

TE Vwgh Erkenntnis 2011/10/17 2010/12/0156

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.10.2011

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §52;

BDG 1979 §14 Abs1 idF 1995/820;

BDG 1979 §14 Abs3 idF 2006/I/090;

BDG 1979 §50a Abs1;

1. AVG § 52 heute
2. AVG § 52 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2025
3. AVG § 52 gültig von 01.01.2002 bis 27.11.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
4. AVG § 52 gültig von 01.07.1998 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
5. AVG § 52 gültig von 01.07.1998 bis 30.06.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
6. AVG § 52 gültig von 01.07.1995 bis 30.06.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
7. AVG § 52 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.1995
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 § 50a heute
2. BDG 1979 § 50a gültig ab 01.09.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
3. BDG 1979 § 50a gültig von 29.05.2002 bis 31.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
4. BDG 1979 § 50a gültig von 01.01.1999 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
5. BDG 1979 § 50a gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
6. BDG 1979 § 50a gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
7. BDG 1979 § 50a gültig von 01.07.1991 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 277/1991
8. BDG 1979 § 50a gültig von 01.01.1985 bis 30.06.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok und die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde der BS in R, vertreten durch Kreissl & Pichler & Walther Rechtsanwälte GmbH in 8940 Liezen, Rathausplatz 4, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 4. August 2010, Zl. BMJ-A33705/0001-III 2/2010, betreffend amtswegige Ruhestandsversetzung gemäß § 14 Abs. 1 BDG 1979, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok und die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde der BS in R, vertreten durch Kreissl & Pichler & Walther Rechtsanwälte GmbH in 8940 Liezen, Rathausplatz 4, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 4. August 2010, Zl. BMJ-A33705/0001-III 2 aus 2010, „betreffend amtswegige Ruhestandsversetzung gemäß Paragraph 14, Absatz eins, 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 am 2. Dezember 1955 geborene Beschwerdeführerin stand bis zu ihrer durch den angefochtenen Bescheid bewirkten Versetzung in den Ruhestand in einem öffentlich-rechtlichen Aktivdienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle war das Landesgericht X, wo sie als Revisorin verwendet wurde. Die am 2. Dezember 1955 geborene Beschwerdeführerin stand bis zu ihrer durch den angefochtenen Bescheid bewirkten Versetzung in den Ruhestand in einem öffentlich-rechtlichen Aktivdienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle war das Landesgericht römisch zehn, wo sie als Revisorin verwendet wurde.

Im Hinblick auf einen seit 5. Dezember 2008 aufrechten "Krankenstand" ersuchte der Präsident des Oberlandesgerichtes Graz mit Note vom 13. März 2009 die Fachärztin für Neurologie und Psychiatrie Dr. K um die Erstellung eines fachärztlichen Gutachtens betreffend die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin.

Dieses Gutachten wurde am 11. Mai 2009 erstellt und gelangte zu folgender Diagnose:

- "1. Ausgeprägte reaktive Depression mit Angst- und Panikattacken sowie psychovegetativen Beschwerden;
2. Schmerzzustände in der Lendenwirbelsäule ohne Wurzelreiz- oder Wurzelkompressionszeichen;
3. Migränekopfschmerzen, im EEG finden sich keine Funktionsstörungen."

Die Sachverständige gelangte zur Auffassung, die Beschwerdeführerin sei - insbesondere im Hinblick auf die oben unter Punkt 1. angegebene Diagnose - bis auf weiteres nicht in der Lage, ihren Dienstpflichten nachzukommen. Sie benötige dringend eine konsequente psychopharmakologische und -therapeutische Behandlung, um eine Besserung der psychischen Situation zu erreichen.

Die erstinstanzliche Dienstbehörde leitete sodann ein amtswegiges Ruhestandsversetzungsverfahren ein und ersuchte am 24. Juni 2009 die BVA um Erstellung eines ärztlichen Gutachtens betreffend den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin.

In einem Gutachten vom 6. August 2009 kam der Facharzt für Psychiatrie Dr. M zu folgender Beurteilung des Gesundheitszustandes und des Leistungsdefizits der Beschwerdeführerin:

"Diagnosen

(nach Relevanz hinsichtlich Arbeitsfähigkeit gereiht, die führende Diagnose nach dem ICD-10-Code)

1. Erschöpfungssyndrom

ICD-10-Code:

Z73.0

2. Migränekopfschmerzen

ICD-10-Code:

G43.0

Leistungsdefizit:

(Beschreibung der Leistungseinschränkungen als Folge von Funktionsdefiziten und deren Diagnosen)

Bei der Untersuchten besteht eine Neigung zu psycho-vegetativen Erschöpfungszuständen unter Arbeitsüberlastung, wobei in der Schilderung der Berufslaufbahn eine besondere Leistungsorientierung auffallend ist.

Es ergibt sich daraus eine Einschränkung der psychischen Belastbarkeit, wobei (auch unter Berücksichtigung der aetas) eine Fortsetzung einer unveränderten beruflichen Tätigkeit unter Vollbelastung nicht sinnvoll erscheint. Aufgrund der vorliegenden Diagnose liegt eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit nicht vor.

Voraussichtliche Entwicklung:

Besserung zu erwarten:

ja

unter Vermeidung beruflicher Vollbelastung"

Am 13. August 2009 stellte der Chefarzt der BVA Dr. Z dieselben Diagnosen wie Dr. M sowie folgendes (auszugsweise wiedergegebenes) Leistungskalkül:

"Bei der Untersuchten besteht eine Neigung zu psychovegetativen Erschöpfungszuständen unter Arbeitsüberlastung, wobei in der Schilderung der Berufslaufbahn eine besondere Leistungsorientierung auffallend ist. Es ergibt sich daraus eine Einschränkung der psychischen Belastbarkeit, wobei (auch unter Berücksichtigung des Lebensalters) eine Fortsetzung einer unveränderten beruflichen Tätigkeit unter Vollbelastung nicht sinnvoll erscheint. Aufgrund der vorliegenden Diagnose liegt eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit nicht vor. Besserung wäre zu erwarten, unter Vermeidung beruflicher Vollbelastung.

Seit 1993 ist die Untersuchte im Landesgericht X als Rechtspflegerin mit Zuständigkeit Firmenbuch tätig. 1994 absolvierte sie die Revisorausbildung. Im Rahmen der derzeitigen Tätigkeit befindet sie sich seit dem 5.12.2008 im Krankenstand. Seit 1993 ist die Untersuchte im Landesgericht römisch zehn als Rechtspflegerin mit Zuständigkeit Firmenbuch tätig. 1994 absolvierte sie die Revisorausbildung. Im Rahmen der derzeitigen Tätigkeit befindet sie sich seit dem 5.12.2008 im Krankenstand.

Im Formblatt B/ Fragebogen wird Mobbing als erstes angeführt, dienstliche Vorgänge 12/ 2008 werden als Auslöser für den Krankenstand angegeben. Es liegt dazu ein Schreiben der Untersuchten vor, welches der untersuchende Nervenfacharzt Dr. M gelesen hat und welches auch im Rahmen der Oberbegutachtung studiert wurde.

Anhand der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung kann nicht ersehen werden, was sich konkret seit 12/2008 für die Betroffene geändert hat- es finden sich keine Hinweise auf gravierende Veränderungen im Rahmen der Tätigkeit, weder bezüglich Aufgaben noch bezüglich Arbeitsaufwand. Ausdrücklich trägt die Arbeitsplatzbeschreibung auch kein Datum. Anhand der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung kann nicht ersehen werden, was sich konkret seit 12 aus 2008, für die Betroffene geändert hat- es finden sich keine Hinweise auf gravierende Veränderungen im Rahmen der Tätigkeit, weder bezüglich Aufgaben noch bezüglich Arbeitsaufwand. Ausdrücklich trägt die Arbeitsplatzbeschreibung auch kein Datum.

Es ist eher nicht davon auszugehen, daß etwa von vornherein klar war, daß der zu übertragende Mehraufwand nur durch Überstundenleistung zu decken war und somit vom Dienstgeber sodann 'Überstunden von der Betroffenen verlangt wurden, welche diese dann nicht bereit war, zu übernehmen. '

Offenbar ist der Dienstgeber davon ausgegangen, daß die Betroffene allfällige Mehrarbeit verkraften werde können- vor allem im Zuge der laut Anforderungsprofil im Rahmen der konkreten Tätigkeit vorauszusetzender 'Teamfähigkeit..' und 'Akzeptanz von organisatorischen Dispositionen und Vorgaben..'.

Aus dem Schreiben der Untersuchten ist ersichtlich, daß offenbar der Betroffenen der Vorwurf entstanden war, sie /sinngemäß, sehr salopp formuliert/ arbeite zu kompliziert/ verzettelte sich/ und damit andere. Daraus ergibt sich der Hinweis darauf, daß es hier nicht nur um den Faktor Zeit und Mehrleistung geht, sondern daß die Vorgangsweise der Betroffenen im Rahmen der Sachbearbeitung selbst problematisiert worden ist.

An diesem Punkt hat offenbar (den Unterlagen zu folge) für die Betroffene die Flexibilität zum Mittragen beruflicher Änderungen geendet und sie konnte Kritik an ihrer Arbeitsweise nicht als Anregung zur Verbesserung annehmen sondern sie empfand dies als persönlich erlittenes Unrecht, wobei sie noch dazu den Vorsatz beim vermeintlichen Unrecht-Verursacher voranstellte, indem sie sich als Mobbingopfer bezeichnete.

Die nervenfachärztliche Untersuchung hat gezeigt, daß auffallend 'besondere Leistungsorientierung' das bisherige Berufsleben der Betroffenen geprägt hat. Zusammen mit dem erfolgten Eintritt ins Lebensalter der körperlichen

Rückbildung ergibt dies eine sicher entscheidend reduzierte Flexibilität beim Mittragen grundlegender beruflicher Änderungen organisatorischer Natur, welche in der Grundpersönlichkeit verwurzelt ist. Damit geht auch eine eingeschränkte Streß,- und Frustrationstoleranz einher- eine, wie gefordert 'hohe Streß,- und Frustrationstoleranz' kann sicher nicht mehr medizinisch für die Betroffene bescheinigt werden.

Das Gefühl, unrecht behandelt zu werden und vor allem, nicht genügend gewürdigt/ wertgeschätzt zu werden, prägt somit das Zustandsbild, führt bei der Betroffenen zu psychischer Anspannung mit Schlafproblemen und auch zu körperlichen Beschwerden- wobei hier die Migräne wahrscheinlich entscheidend gefördert wird.

Die Symptomatik ist eher nicht mehr entscheidend zu bessern, auch nicht durch eingehende Psychotherapie (etwa modernes Behandlungsmodell Erarbeitung von 'Lebens-Weisheit' zum Gegensteuern), da prognostisch negativ wirksame Faktoren entgegenstehen: das Lebensalter, die lange Vorgeschichte, der lange Krankenstand, die persönlich verfahrenere Situation, schließlich im Stadium des amtswegig eingeleiteten Verfahrens.

Sichere Angaben über zumutbare Arbeitszeiten sind medizinisch nicht möglich, Fragen nach eventuell aus medizinischer Sicht vorzuschlagender Stundenreduktion, sind nicht sicher zu beantworten. Allgemein kann gesagt werden, daß eine Entlastung, wie sie nervenfachärztlich empfohlen wird, auf eine jedenfalls zumutbare Halbtätigkeit hinweist.

Es kann lediglich mit Sicherheit gesagt werden, daß die nervenfachärztliche Untersuchung, vor dem Hintergrund sämtlicher weiterer Unterlagen, ergeben hat, daß die Untersuchte höchstwahrscheinlich auf Dauer nicht mehr eine Tätigkeit erfüllen kann, wie sie im Umfang wahrscheinlich seit 12/2008 gefordert ist. Es kann lediglich mit Sicherheit gesagt werden, daß die nervenfachärztliche Untersuchung, vor dem Hintergrund sämtlicher weiterer Unterlagen, ergeben hat, daß die Untersuchte höchstwahrscheinlich auf Dauer nicht mehr eine Tätigkeit erfüllen kann, wie sie im Umfang wahrscheinlich seit 12 aus 2008, gefordert ist.

Es kann nicht beurteilt werden, ob das geforderte Arbeitspensum jede andere Person gleicher Ausbildung überfordern ebenfalls würde. Es kann nicht beurteilt werden, ob tatsächlich Mobbing gegen die Untersuchte betrieben wurde.

Vorstellbar wäre, daß nach erfolgter Stundenreduktion, vielleicht auch nur vorübergehend, ein Klima der allgemeinen Entspannung entstehen könnte, welches der Betroffenen auch wieder Raum geben könnte, sich allfälliger Kritik an ihrer Arbeitsweise selbst, positiv zu nähern, wodurch sie durchaus lernen könnte, Arbeitsvorgänge doch wesentlich zu beschleunigen."

Der Hinweis des Sachverständigen Dr. Z auf eine geforderte "hohe Stress- und Frustrationstoleranz" erklärt sich aus der von der erstinstanzlichen Dienstbehörde dem Gutachtensauftrag angeschlossenen Arbeitsplatzbeschreibung der Beschwerdeführerin, welche eine solche Toleranz als eine der Anforderungen an diese Verwendung anführte.

Die Beschwerdeführerin erstattete zu dem ihr vorgehaltenen Gutachten am 30. September 2009 und am 20. Oktober 2009 Stellungnahmen, in welchen sie sich gegen die beabsichtigte Ruhestandsversetzung aussprach, wobei sie insbesondere darauf hinwies, dass der Sachverständige Dr. Z unter näher umschriebenen Voraussetzungen auch eine Besserung ihres Gesundheitszustandes für möglich erachtete.

Voraussetzung hierfür wäre insbesondere eine Reduktion der Arbeitsbelastung sowie die von der Dienstbehörde vorzunehmende Aufarbeitung der von der Beschwerdeführerin behaupteten "Mobbing-situation". In diese Richtung erging auch eine arbeitsmedizinische Stellungnahme Dr. G vom 17. April 2008, welcher insbesondere ein klärendes Gespräch mit externer Moderation empfahl.

Zu diesem Vorbringen holte die erstinstanzliche Behörde eine neuerliche Stellungnahme des Sachverständigen Dr. Z vom 13. November 2009 ein, welche wie folgt lautete:

"Es werden seit der nervenfachärztlichen Untersuchung bei Dr. M keine medizinischen Befunde vorgelegt, das Leistungskalkül vom 13.8.2009 bleibt aufrecht, siehe bitte dort.

Auch die prognostische Beurteilung bleibt aufrecht, wonach eine vollzeitige Verwendung (40 Wochenstunden) nicht mehr empfohlen wird, eine Teil/ Halbzeiteinsatz jedoch als möglich erachtet wird. Diese Einschätzung bezieht die konkrete Arbeitsplatzsituation (Kenntnisstand 16.8.2009) ein, soweit diese für die individuelle Leistungsfähigkeit der Untersuchten relevant ist und es sind persönliche Eigenheiten, psychische Beschwerden und Auffälligkeiten der Untersuchten berücksichtigt.

Die nunmehr nachgereichten medizinischen Unterlagen bestätigen die bisherige Beurteilung. Die ebenfalls vorgelegten Unterlagen über die Begleitumstände der Probleme am konkreten Arbeitsplatz geben einen etwas näheren Einblick in die Problemsituation, es kann jedoch daraus nicht ersehen werden, ob die Untersuchte einer tatsächlich dermaßen hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt wurde, welche praktisch in eine Überlastung münden mußte. Es liegen auch keine Hinweise auf Mobbing vor.

Eine genaue Angabe über den Eintritt einer Besserung in Prozenten ist nicht möglich.

Das erstellte Gutachten hat jedenfalls ergeben, daß eine Besserung der psychischen Leistungsfähigkeit möglich erscheint, wenn eine Mengen/ und,- oder Zeitentlastung erfolgt und wenn am konkreten Arbeitsplatz keine unbewältigten Konflikte herrschen.

Weiterführende medizinische Aussagen sind möglich, wenn aktuelle Befunde behandelnder Ärzte vorgelegt werden, solange bleibt das Leistungskalkül aufrecht. Bei vorhandener persönlicher Motivationslage ist ein sicher entscheidender Faktor zur möglichen Besserung gegeben. Eine Nachuntersuchung in einem Jahr, oder auch schon früher, wenn Befunde behandelnder Ärzte eine Besserung erkennen lassen, wäre sicher sinnvoll."

Zu diesem Gutachten erstattete die Beschwerdeführerin am 16. Dezember 2009 eine weitere Stellungnahme, in welcher sie insbesondere auf ihre Arbeitsüberlastung am aktuellen Arbeitsplatz sowie auf behauptetermaßen erlittenes "Mobbing" hinwies. Weiters legte die Beschwerdeführerin einen Befund des Facharztes für Psychiatrie und Neurologie Dr. MO vom 17. Dezember 2009 vor, welcher ihr eine "leichte Besserung" ihres Gesundheitszustandes attestierte, die sich "möglicherweise" fortsetzen werde.

Mit Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Graz vom 8. Jänner 2010 wurde die Beschwerdeführerin gemäß § 14 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), in den Ruhestand versetzt. Es wurde ausgesprochen, dass die Ruhestandsversetzung mit dem Ablauf des Monates, in dem der Bescheid rechtskräftig wird, wirksam werde. Mit Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Graz vom 8. Jänner 2010 wurde die Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 14, Absatz eins, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), in den Ruhestand versetzt. Es wurde ausgesprochen, dass die Ruhestandsversetzung mit dem Ablauf des Monates, in dem der Bescheid rechtskräftig wird, wirksam werde.

Begründend führte die erstinstanzliche Dienstbehörde aus, aus den vorliegenden Untersuchungsergebnissen sei zweifelsfrei abzuleiten, dass das Leistungsvermögen der Beschwerdeführerin den an eine Revisorin zu stellenden Anforderungen nicht mehr entspreche. Eine zeit- und mengenmäßige Reduktion der mit diesem Anforderungsprofil verbundenen Aufgaben sei nicht möglich; auch etwaiges Konfliktpotenzial könne nicht mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden. Die Beschwerdeführerin sei daher auf ihrem aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz auf Dauer dienstunfähig. Auch könne ihr kein geeigneter gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden, weil die in Betracht kommenden, der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnenden Verweisungsarbeitsplätze einer Vorsteherin der Geschäftsstelle oder einer Rechtspflegerin jeweils eine hohe Frustrations- und Stresstoleranz, aber auch die Fähigkeit zur Erbringung einer wöchentlichen Arbeitsleistung von 40 Stunden verlangten.

Die auf Grund der eingeholten Sachverständigengutachten in den Raum gestellte bloße Möglichkeit einer Besserung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin rechtfertige noch nicht die Verneinung der Dauerhaftigkeit der Dienstunfähigkeit. Nach der Expertise der medizinischen Sachverständigen sei die vorliegende Symptomatik eher nicht mehr entscheidend zu verbessern. Jedenfalls hätten die Sachverständigen keine prozentuellen Angaben über die Wahrscheinlichkeit des Eintrittes einer Besserung machen können. Damit läge die nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes erforderliche hohe Wahrscheinlichkeit des Eintrittes einer Besserung jedenfalls nicht vor.

Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin Berufung. Sie rügte, dass ihr im Zuge des erstinstanzlichen Verfahrens niemals ein Ermittlungsergebnis betreffend das Nichtvorliegen geeigneter gleichwertiger Verweisungsarbeitsplätze vorgehalten worden sei. Es sei auch nicht nachvollziehbar, warum die Tätigkeit als Vorsteherin der Geschäftsstelle oder als Rechtspflegerin nur mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden ausgeübt werden könne. Der Beschwerdeführerin seien aus eigener Erfahrung Fälle bekannt, in welchen Rechtspflegerinnen teilzeitbeschäftigt seien.

Die erstinstanzliche Behörde habe überdies verkannt, dass auf Grund der vorliegenden medizinischen Gutachten keine

gänzliche Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin bestehe, sondern vielmehr mit hoher Wahrscheinlichkeit die Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit erwartet werden könne. Auch sei die erstinstanzliche Behörde dem ausdrücklichen Wunsch der Beschwerdeführerin nach einer Zuwartezeit ein neuerliches Gutachten über ihre Arbeitsfähigkeit einzuholen, nicht nachgekommen. Eine Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit - zumindest in einem Teilzeitausmaß - sei durchaus wahrscheinlich.

Unbegründet sei auch die Annahme der belangten Behörde, es bestehe kein gleichwertiger Verweisungsarbeitsplatz.

Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 4. August 2010 wurde der Berufung der Beschwerdeführerin gegen den erstinstanzlichen Bescheid nicht Folge gegeben.

Begründend führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges sowie des § 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979 sowie dazu ergangener Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes im Wesentlichen Folgendes aus: Begründend führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges sowie des Paragraph 14, Absatz eins, und 3 BDG 1979 sowie dazu ergangener Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes im Wesentlichen Folgendes aus:

"Ausgehend von diesen grundsätzlichen Erwägungen einerseits und dem von der BVA erstatteten Gutachten ist der erstinstanzlichen Dienstbehörde beizupflichten, dass das Leistungsvermögen der BW den im angefochtenen Bescheid von der Dienstbehörde erster Instanz ausführlich dargelegten und von der BW in keiner Weise bestrittenen Anforderungen an ihren Arbeitsplatz - im Besonderen an die Tätigkeit als Revisorin - nicht mehr entspricht und sie daher mangels gesundheitlicher Befähigung die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes im Rahmen der zuletzt ausgeübten Tätigkeit dauernd, zumindest aber für eine längere, derzeit nicht absehbare Zeit, nicht mehr erfüllen kann. Tatsächlich bringt das Gutachten der BVA unmissverständlich zum Ausdruck, dass die BW zum derzeitigen Zeitpunkt auf Dauer eine Tätigkeit, wie sie im Umfang bis zu ihrem Krankenstand im Dezember 2008 gefordert war, nicht mehr erfüllen kann. Möglich ist nur mehr eine Halbtags-tätigkeit. Die geforderte hohe Stress- und Frustrationstoleranz liegt nicht mehr vor.

Was die Frage der Dauerhaftigkeit der Dienstunfähigkeit anbelangt, so wird in dem Gutachten darauf hingewiesen, dass eine Besserung der psychischen Leistungsfähigkeit (nur) dann möglich erscheint, wenn eine Mengen- und/oder Zeitentlastung erfolgt und wenn am konkreten Arbeitsplatz keine unbewältigten Konflikte herrschen würden. Genaue Angaben über die Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer Besserung sind aus medizinischer Sicht nicht möglich. Insgesamt geht aus den vorliegenden Gutachten - auch aus dem zuletzt vorgelegten Attest Dris. MO - nicht hervor, dass bei einer Vollbeschäftigung eine Besserung des Gesundheitszustandes im geforderten Ausmaß (hohe Wahrscheinlichkeit) eintreten wird.

Die Argumentation der BW dahingehend, dass eine Dienstunfähigkeit nicht vorliege, geht davon aus, dass eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit nicht bestehe und eine Tätigkeit in Halbauslastung möglich sei bzw. eine nur durch eine derartige Maßnahme erzielbare Mengen- und/oder Zeitentlastung eine Besserung der Leistungsfähigkeit bringen sollte. Im Rahmen der Prüfung der Dienstunfähigkeit ist jedoch vom konkreten Arbeitsplatz auszugehen. Die BW ist auf eine Planstelle des Allgemeinen Verwaltungsdienstes iSd Bestimmungen des BDG 1979 ernannt, womit eine Vollbeschäftigung im Ausmaß einer regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden (§ 48 Abs. 2 BDG 1979) einhergeht. Ein Anspruch auf eine Herabsetzung der Wochendienstzeit besteht nur in den Fällen des § 50b BDG 1979 und des Mutterschutzgesetzes 1979. Wie bereits oben angeführt ist das Leistungsvermögen der BW mit den Anforderungen einer Vollbeschäftigung nicht zu vereinbaren, weshalb die Dienstfähigkeit bezogen auf ihren Arbeitsplatz aber auch auf einen gleichwertigen ebenfalls mit Vollbeschäftigung verbundenen Ersatzarbeitsplatz nicht gegeben ist. Die geforderte ordnungsgemäße Vernehmung der dienstlichen Aufgaben im Hinblick auf eine auch mengenmäßig einer Vollbeschäftigung entsprechende Dienstleistung ist nicht gegeben. Vor diesem konkreten Hintergrund besteht auf Grund der getroffenen medizinischen Feststellungen zum Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit der BW daher schon von vornherein keine Verweisungsmöglichkeit gemäß § 14 Abs. 3 zweiter Halbsatz BDG 1979. Die Argumentation der BW dahingehend, dass eine Dienstunfähigkeit nicht vorliege, geht davon aus, dass eine gänzliche Arbeitsunfähigkeit nicht bestehe und eine Tätigkeit in Halbauslastung möglich sei bzw. eine nur durch eine derartige Maßnahme erzielbare Mengen- und/oder Zeitentlastung eine Besserung der Leistungsfähigkeit bringen sollte. Im Rahmen der Prüfung der Dienstunfähigkeit ist jedoch vom konkreten Arbeitsplatz auszugehen. Die BW ist auf eine Planstelle des Allgemeinen Verwaltungsdienstes iSd Bestimmungen des BDG 1979 ernannt, womit eine Vollbeschäftigung im Ausmaß einer regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden (Paragraph

48, Absatz 2, BDG 1979) einhergeht. Ein Anspruch auf eine Herabsetzung der Wochendienstzeit besteht nur in den Fällen des Paragraph 50 b, BDG 1979 und des Mutterschutzgesetzes 1979. Wie bereits oben angeführt ist das Leistungsvermögen der BW mit den Anforderungen einer Vollbeschäftigung nicht zu vereinbaren, weshalb die Dienstfähigkeit bezogen auf ihren Arbeitsplatz aber auch auf einen gleichwertigen ebenfalls mit Vollbeschäftigung verbundenen Ersatzarbeitsplatz nicht gegeben ist. Die geforderte ordnungsgemäße Vernehmung der dienstlichen Aufgaben im Hinblick auf eine auch mengenmäßig einer Vollbeschäftigung entsprechende Dienstleistung ist nicht gegeben. Vor diesem konkreten Hintergrund besteht auf Grund der getroffenen medizinischen Feststellungen zum Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit der BW daher schon von vornherein keine Verweisungsmöglichkeit gemäß Paragraph 14, Absatz 3, zweiter Halbsatz BDG 1979.

Zur behaupteten Mangelhaftigkeit des Verfahrens wegen Unterlassung des Parteiengehörs durch mangelnde Mitteilung über ein Erhebungsergebnis zu den Verweisungsarbeitsplätzen ist der BW zunächst zu entgegnen, dass sie es unterlassen hat jene entscheidenden Tatsachen bekanntzugeben, die der Behörde wegen dieser Unterlassung unbekannt geblieben sind (Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, § 39 AVG, E 148), konkret also geeignete Verweisungsarbeitsplätze. Dass als (der Verwendungsgruppe A2 zugeordnete) Verweisungsarbeitsplätze jene einer Vorsteherin der Geschäftsstelle oder einer Rechtspflegerin in Betracht kommen und die Anforderungen an diese Arbeitsplätze unter anderem eine hohe Frustrations- und Stresstoleranz verlangen, ist offenkundig im Sinne des § 45 AVG (von der Behörde als notorisch anzusehen) und diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren entbehrlich. Es ist weiters davon auszugehen, dass diese Umstände auch für die in der Justiz tätige BW offenkundig sind, weshalb die erstinstanzliche Dienstbehörde nicht gehalten war, diese Tatsachen der Partei vorzuhalten (Walter/Thienel, aaO, § 45 AVG, E 365f). "Zur behaupteten Mangelhaftigkeit des Verfahrens wegen Unterlassung des Parteiengehörs durch mangelnde Mitteilung über ein Erhebungsergebnis zu den Verweisungsarbeitsplätzen ist der BW zunächst zu entgegnen, dass sie es unterlassen hat jene entscheidenden Tatsachen bekanntzugeben, die der Behörde wegen dieser Unterlassung unbekannt geblieben sind (Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, Paragraph 39, AVG, E 148), konkret also geeignete Verweisungsarbeitsplätze. Dass als (der Verwendungsgruppe A2 zugeordnete) Verweisungsarbeitsplätze jene einer Vorsteherin der Geschäftsstelle oder einer Rechtspflegerin in Betracht kommen und die Anforderungen an diese Arbeitsplätze unter anderem eine hohe Frustrations- und Stresstoleranz verlangen, ist offenkundig im Sinne des Paragraph 45, AVG (von der Behörde als notorisch anzusehen) und diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren entbehrlich. Es ist weiters davon auszugehen, dass diese Umstände auch für die in der Justiz tätige BW offenkundig sind, weshalb die erstinstanzliche Dienstbehörde nicht gehalten war, diese Tatsachen der Partei vorzuhalten (Walter/Thienel, aaO, Paragraph 45, AVG, E 365f)."

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.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979 (Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 820/1995 und Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 90/2006) lautet: Paragraph 14, Absatz eins, und 3 BDG 1979 (Absatz eins, in der Fassung des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Nr. 820 aus 1995, und Absatz 3, in der Fassung des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006,) lautet:

"Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

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

Gemäß § 50a Abs. 1 BDG 1979 idFBGBl. I Nr. 61/1997 kann die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten auf seinen Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. I. Zur Frage der dauernden Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf dem ihr aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz: Gemäß Paragraph 50 a, Absatz eins, BDG 1979 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 61 aus 1997, kann die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten auf seinen Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. römisch eins. Zur Frage der dauernden Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf dem ihr aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz:

In diesem Zusammenhang konnte sich die belangte Behörde auf die Gutachten der Sachverständigen Dr. M und Dr. Z stützen, welche ergaben, dass bei der Beschwerdeführerin eine Einschränkung ihres Gesundheitszustandes vorliegt, welche das Bestehen der Arbeitsplatzanforderung einer "hohen Frustrations- und Stresstoleranz", welche unstrittig mit dem der Beschwerdeführerin zugewiesenen Arbeitsplatz verbunden ist, ausschließt. Hinzu kommt noch, dass der Beschwerdeführerin nach Maßgabe dieser Sachverständigengutachten auch eine Vollzeitbeschäftigung nicht zumutbar ist.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass eine von Seiten des medizinischen Sachverständigen in den Raum gestellte bloße Möglichkeit einer ("kalkülsrelevanten") Besserung des Gesundheitszustandes des Beamten für sich genommen noch nicht die Verneinung der Dauerhaftigkeit einer Dienstunfähigkeit rechtfertigt. Dauernd ist eine Dienstunfähigkeit nämlich (schon) dann, wenn sie für einen nicht absehbaren Zeitraum vorliegt. Daraus folgt, dass die Dauerhaftigkeit der Dienstunfähigkeit nur dann zu verneinen ist, wenn in den Prognosen der medizinischen Gutachter auch jener absehbare Zeitraum umschrieben wird, innerhalb dessen mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit am aktuellen Arbeitsplatz erwartet werden kann (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2009, Zl. 2008/12/0173). Weiters ist darauf hinzuweisen, dass eine von Seiten des medizinischen Sachverständigen in den Raum gestellte bloße Möglichkeit einer ("kalkülsrelevanten") Besserung des Gesundheitszustandes des Beamten für sich genommen noch nicht die Verneinung der Dauerhaftigkeit einer Dienstunfähigkeit rechtfertigt. Dauernd ist eine Dienstunfähigkeit nämlich (schon) dann, wenn sie für einen nicht absehbaren Zeitraum vorliegt. Daraus folgt, dass die Dauerhaftigkeit der Dienstunfähigkeit nur dann zu verneinen ist, wenn in den Prognosen der medizinischen Gutachter auch jener absehbare Zeitraum umschrieben wird, innerhalb dessen mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit am aktuellen Arbeitsplatz erwartet werden kann vergleiche , hiezu das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2009, Zl. 2008/12/0173).

Nach dem Inhalt des Gutachtens des Sachverständigen Dr. Z war jedoch eine solche Prognose betreffend die Absehbarkeit einer (kalkülsrelevanten) Besserung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin aus medizinischer Sicht nicht möglich. Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus dem Befund Dris. MO vom 17. Dezember 2009.

Auch in der Beschwerde wird die Schlüssigkeit des erstgenannten Gutachtens nicht in Frage gestellt; allerdings wird gerügt, die belangte Behörde habe es unterlassen, den Anträgen der Beschwerdeführerin auf Einholung von Ergänzungsgutachten, allenfalls auch nach Verstreichen eines gewissen Zeitraumes, nachzukommen.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Ob die Behörde einen zweiten Sachverständigen oder ein ergänzendes Gutachten für notwendig hält, ist von ihr selbst zu beurteilen; will eine Partei außer dem bereits vorliegenden Gutachten noch ein weiteres in das Verfahren einbezogen wissen, steht es ihr frei, selbst ein Gutachten eines privaten Sachverständigen zu beschaffen und dieses der Behörde vorzulegen; nur dann, wenn das bereits vorliegende Gutachten nicht schlüssig wäre, müsste von Amts wegen ein anderer Sachverständiger herangezogen werden (vgl. hiezu etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Oktober 2009, Zl. 2008/12/0203). Ob die Behörde einen zweiten Sachverständigen oder ein ergänzendes Gutachten für notwendig hält, ist von ihr selbst zu beurteilen; will eine Partei außer dem bereits vorliegenden Gutachten noch ein weiteres in das Verfahren einbezogen wissen, steht es ihr frei, selbst ein

Gutachten eines privaten Sachverständigen zu beschaffen und dieses der Behörde vorzulegen; nur dann, wenn das bereits vorliegende Gutachten nicht schlüssig wäre, müsste von Amts wegen ein anderer Sachverständiger herangezogen werden (vergleiche, hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Oktober 2009, Zl. 2008/12/0203).

Daraus folgt, dass die belangte Behörde sich vorliegendenfalls auf die in ihrer Schlüssigkeit unbestrittene medizinische Beurteilung des Sachverständigen Dr. Z stützen durfte, wonach eine zeitliche Absehbarkeit einer hinreichend wahrscheinlichen kalkülsrelevanten Besserung des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin von medizinischer Seite nicht möglich war.

Auf Basis dieser Beurteilung lag aber in Ansehung des der Beschwerdeführerin aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes dauernde Dienstunfähigkeit vor. Diesen im Bescheiderlassungszeitpunkt vorliegenden Zustand durfte die belangte Behörde auch ihrer Beurteilung zu Grunde legen. Keinesfalls war sie bei Vorliegen einer dauernden Dienstunfähigkeit gehalten, mit der Erlassung eines Ruhestandsversetzungsbescheides noch weiter zuzuwarten. Dies gilt auch dann, wenn eine (bloße) Möglichkeit einer "kalkülsrelevanten" Besserung im Raume steht.

Weiters rügt die Beschwerdeführerin, dass es die belangte Behörde unterlassen habe, der Behauptung nachzugehen, wonach die Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin ihre Ursache in "Mobbing" durch den Dienstgeber gehabt habe.

Dem ist zunächst entgegen zu halten, dass die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge von erlittenem Mobbing war oder nicht, für die Frage der Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen ohne Bedeutung ist (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072). Dem ist zunächst entgegen zu halten, dass die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge von erlittenem Mobbing war oder nicht, für die Frage der Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen ohne Bedeutung ist (vergleiche, hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072).

Freilich hat der Verwaltungsgerichtshof in diesem Erkenntnis auch ausgesprochen, dass die Dienstunfähigkeit eines Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz nicht damit begründet werden könne, dass er dort Mobbing ausgesetzt wäre, welches er auf Grund einer Krankheit schlechter verarbeiten könnte als andere. Es ist somit durchaus zutreffend, dass es Sache des Dienstgebers wäre, Mobbing am aktuellen Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch "unbewältigte Konflikte" zu beseitigen. Auf Grund des vom Sachverständigen Dr. Z gestellten Leistungskalküls würde aber im Falle der Beschwerdeführerin die Beseitigung solcher Zustände für sich allein genommen nicht einmal die (ihrerseits nach dem Vorgesagten nicht ausreichende) bloße Möglichkeit einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit mit sich bringen; vielmehr wäre hierzu auch eine entsprechende Änderung der Arbeitsplatzaufgaben und der damit verbundenen Belastungen für den Arbeitsplatzinhaber erforderlich. Zur Setzung derartiger organisatorischer Maßnahmen bzw. zur Gewährung einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß § 50a Abs. 1 BDG 1979 zur Vermeidung einer amtswegigen Ruhestandsversetzung war die Dienstbehörde nicht verpflichtet. Sie durfte zur Beurteilung der Dienstfähigkeit von der aktuellen Situation, insbesondere auch von der aktuellen Bescheidlage hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin zu verrichtenden Wochendienstzeit ausgehen (vgl. hierzu auch für die diesbezügliche Bescheidlage im Zeitpunkt einer Entscheidung über die Versetzung eines Landeslehrers nach § 19 LDG 1984 das hg. Erkenntnis vom 10. September 2009, Zl. 2008/12/0227). Freilich hat der Verwaltungsgerichtshof in diesem Erkenntnis auch ausgesprochen, dass die Dienstunfähigkeit eines Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz nicht damit begründet werden könne, dass er dort Mobbing ausgesetzt wäre, welches er auf Grund einer Krankheit schlechter verarbeiten könnte als andere. Es ist somit durchaus zutreffend, dass es Sache des Dienstgebers wäre, Mobbing am aktuellen Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch "unbewältigte Konflikte" zu beseitigen. Auf Grund des vom Sachverständigen Dr. Z gestellten Leistungskalküls würde aber im Falle der Beschwerdeführerin die Beseitigung solcher Zustände für sich allein genommen nicht einmal die (ihrerseits nach dem Vorgesagten nicht ausreichende) bloße Möglichkeit einer Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit mit sich bringen; vielmehr wäre hierzu auch eine entsprechende Änderung der Arbeitsplatzaufgaben und der damit verbundenen Belastungen für den Arbeitsplatzinhaber erforderlich. Zur Setzung derartiger organisatorischer Maßnahmen bzw. zur Gewährung einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gemäß Paragraph 50 a, Absatz eins, BDG 1979 zur Vermeidung einer amtswegigen Ruhestandsversetzung war die Dienstbehörde nicht

verpflichtet. Sie durfte zur Beurteilung der Dienstfähigkeit von der aktuellen Situation, insbesondere auch von der aktuellen Bescheidlage hinsichtlich der von der Beschwerdeführerin zu verrichtenden Wochendienstzeit ausgehen vergleiche , hiezu auch für die diesbezügliche Bescheidlage im Zeitpunkt einer Entscheidung über die Versetzung eines Landeslehrers nach Paragraph 19, LDG 1984 das hg. Erkenntnis vom 10. September 2009, Zl. 2008/12/0227).

II./ Zur Frage des Vorhandenseins tauglicher Verweisungsarbeitsplätze römisch zwei./ Zur Frage des Vorhandenseins tauglicher Verweisungsarbeitsplätze:

In diesem Zusammenhang rügt die Beschwerdeführerin, dass es die erstinstanzliche Dienstbehörde unterlassen habe, Verweisungsarbeitsplätze anzugeben und deren Erfordernisse darzulegen. Insbesondere sei es unzulässig "von Amts wegen" festzustellen, dass auf Grund der mangelnden Frustrations- und Stresstoleranz der Beschwerdeführerin keine Verweisungsarbeitsplätze vorhanden seien.

Dem ist jedoch zunächst entgegen zu halten, dass die Feststellung mangelnder hoher Frustrations- und Stresstoleranz bei der Beschwerdeführerin von den Dienstbehörden auf Grund der Ergebnisse der medizinischen Begutachtung getroffen wurden. Weiters ist die Beschwerdeführerin auf die im erstinstanzlichen Bescheid getroffene Feststellung zu verweisen, wonach als Verweisungsarbeitsplätze der Verwendungsgruppe A2 vorliegendenfalls nur solche als Rechtspflegerin oder Vorsteherin einer Geschäftsstelle in Betracht kämen. Dieser Annahme ist die Beschwerdeführerin im Berufungsverfahren nicht konkret entgegen getreten. Die erstinstanzliche Dienstbehörde hat darüber hinaus die Feststellung getroffen, dass auch für die (abstrakt gesprochen allein in Frage kommenden) Verweisungsarbeitsplätze eine hohe Stress- und Frustrationstoleranz gefordert ist. Bei dieser Feststellung war die Dienstbehörde nicht nach § 1 DVG in Verbindung mit § 52 AVG verpflichtet, einen berufskundlichen Sachverständigen zur näheren Ausleuchtung der auf den Verweisungsarbeitsplätzen zugewiesenen Aufgaben beizuziehen, geht es doch im vorliegenden Fall nicht um die Verwendbarkeit des Beamten auf der belangten Behörde vom Anforderungsprofil her nicht bekannten Arbeitsplätzen, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern um seine Verwendung im Bereich der Dienstbehörde, auf von ihr organisatorisch eingerichteten und ihr folglich von den Anforderungen her bekannten Arbeitsplätzen, sodass von einem Mangel der erforderlichen Sachkunde im Sinn des § 52 AVG und damit von der Notwendigkeit der Beiziehung eines Sachverständigen nicht gesprochen werden kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 29. April 2011, Zl. 2010/12/0072). Die erstinstanzliche Dienstbehörde durfte sich daher in Ansehung dieses Anforderungsprofils auf ihr Amtswissen stützen. Dem ist jedoch zunächst entgegen zu halten, dass die Feststellung mangelnder hoher Frustrations- und Stresstoleranz bei der Beschwerdeführerin von den Dienstbehörden auf Grund der Ergebnisse der medizinischen Begutachtung getroffen wurden. Weiters ist die Beschwerdeführerin auf die im erstinstanzlichen Bescheid getroffene Feststellung zu verweisen, wonach als Verweisungsarbeitsplätze der Verwendungsgruppe A2 vorliegendenfalls nur solche als Rechtspflegerin oder Vorsteherin einer Geschäftsstelle in Betracht kämen. Dieser Annahme ist die Beschwerdeführerin im Berufungsverfahren nicht konkret entgegen getreten. Die erstinstanzliche Dienstbehörde hat darüber hinaus die Feststellung getroffen, dass auch für die (abstrakt gesprochen allein in Frage kommenden) Verweisungsarbeitsplätze eine hohe Stress- und Frustrationstoleranz gefordert ist. Bei dieser Feststellung war die Dienstbehörde nicht nach Paragraph eins, DVG in Verbindung mit Paragraph 52, AVG verpflichtet, einen berufskundlichen Sachverständigen zur näheren Ausleuchtung der auf den Verweisungsarbeitsplätzen zugewiesenen Aufgaben beizuziehen, geht es doch im vorliegenden Fall nicht um die Verwendbarkeit des Beamten auf der belangten Behörde vom Anforderungsprofil her nicht bekannten Arbeitsplätzen, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern um seine Verwendung im Bereich der Dienstbehörde, auf von ihr organisatorisch eingerichteten und ihr folglich von den Anforderungen her bekannten Arbeitsplätzen, sodass von einem Mangel der erforderlichen Sachkunde im Sinn des Paragraph 52, AVG und damit von der Notwendigkeit der Beiziehung eines Sachverständigen nicht gesprochen werden kann vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 29. April 2011, Zl. 2010/12/0072). Die erstinstanzliche Dienstbehörde durfte sich daher in Ansehung dieses Anforderungsprofils auf ihr Amtswissen stützen.

Auch insofern ist die Beschwerdeführerin in ihrer Berufung diesen Feststellungen der erstinstanzlichen Behörde nicht entgegen getreten, hat sie doch lediglich in Zweifel gezogen, dass die als Verweisungstätigkeiten in Betracht kommenden Aufgaben nur im Wege einer zeitlichen Vollausslastung wahrgenommen werden könnten.

Insoweit die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang die Verletzung von Parteiengehör rügt, genügt es sie darauf zu verweisen, dass ein diesbezüglicher Verfahrensfehler im erstinstanzlichen Verfahren im Berufungsverfahren durch die mit der Berufung gegebenen Möglichkeiten der Stellungnahme saniert wird, wenn dem Berufungswerber durch den erstinstanzlichen Bescheid das Ergebnis des Ermittlungsverfahrens zur Kenntnis gebracht wurde (vgl. hierzu Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze I2, E. 523 zu § 45 AVG). Insoweit die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang die Verletzung von Parteiengehör rügt, genügt es sie darauf zu verweisen, dass ein diesbezüglicher Verfahrensfehler im erstinstanzlichen Verfahren im Berufungsverfahren durch die mit der Berufung gegebenen Möglichkeiten der Stellungnahme saniert wird, wenn dem Berufungswerber durch den erstinstanzlichen Bescheid das Ergebnis des Ermittlungsverfahrens zur Kenntnis gebracht wurde vergleiche , hierzu Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze I2, E. 523 zu Paragraph 45, AVG).

Aus diesen Erwägungen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. Aus diesen Erwägungen war die Beschwerde gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455.

Wien, am 17. Oktober 2011

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2010120156.X00

Im RIS seit

21.11.2011

Zuletzt aktualisiert am

02.10.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at