behörde ein.

Mit Eingabe vom 28. Februar 2014 beantragte die Beschwerdeführerin die Abweisung des Fristerstreckungsantrages der belangten Behörde sowie die Zurückweisung ihrer Gegenschrift als verspätet.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Das gegenständliche Beschwerdeverfahren war am 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängig; die Beschwerdefrist ist vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. Aus dem Grunde des § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG waren auf dieses Verfahren daher die am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt - gemäß § 3 Z. 1 der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013 idF der Verordnung BGBl. II Nr. 8/2014 - auch für die VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die folgenden Zitate des VwGG in dieser Entscheidung beziehen sich auf dessen am 31. Dezember 2013 in Kraft gestandene Fassung. Das gegenständliche Beschwerdeverfahren war am 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängig; die Beschwerdefrist ist vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. Aus dem Grunde des Paragraph 79, Absatz 11, letzter Satz VwGG waren auf dieses Verfahren daher die am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt - gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013, in der Fassung der Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014, - auch für die VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt, II Nr. 455. Die folgenden Zitate des VwGG in dieser Entscheidung beziehen sich auf dessen am 31. Dezember 2013 in Kraft gestandene Fassung.

§ 38 Abs. 2 VwGG ermächtigt zwar den Verwaltungsgerichtshof, auf Grund der Behauptungen des Beschwerdeführers zu erkennen, sobald die nach § 36 Abs. 1 VwGG der belangten Behörde zur Aktenvorlage und zur Erstattung der Gegenschrift gesetzte Frist abgelaufen ist und solange die Akten noch nicht eingelangt sind. Es würde aber dem Sinn des VwGG zuwiderlaufen, Akten bzw. Gegenschriften, die zwar nach Ablauf der Vorlagefrist, jedoch vor der Entscheidung durch den Verwaltungsgerichtshof bei diesem eingelangt sind, nicht zu berücksichtigen (vgl. hiezu die hg. Erkenntnisse vom 15. November 1993, Zl. 93/10/0086, und vom 15. September 2006, Zl. 2004/04/0018). Demnach sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch Gegenschriften, die zwar nach Ablauf der zu ihrer Erstattung gesetzten Frist, aber noch vor der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung beim Verwaltungsgerichtshof einlangen, zu berücksichtigen (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 9. Juli 2008, Zl. 2004/13/0141). Paragraph 38, Absatz 2, VwGG ermächtigt zwar den Verwaltungsgerichtshof, auf Grund der Behauptungen des Beschwerdeführers zu erkennen, sobald die nach Paragraph 36, Absatz eins, VwGG der belangten Behörde zur Aktenvorlage und zur Erstattung der Gegenschrift gesetzte Frist abgelaufen ist und solange die Akten noch nicht eingelangt sind. Es würde aber dem Sinn des VwGG zuwiderlaufen, Akten bzw. Gegenschriften, die zwar nach Ablauf der Vorlagefrist, jedoch vor der Entscheidung durch den Verwaltungsgerichtshof bei diesem eingelangt sind, nicht zu berücksichtigen vergleiche, hiezu die hg. Erkenntnisse vom 15. November 1993, Zl. 93/10/0086, und vom 15. September 2006, Zl. 2004/04/0018). Demnach sind nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch Gegenschriften, die zwar nach Ablauf der zu ihrer Erstattung gesetzten Frist, aber noch vor der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung beim Verwaltungsgerichtshof einlangen, zu berücksichtigen vergleiche, hiezu das hg. Erkenntnis vom 9. Juli 2008, Zl. 2004/13/0141).

Vorliegendenfalls waren daher Aktenvorlage und Gegenschrift schon deshalb beachtlich, weil sie vor Ergehen einer Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes über die vorliegende Beschwerde bei diesem eingelangt sind. Eine Entscheidung des Berichters über den Fristverlängerungsantrag der belangten Behörde erübrigt sich daher.

Das gegenständliche Ruhestandsversetzungsverfahren wurde vor dem 1. Jänner 2012 eingeleitet. Aus dem Grunde des § 233b Abs. 3 BDG 1979 idF BGBl. I Nr. 140/2011 war daher vorliegendenfalls § 14 BDG 1979 in seiner am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Das gegenständliche Ruhestandsversetzungsverfahren wurde vor dem 1. Jänner 2012 eingeleitet. Aus dem Grunde des Paragraph 233 b, Absatz 3, BDG 1979 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 140 aus 2011, war daher vorliegendenfalls Paragraph 14, BDG 1979 in seiner am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979 in dieser Fassung (Fassung des Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 147/2008) lautete: Paragraph 14, Absatz eins, und 3 BDG 1979 in dieser Fassung (Fassung des Paragraphen nach dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 147 aus 2008,) lautete:

"§ 14. (1) Der Beamte ist von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist.

...

1. (3) Absatz 3, Der Beamte ist dienstunfähig, wenn er infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihm im Wirkungsbereich seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er nach seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann."

Auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof beruft sich die Beschwerdeführerin ausschließlich auf das Fehlen ihrer dauernden Dienstunfähigkeit in Bezug auf den ihr bis zum 26. August 2007 zugewiesenen, damals der Abteilung ST 6 - Güterverkehr zugeordneten, Arbeitsplatz.

Dies erhellt klar und unmissverständlich aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin auf den Seiten 11 bis 13 ihrer Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof, wo es heißt:

"b) Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Vorentscheidung vom 22. Februar 2011 zu ZI.2010/12/0004 darauf hingewiesen, dass die belangte Behörde eine tiefgreifende berufliche Umstellung für den Fall der Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin auf dem Arbeitsplatz in der Abteilung ST 6 nicht dargetan hat. Insbesondere enthalte der angefochtene Bescheid keine konkreten Feststellungen, welche ins Gewicht fallenden neuen Herausforderungen auf dem genannten Arbeitsplatz zwischenzeitig angefallen sind oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit in Zukunft eintreten werden (Erkenntnis des VwGH zu ZI. 2010/12/0004, Seite 30, Mitte).

Trotz dieses mehr als nur deutlichen Hinweises hat es die belangte Behörde wiederum unterlassen, konkrete Feststellungen über die (vermeintlichen) Änderungen auf dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin zu treffen. Stattdessen hat sich die belangte Behörde wiederum - wie oben wörtlich dargestellt - mit Allgemeinplätzen begnügt.

Auf Grundlage der bindenden Vorentscheidung des VwGH zu ZI.2010/12/0004 ist bei der Beurteilung des Sachverhalts daher davon auszugehen, dass die von der Beschwerdeführerin innegehabten Tätigkeiten (Güterverkehr) in der Abteilung ST 6 nach wie vor vorhanden sind. Ob der konkrete Arbeitsplatz nunmehr organisatorisch der Abteilung ST 6 oder der Abteilung ST 7 zugeordnet ist, kann auf sich beruhen. Der frühere Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin (Güterverkehr) existiert jedenfalls noch.

c) Zentrales Thema im vorliegenden Fall ist die Frage, ob die Aufforderung vom Dienstantritt vom 2. Jänner 2012 auf einen für die Beschwerdeführerin vollkommen neuen Arbeitsplatz (aufsichtsbehördliche Behandlung und Koordinierung des internationalen und nationalen Kraftfahr-Linien-Verkehrs, vereinfacht 'Personenverkehr') rechtmäßig war.

Ausgangspunkt für diese Beurteilung ist der Befundbericht Dr. Ha vom 16. Juni 2011.

Hier ist zu betonen, dass lediglich Dr. Ha die Beschwerdeführerin in einem persönlichen Gespräch befundet hat. Der Obergutachter Dr. Z hat eine persönliche Befundaufnahme der Beschwerdeführerin wiederum unterlassen. Der Verwaltungsgerichtshof hat im Vorerkenntnis zu ZI. 2010/12/0004 deutlich darauf hingewiesen, dass er (damals im Zusammenhang mit einer vermeintlichen 'Verbitterungsstörung') eine persönliche Befundaufnahme durchzuführen gehabt hätte (vgl. VwGH ZI. 2010/12/0004, Seite 31, oben). Hier ist zu betonen, dass lediglich Dr. Ha die Beschwerdeführerin in einem persönlichen Gespräch befundet hat. Der Obergutachter Dr. Z hat eine persönliche Befundaufnahme der Beschwerdeführerin wiederum unterlassen. Der Verwaltungsgerichtshof hat im Vorerkenntnis zu ZI. 2010/12/0004 deutlich darauf hingewiesen, dass er (damals im Zusammenhang mit einer vermeintlichen 'Verbitterungsstörung') eine persönliche Befundaufnahme durchzuführen gehabt hätte vergleiche , VwGH ZI. 2010/12/0004, Seite 31, oben).

Trotz dieses eindeutigen Hinweises hat der Oberbegutachter Dr. Z erneut von einer persönlichen Befundaufnahme abgesehen. Dies führt - wie weiter unten erörtert wird - jedenfalls zur Unschlüssigkeit des von ihm erstatteten Gutachtens.

In seinem ärztlichem Sachverständigengutachten vom 13. Dezember 2011 gelangt der Oberbegutachter (wie gesagt ohne die Beschwerdeführerin jemals persönlich kennen gelernt zu haben) vorerst unter Bezugnahme auf die Stellungnahmen Dr. Ha zum Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin arbeiten gehen wolle, sich den Arbeitsaufwand zutraue, aber eine Versetzung ablehne. Eine Versetzung wäre aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend. Ein Arbeitsversuch wäre medizinisch zu vertreten, unter der Voraussetzung, dass die konkrete Tätigkeit mit der Beschwerdeführerin bezüglich Aufgaben, Arbeitsmenge und nähere Umstände besprochen und klar definiert werde.

d) Damit gibt der Oberbegutachter zum zentralen Thema der Beschäftigung der Beschwerdeführerin eine eindeutige Stellungnahme ab:

Zentrales Thema war die Frage, ob der Beschwerdeführerin aus neuropsychiatrischer Sicht damals die Übernahme einer anderen Tätigkeit, als jene, die sie über mehrere Jahre hinweg in der Abteilung ST 6 ausgeübt hatte (Güterverkehr), gesundheitlich zugemutet werden konnte. Es handelte sich dabei um eine neurologisch-psychiatrische Fachfrage, die ausschließlich auf Grundlage der individuellen Gesundheit der Beschwerdeführerin zu beurteilen war.

Zu dieser neurologisch-psychiatrischen Fachfrage hat der Oberbegutachter Dr. Z eine eindeutige Stellungnahme abgegeben. Eine 'Versetzung' (somit die Zuweisung einer anderen Tätigkeit) sei aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend.

Dieser Schluss ist für jeden (auch medizinisch nicht gebildeten) Leser des ärztlichen Sachverständigengutachtens Dris. Z vom 13. Dezember 2011 zwingend.

Selbst aus dem in weiter Folge unschlüssigen Sachverständigengutachten - dazu weiter unten - geht daher eindeutig hervor, dass eine Betrauung der Beschwerdeführerin mit anderen Aufgaben, als jene, die sie über Jahre hinweg verrichtet hat, aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend war.

Auch für einen medizinischen nicht gebildeten Leser ist daher sofort erkennbar, dass die nachfolgenden Ausführungen des Oberbegutachters zum Begriff der 'arbeitsmedizinischen Versetzung' kein medizinischer Aussagewert zukommt. Immerhin ist der Oberbegutachter kein Arbeitsmediziner, darüber hinaus existiert der Begriff der 'arbeitsmedizinischen Versetzung' auch gar nicht.

Die Frage, ob die Beschwerdeführerin aus gesundheitlicher Sicht an einem bestimmten Arbeitsplatz eingesetzt werden konnte, wurde durch das Gutachten Dris. Z aber eindeutig beantwortet.

Da die Unschlüssigkeit und die Irrelevanz der nachfolgenden Ausführungen über den Begriff der 'arbeitsmedizinischen Versetzung' sofort erkennbar ist, war für die belangte Behörde auch überaus deutlich, dass eine Betrauung der Beschwerdeführerin mit ihr überhaupt nicht bekannten Agenden (siehe dazu oben) aus fachärztlicher Sicht abzulehnen ist.

Selbst auf Grundlage des an sich unschlüssigen Gutachtens war für die Behörde daher deutlichst zu erkennen, dass die zwangsweise Zuweisung eines neuen Tätigkeitsfeldes zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin führen wird. Die aus dem Gutachten Dris. Z klar herauslesbare negative Folge, nämlich eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin, ist im nachfolgenden auch tatsächlich eingetreten.

Die psychische Belastung für die Beschwerdeführerin und die aus diesem Dienstantritt resultierenden negativen Folgen wurden später (und zwar im Rahmen des Gutachtens vom 5. Juli 2012) auch durch den Sachverständigen Dr. St ausdrücklich bestätigt. Der von der belangten Behörde beauftragte Gutachter bezeichnete die aufgetretene psychische Belastung im Zusammenhang mit diesem Dienstantritt als 'gut nachvollziehbar', wobei er auch eine Kausalität im Sinne einer 'Verschlechterung eines vorbestehenden Leidenszustandes' als gegeben annahm.

Aus Sicht des von der Behörde beauftragten Sachverständigen war es daher klar und deutlich, dass die Modalitäten des Dienstantritts im Jänner 2012 zu einer deutlichen Verschlechterung des Gesundheitszustands der Beschwerdeführerin geführt hatten."

Entsprechendes ergibt sich aus den Ausführungen der Beschwerdeführerin auf Seite 20 ihrer Verwaltungsgerichtshofbeschwerde, wo es heißt:

"Hier ist sowohl auf das (der Beschwerdeführerin nicht vorliegende) Gutachten von Dr. Ha hinzuweisen, der klar deponiert hat, dass eine Versetzung aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zulässig sei, sowie auf die entsprechende Stellungnahme von Univ.Prof. DDr. Ka, der ebenfalls die medizinische Notwendigkeit einer Betrauung der Beschwerdeführerin mit einem ihr bekannten Aufgabengebiet betonte.

Von einem unverständlichen 'Beharren' der Beschwerdeführerin kann daher nicht die Rede sein. Es handelte sich in Wahrheit um eine medizinisch unbedingt notwendige Maßnahme, um den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin nicht zu verschlechtern. Dies ergibt sich eindeutig auch aus der Stellungnahme Dris. Ha.

Davon, dass die Beschwerdeführerin selbst um Zuteilung anderer Aufgaben, als jene in der Abteilung ST 6 angesucht habe, finden sich im relevanten Sachverhalt keinerlei Hinweise."

Schließlich heißt es auf Seite 22 der Beschwerde:

"d) Allein aus der Verwendung des vollkommen unscharfen und medizinisch gar nicht zuordenbaren Begriffs der arbeitsmedizinischen Versetzung mit dem gleichzeitigen Hinweis darauf, dass eine 'Versetzung aus neuropsychiatrischer Sicht nicht zielführend sei' ist die Unschlüssigkeit des vorliegenden Gutachtens für jeden auch nur oberflächlichen Leser sofort erkennbar.

Das ärztliche Sachverständigengutachten Dris. Z vom 13. Dezember 2011 leidet daher an einer sofort erkennbaren Unschlüssigkeit und hätte von der Dienstbehörde der Aufforderung zum Dienstantritt zur neuen Tätigkeit in der Abteilung ST 7 (Personenverkehr) gar nicht zugrunde gelegt werden dürfen.

Die Beschwerdeführerin hat in ihrem Antrag vom 30. April 2012, dort Seite 4, unten, auch beantragt, einen weiteren Sachverständigen aus dem Fachgebiet Neurologie/Psychiatrie mit einer persönlichen Befundaufnahme und der Erstellung eines weiteren Gutachtens zu beauftragen.

Wäre die belangte Behörde diesem Antrag der Beschwerdeführerin nachgekommen, so wäre sie zum Ergebnis gelangt, dass die gesundheitliche Situation der Beschwerdeführerin eine Verwendung in einem ihr nicht bekannten Bereich ausschließt. Auf Grundlage dieser Erkenntnis hätte die belangte Behörde sodann die Beschwerdeführerin zum Dienstantritt an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz (ehemals Abteilung ST 6) auffordern müssen, wobei diese Tätigkeit für die Beschwerdeführerin medizinisch auch zumutbar war.

Wäre daher ein ergänzendes Gutachten eingeholt worden, so hätte die Beschwerdeführerin die Möglichkeit erhalten, ihren Dienst in einer für sie 'gesunden' Umgebung anzutreten. Damit wäre die Beschwerdeführerin auch dienstfähig gewesen."

Aus all diesen Stellungnahmen geht klar hervor, dass die Beschwerdeführerin selbst die Auffassung vertritt, ihr sei jede (ins Gewicht fallende) Änderung des ihr bis 26. August 2007 übertragenen Aufgabengebietes im Bereich des Güterverkehrs auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung unzumutbar. Diese Unzumutbarkeit jeglichen Wechsels ihrer Arbeitsplatzaufgaben lag - wie sich insbesondere aus dem oben erstgenannten Zitat der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde ergibt - nach Auffassung der Beschwerdeführerin auch schon zum Zeitpunkt der Aufforderung zum Dienstantritt vom 2. Jänner 2012 als Folge einer Erkrankung vor und bestand demnach auch unabhängig davon, welches Verhalten Vorgesetzte und Kolleginnen der Beschwerdeführerin, insbesondere Y, angesichts des im Jänner 2012 unternommenen Arbeitsversuches im Bereich des Personenverkehrsrechtes tatsächlich gesetzt haben bzw. ob die von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang erhobenen Mobbingvorwürfe zutreffen oder nicht (die Frage, ob diese Erkrankung Folge zuvor erlittenen Mobblings gewesen sind, ist für die Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen bedeutungslos; vgl. das hg. Erkenntnis vom 27. Juni 2013, Zl. 2012/12/0169). Aus all diesen Stellungnahmen geht klar hervor, dass die Beschwerdeführerin selbst die Auffassung vertritt, ihr sei jede (ins Gewicht fallende) Änderung des ihr bis 26. August 2007 übertragenen Aufgabengebietes im Bereich des Güterverkehrs auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung unzumutbar. Diese Unzumutbarkeit jeglichen Wechsels ihrer Arbeitsplatzaufgaben lag - wie sich insbesondere aus dem oben erstgenannten Zitat der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde ergibt - nach Auffassung der Beschwerdeführerin auch schon zum Zeitpunkt der Aufforderung zum Dienstantritt vom 2. Jänner 2012 als Folge einer Erkrankung vor und bestand demnach auch unabhängig davon, welches Verhalten Vorgesetzte und Kolleginnen der Beschwerdeführerin, insbesondere Y, angesichts des im Jänner 2012 unternommenen Arbeitsversuches im Bereich des Personenverkehrsrechtes tatsächlich gesetzt haben bzw. ob die von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang erhobenen Mobbingvorwürfe zutreffen oder nicht (die Frage, ob diese Erkrankung Folge zuvor erlittenen Mobblings gewesen sind, ist für die Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen bedeutungslos; vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 27. Juni 2013, Zl. 2012/12/0169).

Da die Beschwerdeführerin somit lediglich ihre dauernde Dienstfähigkeit auf einem Arbeitsplatz, welcher dem ihr bis zum 26. August 2007 übertragenen Aufgabengebiet entspricht, behauptet, war zunächst zu prüfen, ob es sich bei diesem Aufgabengebiet um ihre aktuellen dienstlichen Aufgaben oder - verneinendenfalls - zumindest um einen nach wie vor relevanten Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des § 14 Abs. 3 BDG 1979 gehandelt hat. Dies war nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in seinem Erkenntnis vom 22. Februar 2011 im Zeitpunkt der Erlassung

des damals angefochtenen Bescheides der belangten Behörde vom 20. November 2009 jedenfalls deshalb der Fall, weil der genannte Arbeitsplatz auf Basis der damals festgestellten Sachlage nach wie vor in der Abteilung ST 6 existierte und überdies unbesetzt war. Da die Beschwerdeführerin somit lediglich ihre dauernde Dienstfähigkeit auf einem Arbeitsplatz, welcher dem ihr bis zum 26. August 2007 übertragenen Aufgabengebiet entspricht, behauptet, war zunächst zu prüfen, ob es sich bei diesem Aufgabengebiet um ihre aktuellen dienstlichen Aufgaben oder - verneinendenfalls - zumindest um einen nach wie vor relevanten Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 gehandelt hat. Dies war nach den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in seinem Erkenntnis vom 22. Februar 2011 im Zeitpunkt der Erlassung des damals angefochtenen Bescheides der belangten Behörde vom 20. November 2009 jedenfalls deshalb der Fall, weil der genannte Arbeitsplatz auf Basis der damals festgestellten Sachlage nach wie vor in der Abteilung ST 6 existierte und überdies unbesetzt war.

Da für die Frage der Zulässigkeit einer amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 14 BDG 1979 die Sachlage im Zeitpunkt der Erlassung des diesbezüglichen Rechtsgestaltungsbescheides maßgeblich ist, auch wenn sich die Verhältnisse während des Verfahrens zum Nachteil des Beamten verändert haben (vgl. hiezu auch das zur Frage der für die Entscheidung über einen Antrag des Beamten auf Ruhestandsversetzung maßgeblichen Sachlage das hg. Erkenntnis vom 28. Jänner 2010, Zl. 2009/12/0047, dessen Ergebnisse auch auf amtswegige Ruhestandsversetzungen zu übertragen sind), waren vorliegendenfalls die Verhältnisse im Zeitpunkt der Erlassung des nunmehr angefochtenen Bescheides vom 17. Mai 2013 maßgeblich. In diesem Zusammenhang ist weiters zu beachten, dass generell keine Verpflichtung der Dienstbehörden besteht, durch Organisationsmaßnahmen taugliche (die Leistungsdefizite von Beamten berücksichtigende) Verweisungsarbeitsplätze zu schaffen oder freizumachen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, Zl. 2013/12/0003, sowie - selbst für den Anwendungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes - das hg. Erkenntnis vom 17. Dezember 2007, Zl. 2006/12/0223). Eine solche Verpflichtung ist auch weder aus der von der Beschwerdeführerin ins Treffen geführten Fürsorgepflicht des Dienstgebers noch aus dem von ihr in diesem Zusammenhang zitierten § 43a BDG 1979 abzuleiten. Diese Aussage gilt unbeschadet der vom Verwaltungsgerichtshof im ersten Rechtsgang betonten Verpflichtung der Dienstbehörde auf den jeweils organisatorisch eingerichteten Arbeitsplätzen einen Zustand zu schaffen, der frei von "Mobbing" ist. Wie sich aus obigen Zitaten aus der Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof ergibt, bestand nach Auffassung der Beschwerdeführerin ihre Dienstunfähigkeit auf anderen als der "gewohnten" Verwendung aber unabhängig davon, ob sie dort "Mobbing" ausgesetzt wäre oder nicht. Da für die Frage der Zulässigkeit einer amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß Paragraph 14, BDG 1979 die Sachlage im Zeitpunkt der Erlassung des diesbezüglichen Rechtsgestaltungsbescheides maßgeblich ist, auch wenn sich die Verhältnisse während des Verfahrens zum Nachteil des Beamten verändert haben vergleiche , hiezu auch das zur Frage der für die Entscheidung über einen Antrag des Beamten auf Ruhestandsversetzung maßgeblichen Sachlage das hg. Erkenntnis vom 28. Jänner 2010, Zl. 2009/12/0047, dessen Ergebnisse auch auf amtswegige Ruhestandsversetzungen zu übertragen sind), waren vorliegendenfalls die Verhältnisse im Zeitpunkt der Erlassung des nunmehr angefochtenen Bescheides vom 17. Mai 2013 maßgeblich. In diesem Zusammenhang ist weiters zu beachten, dass generell keine Verpflichtung der Dienstbehörden besteht, durch Organisationsmaßnahmen taugliche (die Leistungsdefizite von Beamten berücksichtigende) Verweisungsarbeitsplätze zu schaffen oder freizumachen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, Zl. 2013/12/0003, sowie - selbst für den Anwendungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes - das hg. Erkenntnis vom 17. Dezember 2007, Zl. 2006/12/0223). Eine solche Verpflichtung ist auch weder aus der von der Beschwerdeführerin ins Treffen geführten Fürsorgepflicht des Dienstgebers noch aus dem von ihr in diesem Zusammenhang zitierten Paragraph 43 a, BDG 1979 abzuleiten. Diese Aussage gilt unbeschadet der vom Verwaltungsgerichtshof im ersten Rechtsgang betonten Verpflichtung der Dienstbehörde auf den jeweils organisatorisch eingerichteten Arbeitsplätzen einen Zustand zu schaffen, der frei von "Mobbing" ist. Wie sich aus obigen Zitaten aus der Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof ergibt, bestand nach Auffassung der Beschwerdeführerin ihre Dienstunfähigkeit auf anderen als der "gewohnten" Verwendung aber unabhängig davon, ob sie dort "Mobbing" ausgesetzt wäre oder nicht.

Dies vorausgeschickt, gilt für den vorliegenden Fall Folgendes:

Vor dem Verwaltungsgerichtshof tritt die Beschwerdeführerin der im angefochtenen Bescheid getroffenen Feststellung, wonach sie am 27. August 2007 von ihrer bisherigen Verwendung in der Abteilung ST 6 - Güterverkehr (wo damals der von ihr angestrebte Arbeitsbereich angesiedelt war) zur Abteilung ST 7 - Personenverkehr zugeteilt wurde, nicht entgegen.

Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits in dem im ersten Rechtsgang ergangenen hg. Erkenntnis vom 22. Februar 2011 ausführlich dargelegt hat, war die diesbezügliche "schlichte" Verwendungsänderung in Weisungsform zulässig. Der Wirksamkeit einer solchen Personalmaßnahme könnte neben einer Unzuständigkeit des weisungserteilenden Organes oder einem Verstoß gegen strafrechtliche Vorschriften nur entgegengestanden sein, dass dem damals weisungserteilenden Vorgesetzten "Willkür" vorzuwerfen gewesen wäre (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2008/12/0070). Dass dies der Fall gewesen wäre, wurde von der Beschwerdeführerin weder im Verwaltungsverfahren noch im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof behauptet. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass schon im Zeitpunkt der Setzung dieser Maßnahme eine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf Arbeitsplätzen in der damaligen Abteilung ST 7 - Personenverkehr offenkundig gewesen wäre. Das von der Beschwerdeführerin vor dem Verwaltungsgerichtshof behauptete Fehlen eines auf diese Personalmaßnahme gerichteten Ansuchens ihrerseits vermag für sich genommen keine "Willkür" derselben zu begründen. Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits in dem im ersten Rechtsgang ergangenen hg. Erkenntnis vom 22. Februar 2011 ausführlich dargelegt hat, war die diesbezügliche "schlichte" Verwendungsänderung in Weisungsform zulässig. Der Wirksamkeit einer solchen Personalmaßnahme könnte neben einer Unzuständigkeit des weisungserteilenden Organes oder einem Verstoß gegen strafrechtliche Vorschriften nur entgegengestanden sein, dass dem damals weisungserteilenden Vorgesetzten "Willkür" vorzuwerfen gewesen wäre (vergleiche, hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2008/12/0070). Dass dies der Fall gewesen wäre, wurde von der Beschwerdeführerin weder im Verwaltungsverfahren noch im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof behauptet. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass schon im Zeitpunkt der Setzung dieser Maßnahme eine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf Arbeitsplätzen in der damaligen Abteilung ST 7 - Personenverkehr offenkundig gewesen wäre. Das von der Beschwerdeführerin vor dem Verwaltungsgerichtshof behauptete Fehlen eines auf diese Personalmaßnahme gerichteten Ansuchens ihrerseits vermag für sich genommen keine "Willkür" derselben zu begründen.

Ebenso wenig behauptet die Beschwerdeführerin, dass ihr in der Folge unter Abberufung von der ihr mit Wirkung vom 27. August 2007 zugewiesenen Verwendung wiederum die von ihr angestrebten Aufgaben im Bereich des Güterverkehrsrechtes übertragen worden wären. Auch aus dem Akteninhalt ergeben sich diesbezüglich keine Anhaltspunkte, zumal die Dienstvorgesetzten im Zusammenhang mit dem geplanten Arbeitsversuch der Beschwerdeführerin vom 2. Juni 2008 letztlich mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht haben, ihr die diesbezüglichen - damals in der Abteilung ST 6 angesiedelten - Aufgaben auf dem Gebiet des Güterverkehrsrechtes nicht (neuerlich) übertragen zu wollen (siehe dazu die oben wiedergegebene Begründung des Bescheides der belangten Behörde vom 20. November 2009).

Auf Basis des Vorgesagten ist zunächst davon auszugehen, dass die in Rede stehenden Aufgaben im Bereich des Güterverkehrsrechtes im Zeitpunkt der Erlassung des nunmehr angefochtenen Bescheides nicht die "dienstlichen Aufgaben" der Beschwerdeführerin im Verständnis des § 14 Abs. 3 BDG 1979 gewesen sind. Auf Basis des Vorgesagten ist zunächst davon auszugehen, dass die in Rede stehenden Aufgaben im Bereich des Güterverkehrsrechtes im Zeitpunkt der Erlassung des nunmehr angefochtenen Bescheides nicht die "dienstlichen Aufgaben" der Beschwerdeführerin im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 gewesen sind.

Zu prüfen blieb noch, ob dieses Aufgabengebiet einen tauglichen Verweisungsarbeitsplatz bildete, dessen Vorhandensein der Beschwerdeführerin ein Abwehrrecht gegen die amtswegige Ruhestandsversetzung vermittelt hätte.

Dabei ging die belangte Behörde davon aus, dass dieses Aufgabengebiet nicht nur infolge der zwischenzeitigen Auflösung der damaligen Abteilung ST 6 in die Abteilung ST 7 übertragen wurde, sondern auch, dass es mittlerweile tiefgreifende Veränderungen erfahren habe, sodass von einer Identität mit dem von der Beschwerdeführerin bis zum 26. August 2007 inne gehaltenen Arbeitsplatz nicht mehr ausgegangen werden könne.

Diese Feststellung bekämpfte die Beschwerdeführerin sowohl im Verwaltungsverfahren als auch vor dem Verwaltungsgerichtshof, wobei sie in ihrer Eingabe vom 17. August 2012 vorbrachte, dass das von ihr seinerzeit bearbeitete Aufgabengebiet nunmehr im Wesentlichen unverändert von Y wahrgenommen werde. Wie sich aus Seite 5 dieser Stellungnahme ergibt, vertritt sie die Auffassung, die belangte Behörde hätte die derzeit von Y wahrgenommenen Aufgaben ihr zu übertragen, während Y, deren Gesundheit "offenkundig ausreichend robust" sei, mit anderen Aufgaben betraut werden könnte. Eine Änderung der diesbezüglichen Betrauungsverhältnisse bis zur

Bescheiderlassung wurde von der Beschwerdeführerin weder im Verwaltungsverfahren noch vor dem Verwaltungsgerichtshof behauptet.

Letztlich kann es vor dem Hintergrund der oben wiedergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes dahingestellt bleiben, ob nun die Annahmen der belangten Behörde betreffend eine letztendlich erfolgte organisatorische Auflösung des von der Beschwerdeführerin seinerzeit inne gehabten Arbeitsplatzes, oder aber die von der Beschwerdeführerin aufgestellten - oben wiedergegebenen - Behauptungen über die weitere Existenz dieses Arbeitsplatzes zutreffen:

Auf Basis der Bescheidannahmen der belangten Behörde wäre jener Arbeitsplatz, auf dem die Beschwerdeführerin ihren Behauptungen nach allein dienstfähig wäre, infolge zwischenzeitiger Organisationsänderungen untergegangen. Er käme schon aus diesem Grund nicht mehr als tauglicher Verweisungsarbeitsplatz in Betracht. Auch wäre die Dienstbehörde auf Basis der zitierten Vorjudikatur nicht gehalten gewesen, durch entsprechende Organisationsmaßnahmen einen solchen Arbeitsplatz neuerlich einzurichten.

Nach den Behauptungen der Beschwerdeführerin bestünde dieser Arbeitsplatz zwar weiter; allerdings wird nicht behauptet, dass dieser - wie noch im Zeitpunkt der Erlassung des im ersten Rechtsgang ergangenen Bescheides - frei wäre. Die (zwischenzeitige) Betrauung der Y mit diesen Agenden kann im Verfahren zur amtswegigen Ruhestandsversetzung der Beschwerdeführerin nicht mehr hinterfragt werden. So hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 17. April 2013, Zl. 2012/12/0125, zur Frage der Berücksichtigung bereits vergebener Arbeitsplätze als "schonendere Varianten" bei Versetzungen und qualifizierten Verwendungsänderungen Folgendes ausgesprochen:

"Die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt hat in ihrem Bescheid vom 13. Februar 2007, 205/10-BK/06, ausgesprochen, dass sie sich nur mit der Verwendungsänderung des Beamten zu befassen hat, während ihr keine Zuständigkeit zur Überprüfung von Auswahlverfahren andere Funktionen betreffend zukommt; dies umso mehr, als dadurch in bereits entstandene subjektive Rechte eines Dritten eingegriffen würde, der nicht Partei des Verfahrens vor der Berufungskommission ist. Der Verwaltungsgerichtshof erachtet diese - auch vom Verfassungsgerichtshof nicht beanstandete (vgl. das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2008, B 606/07) - Auffassung für den Bereich des Dienstrechtes der Bundesbeamten für zutreffend"Die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt hat in ihrem Bescheid vom 13. Februar 2007, 205/10-BK/06, ausgesprochen, dass sie sich nur mit der Verwendungsänderung des Beamten zu befassen hat, während ihr keine Zuständigkeit zur Überprüfung von Auswahlverfahren andere Funktionen betreffend zukommt; dies umso mehr, als dadurch in bereits entstandene subjektive Rechte eines Dritten eingegriffen würde, der nicht Partei des Verfahrens vor der Berufungskommission ist. Der Verwaltungsgerichtshof erachtet diese - auch vom Verfassungsgerichtshof nicht beanstandete vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2008, B 606/07) - Auffassung für den Bereich des Dienstrechtes der Bundesbeamten für zutreffend

..."

Entsprechende Aussagen gelten auch für die Unüberprüfbarkeit von Personalmaßnahmen, welche subjektive Rechte anderer Beamter begründet haben, im Verfahren nach § 14 BDG 1979, auch wenn dadurch der Kreis von "Verweisungsarbeitsplätzen" für die später verfügte Ruhestandsversetzung berührt wurde. Im Übrigen hat die Beschwerdeführerin auch nicht geltend gemacht, dass die Betrauung der Y mit den in Rede stehenden Aufgaben etwa willkürlich erfolgt wäre. Entsprechende Aussagen gelten auch für die Unüberprüfbarkeit von Personalmaßnahmen, welche subjektive Rechte anderer Beamter begründet haben, im Verfahren nach Paragraph 14, BDG 1979, auch wenn dadurch der Kreis von "Verweisungsarbeitsplätzen" für die später verfügte Ruhestandsversetzung berührt wurde. Im Übrigen hat die Beschwerdeführerin auch nicht geltend gemacht, dass die Betrauung der Y mit den in Rede stehenden Aufgaben etwa willkürlich erfolgt wäre.

Lag damit aber eine wirksame Betrauung der Y mit den in Rede stehenden Aufgaben vor, bildeten diese keinen tauglichen Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des § 14 Abs. 3 BDG 1979. Wie oben bereits dargetan wurde, lässt sich nämlich aus § 14 BDG 1979 keine Verpflichtung des Dienstgebers ableiten, eine bestehende geeignete, aber besetzte Planstelle durch eine Personalmaßnahme "frei" zu machen, um sie mit einem Beamten besetzen zu können, dessen Ruhestandsversetzung im Raum steht. Es besteht somit keine Pflicht zum Ingangsetzen eines Personalkarussells. Vielmehr knüpft § 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979 in Bezug auf die Verweisungsarbeitsplätze an den jeweils vorhandenen Möglichkeiten, die ohne derartige vorgängige Dispositionen des Dienstgebers bestehen, an

(vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 28. April 2000, Zl. 99/12/0352). Lag damit aber eine wirksame Betrauung der Y mit den in Rede stehenden Aufgaben vor, bildeten diese keinen tauglichen Verweisungsarbeitsplatz im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979. Wie oben bereits dargetan wurde, lässt sich nämlich aus Paragraph 14, BDG 1979 keine Verpflichtung des Dienstgebers ableiten, eine bestehende geeignete, aber besetzte Planstelle durch eine Personalmaßnahme "frei" zu machen, um sie mit einem Beamten besetzen zu können, dessen Ruhestandsversetzung im Raum steht. Es besteht somit keine Pflicht zum Ingangsetzen eines Personalkarussells. Vielmehr knüpft Paragraph 14, Absatz eins, und 3 BDG 1979 in Bezug auf die Verweisungsarbeitsplätze an den jeweils vorhandenen Möglichkeiten, die ohne derartige vorgängige Dispositionen des Dienstgebers bestehen, an vergleiche , hierzu das hg. Erkenntnis vom 28. April 2000, Zl. 99/12/0352).

Aus diesen Erwägungen können die in der Beschwerde unter Geltendmachung von Aktenwidrigkeiten und sonstigen Verfahrensmängeln aufgeworfenen Sachverhaltsfragen zum Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin sowie zum Verhalten von Mitarbeitern und Vorgesetzten anlässlich des Arbeitsversuches im Jänner 2012 ebenso dahingestellt bleiben, wie die Frage, ob der ursprüngliche Aufgabenbereich der Beschwerdeführerin durch folgende Organisationsänderungen untergegangen ist oder nicht. Eine Relevanz dieser behaupteten Verfahrensmängel ist nach dem Vorgesagten vor dem Hintergrund des Sachverhaltsvorbringens der Beschwerdeführerin nicht zu erkennen.

Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG.

Wien, am 20. März 2014

Schlagworte

Maßgebende Rechtslage maßgebender Sachverhalt Organisationsrecht Diverses Weisung Aufsicht VwRallg5/4

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2013120101.X00

Im RIS seit

24.04.2014

Zuletzt aktualisiert am

23.05.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at