

TE Bvwg Erkenntnis 2019/5/28 W257 2206079-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 28.05.2019

Entscheidungsdatum

28.05.2019

Norm

BDG 1979 §14 Abs1

BDG 1979 §45

B-VG Art. 133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

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 § 45 heute
 2. BDG 1979 § 45 gültig ab 28.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 112/2019
 3. BDG 1979 § 45 gültig von 28.12.2013 bis 27.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013

4. BDG 1979 § 45 gültig von 29.12.2007 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1994 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
6. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1993

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W257 2206079-1/8E

Schriftliche Ausfertigung des am 13.02.2019 mündlich verkündeten Erkenntnisses:

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Herbert Gerhard MANTLER, MBA, als Vorsitzenden sowie XXXX, als fachkundige Laienrichterin und XXXX, als fachkundigen Laienrichter über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch XXXX, gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort vom 27.07.2018, Zl. XXXX, betreffend Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Herbert Gerhard MANTLER, MBA, als Vorsitzenden sowie römisch 40, als fachkundige Laienrichterin und römisch 40, als fachkundigen Laienrichter über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch römisch 40, gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort vom 27.07.2018, Zl. römisch 40, betreffend Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen, zu Recht:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben und der obengenannte Bescheid ersatzlos behoben.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

1. Verfahrensgang:

1.1. Am 08.02.2000 wurde von XXXX, Facharzt für Neurologie und Psychiatrie ein psychiatrisches Gutachten der Beschwerdeführerin erstellt, zumal die Beschwerdeführerin überdurchschnittliche Krankenstände aufgewiesen habe. In dem Gutachten wurde ausgeführt, dass bei der Beschwerdeführerin keine manifeste psychische Erkrankung vorliege, die zu einem Krankenstand oder gar einer vorzeitigen Pensionierung Anlass

gebe. Sie sei dienstfähig. Diagnostisch lege eine neurotische Persönlichkeitsstörung vor, die mit erhöhter Kränkbarkeit, Sensitivität und Verstimmbarkeit einhergehe. Diese Störung könne, müsse aber keineswegs, zu einer Einschränkung der dienstlichen Einsetzbarkeit führen. Weiters liege bei der Beschwerdeführerin umstände- und persönlichkeitsbedingt eine eingeschränkte Stressbelastbarkeit und eine verminderte Fähigkeit vor, in komplexen sozialen Situationen Ruhe und Distanz zu bewahren. Daher erschiene es sinnvoll, die Beschwerdeführerin in einem Bereich einzusetzen, wo sie solchen Belastungen in nur geringerem Maß ausgesetzt wäre. Zu vermeiden seien häufige Arbeiten unter erhöhtem Zeitdruck, die höhere Konzentrationsleistungen erforderlich machen, sowie Situationen, in welchen sich die Beschwerdeführerin in Diskussionen vor mehreren Menschen bewähren müsse. Zu den im Rahmen der Untersuchung geäußerten Mobbingvorwürfen, habe der Psychiater ausgeführt, dass nicht eindeutig zu differenzieren sei, ob die von ihr geschilderte "Mobbing-Situation" eine reale Basis habe.

1.1. Am 08.02.2000 wurde von römisch 40, Facharzt für Neurologie und Psychiatrie ein psychiatrisches Gutachten der Beschwerdeführerin erstellt, zumal die Beschwerdeführerin überdurchschnittliche Krankenstände aufgewiesen habe. In dem Gutachten wurde ausgeführt, dass bei der Beschwerdeführerin keine manifeste psychische Erkrankung vorliege, die zu einem Krankenstand oder gar einer vorzeitigen Pensionierung Anlass gebe. Sie sei dienstfähig. Diagnostisch lege eine neurotische Persönlichkeitsstörung vor, die mit erhöhter Kränkbarkeit, Sensitivität und Verstimmbarkeit einhergehe. Diese Störung könne, müsse aber keineswegs, zu einer Einschränkung der dienstlichen Einsetzbarkeit führen. Weiters liege bei der Beschwerdeführerin umstände- und persönlichkeitsbedingt eine eingeschränkte Stressbelastbarkeit und eine verminderte Fähigkeit vor, in komplexen sozialen Situationen Ruhe und Distanz zu bewahren. Daher erschiene es sinnvoll, die Beschwerdeführerin in einem Bereich einzusetzen, wo sie solchen Belastungen in nur geringerem Maß ausgesetzt wäre. Zu vermeiden seien häufige Arbeiten unter erhöhtem Zeitdruck, die höhere Konzentrationsleistungen erforderlich machen, sowie Situationen, in welchen sich die Beschwerdeführerin in Diskussionen vor mehreren Menschen bewähren müsse. Zu den im Rahmen der Untersuchung geäußerten Mobbingvorwürfen, habe der Psychiater ausgeführt, dass nicht eindeutig zu differenzieren sei, ob die von ihr geschilderte "Mobbing-Situation" eine reale Basis habe.

1.2. Im Juni 2003 erfolgte eine weitere vertrauensärztliche Untersuchung durch XXXX XXXX. Im Gutachten wurde ausgeführt, dass im Untersuchungszeitpunkt eine geringgradige spastische Bronchitis bei im Gesamteindruck neurotischer Persönlichkeitsstörung (siehe Gutachten von XXXX) im Vordergrund gestanden habe. Weiters wurde festgehalten, dass die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin ab dem 19.06.2003 wiedergegeben sei.

1.2. Im Juni 2003 erfolgte eine weitere vertrauensärztliche Untersuchung durch römisch 40 römisch 40. Im Gutachten wurde ausgeführt, dass im Untersuchungszeitpunkt eine geringgradige spastische Bronchitis bei im Gesamteindruck neurotischer Persönlichkeitsstörung (siehe Gutachten von römisch 40) im Vordergrund gestanden habe. Weiters wurde festgehalten, dass die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin ab dem 19.06.2003 wiedergegeben sei.

1.3. Weil bei der Beschwerdeführerin im Jahr 2013 wiederum ein starker Anstieg der Krankenstände erfolgte, wurde am 16.07.2013 ein medizinisches Gutachten über den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin von Vertrauensarzt XXXX eingeholt. Im entsprechenden ärztlichen Gutachten wurde im Wesentlichen ein klinisch unauffälliger Status diagnostiziert. Als Grund für die vorhergehenden Krankenstände wurden Pneumonie (Anmerkung: Lungenentzündung), Aszites (Anmerkung: Flüssigkeitsansammlung in der freien Bauchhöhle), Herzinsuffizienz (Anmerkung: krankhafte Unfähigkeit des Herzens, die vom Körper benötigte Blutmenge ohne Druckanstieg in die Herzvorhöfe zu befördern) sowie Cardiomyopathie (Anmerkung: Erkrankung des Herzmuskels) angeführt. Laut dem Gutachter sei es der Beschwerdeführerin möglich, in den nächsten Wochen die Arbeit wiederaufzunehmen.

1.3. Weil bei der Beschwerdeführerin im Jahr 2013 wiederum ein starker Anstieg der Krankenstände erfolgte, wurde am 16.07.2013 ein medizinisches Gutachten über den Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin von Vertrauensarzt römisch 40 eingeholt. Im entsprechenden ärztlichen Gutachten wurde im Wesentlichen ein klinisch unauffälliger Status diagnostiziert. Als Grund für die vorhergehenden Krankenstände wurden Pneumonie (Anmerkung: Lungenentzündung), Aszites (Anmerkung: Flüssigkeitsansammlung in der freien Bauchhöhle), Herzinsuffizienz (Anmerkung: krankhafte Unfähigkeit des Herzens, die vom Körper benötigte Blutmenge ohne Druckanstieg in die

Herzvorhöfe zu befördern) sowie Cardiomyopathie (Anmerkung: Erkrankung des Herzmuskels) angeführt. Laut dem Gutachter sei es der Beschwerdeführerin möglich, in den nächsten Wochen die Arbeit wiederaufzunehmen.

1.4. Im Oktober 2015 wurde erneut wegen langer Krankenstände eine ärztliche Begutachtung im XXXX durchgeführt, bei der die Leistungsfähigkeit der Beschwerdeführerin als nicht eingeschränkt beurteilt wurde. 1.4. Im Oktober 2015 wurde erneut wegen langer Krankenstände eine ärztliche Begutachtung im römisch 40 durchgeführt, bei der die Leistungsfähigkeit der Beschwerdeführerin als nicht eingeschränkt beurteilt wurde.

1.5. In der Folge wurde ein arbeitspsychologisches Sachverständigengutachten von XXXX am 30.11.2015 erstellt. Laut dem Gutachten liege bei der Beschwerdeführerin eine unspezifische Somatisierungsstörung grenzwertiger Ausprägung (F45.9) vor. Aus arbeitspsychologischer Sicht seien der Beschwerdeführerin jedoch sämtliche Arbeiten (geistige Anforderung, Mengenleistung, Feinmotorik, Teamarbeit, ...) zumutbar. 1.5. In der Folge wurde ein arbeitspsychologisches Sachverständigengutachten von römisch 40 am 30.11.2015 erstellt. Laut dem Gutachten liege bei der Beschwerdeführerin eine unspezifische Somatisierungsstörung grenzwertiger Ausprägung (F45.9) vor. Aus arbeitspsychologischer Sicht seien der Beschwerdeführerin jedoch sämtliche Arbeiten (geistige Anforderung, Mengenleistung, Feinmotorik, Teamarbeit, ...) zumutbar.

1.6. Im August 2017 wurde die Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin, Arb.Al.Nr. 1257, A1/2, Sektion C2 Abteilung 3, Funktion Referentin des höheren Dienstes, erstellt. Diese weist folgende Aufgaben, Tätigkeiten sowie folgendes Tätigkeitsprofil auf:

Aufgaben des Arbeitsplatzes (nur stichwortartige Angaben):

- -Strichaufzählung
Vor- und Nachbereitung von Angelegenheiten des EU-Ratsausschusses für Handelspolitik/TPC
- -Strichaufzählung
Weiterentwicklung und Umsetzung des WTO-Abkommens
- -Strichaufzählung
Bewertung und Analyse von internationalen Abkommen im Handelsbereich
- -Strichaufzählung
Beantwortung allgemeiner ökonomischer und juristischer Fragen im Rahmen der Abteilung
- -Strichaufzählung
Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung der für die einzelnen Tätigkeiten erforderlichen Belastung im Verhältnis zum Gesamtbelastungsausmaß (=100):
- -Strichaufzählung
Vor- und Nachbearbeitung von interministeriellen Sitzungen im Bereich des EU-Ratsausschusses für Handelspolitik (25 %)
- -Strichaufzählung
Erstellung von Analysen von Verhandlungsdokumenten zur Weiterentwicklung und Umsetzung des WTO-Abkommens (25 %)
- -Strichaufzählung
Bewertung und Analyse von internationalen Abkommen im Handelsbereich sowie eigenständige Ausarbeitung von schriftlichen Stellungnahmen (20 %)
- -Strichaufzählung
Vorbereitung von Informationen für HBM sowie SL (10 %)
- -Strichaufzählung
Teilnahme an Sitzungen internationaler Komitees als Delegationsmitglied sowie Erstellung von Hintergrundinformationen und Berichten (10 %)

- -Strichaufzählung
Beantwortung von Anfragen zum Aufgabengebiet (10 %)

Anforderungsprofil für die Arbeitsplatzinhaberin/den Arbeitsplatzinhaber:

- -Strichaufzählung
Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung
- -Strichaufzählung
Kenntnisse in den Bereichen EU und sonstiger internationaler Abkommen
- -Strichaufzählung
Fähigkeiten und Bereitschaft zu interdisziplinärem Arbeiten
- -Strichaufzählung
Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit
- -Strichaufzählung
Flexibilität; Koordinations- und Kooperationsfunktionsfähigkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit
- -Strichaufzählung
Verhandlungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen, Gestaltungswille; Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken
- -Strichaufzählung
Hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit
- -Strichaufzählung
Bereitschaft zu Auslandsdienstreisen
- -Strichaufzählung
Verhandlungssichere Englischkenntnisse; weitere Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil

1.7. Am 05.09.2017 übermittelte die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin der Abteilung für Personalangelegenheiten XXXX u. a. eine Stellungnahme in der sie auf die gehäuften Krankenstände der Beschwerdeführerin, das sich gegenüber den Mitarbeiterinnen verschlechternde Verhalten sowie die mangelhafte Arbeitserfüllung der ihrem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben der Beschwerdeführerin hinwies. 1.7. Am 05.09.2017 übermittelte die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin der Abteilung für Personalangelegenheiten römisch 40 u. a. eine Stellungnahme in der sie auf die gehäuften Krankenstände der Beschwerdeführerin, das sich gegenüber den Mitarbeiterinnen verschlechternde Verhalten sowie die mangelhafte Arbeitserfüllung der ihrem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben der Beschwerdeführerin hinwies.

1.8. Am 06.09.2017 wurde aufgrund der Krankenstände der Beschwerdeführerin ein Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß § 14 BDG 1979 eingeleitet und die BVA-Pensionsservice um Erstellung von Befund und Gutachten (Einzelgutachten und Obergutachten) gebeten. 1.8. Am 06.09.2017 wurde aufgrund der Krankenstände der Beschwerdeführerin ein Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß Paragraph 14, BDG 1979 eingeleitet und die BVA-Pensionsservice um Erstellung von Befund und Gutachten (Einzelgutachten und Obergutachten) gebeten.

1.9. Im Zuge des Ruhestandsversetzungsverfahrens wurden fachärztliche Einzelgutachten von XXXX , Fachärztin für Psychiatrie (Gutachten vom 20.10.2017), XXXX , Facharzt für Lungenkrankheiten (Gutachten vom 14.11.2017) und XXXX , Sachverständiger für Klinische Psychologie (Gutachten vom 10.02.2018) erstellt sowie eine Stellungnahme der Oberbegutachtung mit zusammenfassender Leistungsfeststellung von XXXX , BVA (Befund und Gutachten vom 04.04.2018) eingeholt. 1.9. Im Zuge des Ruhestandsversetzungsverfahrens wurden fachärztliche Einzelgutachten von römisch 40 , Fachärztin für Psychiatrie (Gutachten vom 20.10.2017), römisch 40 , Facharzt für Lungenkrankheiten (Gutachten vom 14.11.2017) und römisch 40 , Sachverständiger für Klinische Psychologie (Gutachten vom 10.02.2018) erstellt sowie eine Stellungnahme der Oberbegutachtung mit zusammenfassender Leistungsfeststellung von römisch 40 , BVA (Befund und Gutachten vom 04.04.2018) eingeholt.

1.10. Im Obergutachten des BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018 wurde bei der Beschwerdeführerin eine undifferenzierte Somatisierungsstörung, eine Anpassungsstörung, sowie wiederkehrende Atemwegsinfekte mit Bronchitis und leichtgradiger Obstruktion der peripheren Luftwege diagnostiziert. Im Gutachten wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin an einer undifferenzierten Somatisierungsstörung mit der subjektiven Wahrnehmung einer wesentlichen Leistungsminderung leide und dies von der Beschwerdeführerin auf die belastende Arbeitssituation durch Mitarbeiter und Vorgesetzte zurückgeführt werde. Die Vulnerabilität und Gekränktheit der Beschwerdeführerin führe zu vermehrten Krankenständen, da sich die Beschwerdeführerin (subjektiv erlebt) der Arbeitssituation nicht stellen könne. Therapeutische Interventionen jeglicher Arten seien von der Beschwerdeführerin bislang nicht in Anspruch genommen worden. Der subjektive Leidensdruck lenke die Beschwerdeführerin nicht hin zu therapeutischen Möglichkeiten, sondern in den Rückzug, den Krankenstand.

Von der Beschwerdeführerin könnten u.a. leichte, grob- und feinmotorische manuelle Tätigkeiten ausgeführt werden. Bildschirmarbeiten am üblich gemischten Büroarbeitsplatz seien unter Einhaltung der üblichen Arbeitspausen zulässig. Es könnten schwierige geistige Tätigkeiten unter durchschnittlicher psychischer Belastung und unter besonderem Zeit- und Leistungsdruck ausgeführt werden.

Die Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft könne weiterhin von der Beschwerdeführerin ausgeübt werden.

Betreffend die Dauer der Dienstunfähigkeit wird dargelegt, dass unter fachspezifischer Behandlung, die bislang nicht erfolgt sei, mit einer auch subjektiv wahrgenommenen, erst langsam einsetzenden Besserung gerechnet werden könne. Jedenfalls sei aber bis auf weiteres mit einem unveränderten, seit Jahren praktizierten Krankenstandverhalten zu rechnen.

1.11. Unter anderem wurde im Gutachten von XXXX vom 10.02.2018 auch festgehalten, dass die von der Beschwerdeführerin berichteten Beispiele ("Situation an ihrem Arbeitsplatz"), tatsächlich auf Mobbing hindeuten würden. 1.11. Unter anderem wurde im Gutachten von römisch 40 vom 10.02.2018 auch festgehalten, dass die von der Beschwerdeführerin berichteten Beispiele ("Situation an ihrem Arbeitsplatz"), tatsächlich auf Mobbing hindeuten würden.

1.12. Mit Schreiben vom 16.04.2018 wurde die Beschwerdeführerin von der belangten Behörde aufgefordert, die von ihr im Zuge der Gutachtenerhebung am 10.02.2018 erhobenen Mobbingvorwürfe zu konkretisieren.

1.13. Mit Schreiben vom 30.04.2018 konkretisierte die Beschwerdeführerin die Ereignisse, die sich auf ihrem Arbeitsplatz zugetragen hätten. Unter anderem führte sie an, von zahlreichen vertrauensärztlichen Untersuchungen, Lärmerregung und Belästigung durch Rauchgestank, einer "überschießende Überwachung der Dienstzeit" (d.h. Arbeitskontrollen) sowie dem "ungebührlichen und lautstarken Maßregeln" vor anderen Bediensteten der Abteilung betroffen zu sein. Die Beschwerdeführerin erhob auch Mobbingvorwürfe gegenüber ihrer Vorgesetzten.

1.14. In der Folge wurde die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, XXXX um eine Stellungnahme zu diesen Vorwürfen seitens der Abteilung für Personalwesen ersucht worden. 1.14. In der Folge wurde die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, römisch 40 um eine Stellungnahme zu diesen Vorwürfen seitens der Abteilung für Personalwesen ersucht worden.

1.15. Mit Schreiben vom 24.05.2018 habe diese dazu Stellung genommen:

Demnach bestehe gegen die Beschwerdeführerin eine schriftliche Weisung, persönlich vor jeder längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz während der Dienstzeit die Vorgesetzte zu informieren. Begründet würde dies von der Abteilungsleiterin mit - im Vergleich zu anderen Bediensteten der Abteilung - weit überdurchschnittlich, häufigen, langen und oftmals ohne plausible Erklärungen stattfindenden Abwesenheiten vom Arbeitsplatz während der Dienstzeit.

Hinsichtlich des Vorwurfes des "Maßregelns" vor anderen Bediensteten habe die Leiterin der Abteilung XXXX vielmehr eine Situation, in welcher die Beschwerdeführerin selbst während einer dienstlichen Hilfestellung - im Beisein der Zimmerkollegin XXXX - aggressiv geworden sei, laut geschrien und die Dienstleistung verweigert habe, geschildert. Hinsichtlich des Vorwurfes des "Maßregelns" vor anderen Bediensteten habe die

Leiterin der Abteilung römisch 40 vielmehr eine Situation, in welcher die Beschwerdeführerin selbst während einer dienstlichen Hilfestellung - im Beisein der Zimmerkollegin römisch 40 - aggressiv geworden sei, laut geschrien und die Dienstleistung verweigert habe, geschildert.

Betreffend die Vorwürfe über zwischenmenschliche Umgangsformen habe die Vorgesetzte angegeben, dass jene Verhaltensweise, die die Beschwerdeführerin anderen Kollegen/-innen vorgeworfen habe (z.B. Verweigerung des Grüßens, lautes Schreien, Lärmerregung durch Türen- und Ladenzuschlagen oder -absperren usw.) vielmehr die Umgangsformen der Beschwerdeführerin widerspiegeln würden.

1.16. In der Folge wurde am 06.06.2018 mit der Zimmerkollegin der Beschwerdeführerin, XXXX, seitens der Personalabteilung eine Niederschrift aufgenommen worden. Dabei hat diese angegeben, dass das Dienstzimmer, welches ihr und der Beschwerdeführerin zugewiesen worden sei, kein Durchgangszimmer sei. Auch würde - im Vergleich zu anderen Zimmern der Abteilung bzw. der Sektion - kein erhöhter Lärmpegel vorherrschen. In Gegenwart von der Beschwerdeführerin sei in dem Zimmer auch nie geraucht worden. XXXX habe sich an keine Situation erinnern können, in welcher die Beschwerdeführerin von ihrer Vorgesetzten vor anderen Bediensteten ungebührlich und lautstark gemaßregelt worden sei. Demgegenüber habe sie des Öfteren aggressive, ungebührliche Verhaltensweisen gegenüber ihr und ihrer Vorgesetzten an den Tag legen. Diesbezüglich habe die Zimmerkollegin auf die Arbeitsverweigerung der Beschwerdeführerin im Zuge einer Hilfestellung ihrer Vorgesetzten bei der Überarbeitung eines Homepage-Beitrages, den Konflikt um den Abbau des zweiten Druckers im Dienstzimmer, sowie mangelnde Absprache der Beschwerdeführerin mit Kollegen/-innen betreffend Urlaubsplanung an. Seitens der Zimmerkollegin sei weiters angeführt worden, dass sie häufig nicht im Dienstzimmer anzutreffen sei, wobei der Verbleib der Beschwerdeführerin häufig unklar sei. Auch hätten ihre Mittagspausen manchmal drei Stunden gedauert, manchmal sei sie danach sogar gar nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen. Dies ohne ihre Vorgesetzte zu informieren. Auch habe sie respektlose Umgangsformen der Beschwerdeführerin gegenüber anderen Bediensteten vorgebracht (mangelndes Grüßen, lautes Zuschmeißen der Türen, ignorieren von Kontaktaufnahmen von Kollegen oder Kommunikation mit ebenjenen nur per e-Mail).

1.16. In der Folge wurde am 06.06.2018 mit der Zimmerkollegin der Beschwerdeführerin, römisch 40, seitens der Personalabteilung eine Niederschrift aufgenommen worden. Dabei hat diese angegeben, dass das Dienstzimmer, welches ihr und der Beschwerdeführerin zugewiesen worden sei, kein Durchgangszimmer sei. Auch würde - im Vergleich zu anderen Zimmern der Abteilung bzw. der Sektion - kein erhöhter Lärmpegel vorherrschen. In Gegenwart von der Beschwerdeführerin sei in dem Zimmer auch nie geraucht worden. römisch 40 habe sich an keine Situation erinnern können, in welcher die Beschwerdeführerin von ihrer Vorgesetzten vor anderen Bediensteten ungebührlich und lautstark gemaßregelt worden sei. Demgegenüber habe sie des Öfteren aggressive, ungebührliche Verhaltensweisen gegenüber ihr und ihrer Vorgesetzten an den Tag legen. Diesbezüglich habe die Zimmerkollegin auf die Arbeitsverweigerung der Beschwerdeführerin im Zuge einer Hilfestellung ihrer Vorgesetzten bei der Überarbeitung eines Homepage-Beitrages, den Konflikt um den Abbau des zweiten Druckers im Dienstzimmer, sowie mangelnde Absprache der Beschwerdeführerin mit Kollegen/-innen betreffend Urlaubsplanung an. Seitens der Zimmerkollegin sei weiters angeführt worden, dass sie häufig nicht im Dienstzimmer anzutreffen sei, wobei der Verbleib der Beschwerdeführerin häufig unklar sei. Auch hätten ihre Mittagspausen manchmal drei Stunden gedauert, manchmal sei sie danach sogar gar nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen. Dies ohne ihre Vorgesetzte zu informieren. Auch habe sie respektlose Umgangsformen der Beschwerdeführerin gegenüber anderen Bediensteten vorgebracht (mangelndes Grüßen, lautes Zuschmeißen der Türen, ignorieren von Kontaktaufnahmen von Kollegen oder Kommunikation mit ebenjenen nur per e-Mail).

1.17. Mit Schreiben der Personalabteilung vom 13.06.2018 wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass die von ihr erhobenen (Mobbing-) Vorwürfe - nach Durchführung eines Ermittlungsverfahrens - nicht objektiviert worden seien. Vor allem aufgrund der Entwicklung der Krankenstände der Beschwerdeführerin in den letzten Jahren, sowie ihrer dokumentierten mangelnden dienstlichen Einsetzbarkeit, sei bei der Beschwerdeführerin die Dienstfähigkeit nicht gegeben. Diesbezüglich sei - wie aus dem gegenständlichen BVA-Gutachten

hervorgehe - auch von einem Dauerzustand auszugehen. Die Beschwerdeführerin wurde daher über die beabsichtigte Versetzung in den Ruhestand informiert worden. Gleichzeitig sei ihr im Rahmen des Parteiengehörs die Möglichkeit zur Äußerung eingeräumt worden.

1.18. Mit Schreiben vom 27.06.2018 nahm die Beschwerdeführerin hierzu Stellung und gab insbesondere an, laut Gutachten der BVA ihre Tätigkeiten als Referentin des höheren Dienstes weiterhin ausüben zu können. Darüber hinaus hätten auch ihre Krankenstände zur Wiederherstellung ihrer Gesundheit beigetragen. Sie habe nicht die Absicht, in den Ruhestand zu treten.

1.19. Mit Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (in der Folge kurz "belangte Behörde") vom 27.07.2018 wurde die Beschwerdeführerin von Amts wegen aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit gemäß § 14 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (in der Folge kurz "BDG 1979") in den Ruhestand versetzt. 1.19. Mit Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (in der Folge kurz "belangte Behörde") vom 27.07.2018 wurde die Beschwerdeführerin von Amts wegen aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit gemäß Paragraph 14, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (in der Folge kurz "BDG 1979") in den Ruhestand versetzt.

Begründend wurde darin - zusammengefasst - ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 2013 bis 27.07.2018 insgesamt 935 Tage verteilt auf 90 Krankenstände in Krankenstand gewesen sei und sie weit überdurchschnittlich hohe Krankenstände aufgewiesen habe und nach wie vor aufweise. Deshalb sei die Beschwerdeführerin für den Dienstgeber nur in geringem Ausmaß verfügbar und damit, schon allein aus diesem Aspekt, de facto dienstlich nicht mehr einsetzbar. Dies auch deshalb, weil der Beschwerdeführerin damit keine termingebundenen Aufgaben mehr zugewiesen werden könnten.

Darüber hinaus sei die Beschwerdeführerin bei der Anwesenheit an der Dienststelle in den letzten Monaten und Jahren nicht mehr einsetzbar gewesen, dies sowohl in qualitativer, als auch in quantitativer Hinsicht. Wie aus dem rechtskräftigen Feststellungsbescheid der Dienstbehörde vom 16.02.2016 - gegen welchen die Beschwerdeführerin auch kein Rechtsmittel erhoben habe - hervorgehe, seien schon im Jahr 2015 mehrfach Situationen der qualitativen und quantitativen Schlechterfüllung der langjährigen (seit 01.07.1998) in der Abteilung XXXX ausgeübten dienstlichen Agenden der Beschwerdeführerin fassbar gewesen. Darüber hinaus sei die Beschwerdeführerin bei der Anwesenheit an der Dienststelle in den letzten Monaten und Jahren nicht mehr einsetzbar gewesen, dies sowohl in qualitativer, als auch in quantitativer Hinsicht. Wie aus dem rechtskräftigen Feststellungsbescheid der Dienstbehörde vom 16.02.2016 - gegen welchen die Beschwerdeführerin auch kein Rechtsmittel erhoben habe - hervorgehe, seien schon im Jahr 2015 mehrfach Situationen der qualitativen und quantitativen Schlechterfüllung der langjährigen (seit 01.07.1998) in der Abteilung römisch 40 ausgeübten dienstlichen Agenden der Beschwerdeführerin fassbar gewesen.

So sei auch - neben den weit überdurchschnittlich hohen Krankenständen - die Stellungnahme des Vorgesetzten der Beschwerdeführerin vom 05.09.2017, wo die massiven Probleme bei der Dienstleistung, der der Beschwerdeführerin obliegenden Agenden nochmals dargelegt wurden, mitverantwortlich für die Einleitung des Ruhestandsversetzungsverfahrens gemäß § 14 BDG 1979 gewesen. In der Stellungnahme sowie in jener vom 25.05.2018 wurde für die Jahre 2016 und 2017 konkret, chronologisch und nachvollziehbar dargelegt, dass die Beschwerdeführerin die in der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Agenden weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht auch nur ansatzweise erfüllen könne. So sei auch - neben den weit überdurchschnittlich hohen Krankenständen - die Stellungnahme des Vorgesetzten der Beschwerdeführerin vom 05.09.2017, wo die massiven Probleme bei der Dienstleistung, der der Beschwerdeführerin obliegenden Agenden nochmals dargelegt wurden, mitverantwortlich für die Einleitung des Ruhestandsversetzungsverfahrens gemäß Paragraph 14, BDG 1979 gewesen. In der Stellungnahme sowie in jener vom 25.05.2018 wurde für die Jahre 2016 und 2017 konkret, chronologisch und nachvollziehbar dargelegt, dass die Beschwerdeführerin die in der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Agenden weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht auch nur ansatzweise erfüllen könne.

Die mangelnde dienstliche Einsetzbarkeit führe folglich - trotz oftmals erfolgter Hilfestellungen seitens der Vorgesetzten - zu einer Umverteilung von Agenden hin zu anderen Referent/-innen und belaste so das Klima in der Abteilung.

Es habe sich im Zuge des Ermittlungsverfahrens herauskristallisiert, dass jene zwischenmenschlichen sozialen Verhaltensweisen, die die Beschwerdeführerin ihren Kollegen/-innen vorwerfe (z.B. Verweigerung des Grüßens, lautes Schreien, Lärmerregung durch Türen- und Ladenzuschlagen oder -absperren usw.) ihren eigenen Umgangsformen gegenüber anderen Bediensteten entspreche.

Medizinisch zu begründen sei die mangelnde dienstliche Einsetzbarkeit der Beschwerdeführerin, sowie ihr zwischenmenschliches Sozialverhalten mit den ihr eigenen habituellen Charaktereigenschaften.

Es sei weiters festgehalten und betont worden, dass die Grunderkrankung der Beschwerdeführerin offenbar schon seit fast 20 Jahren bestehe, sich diese jedoch in den letzten Jahren offenbar wiederum verstärkt habe und damit nicht nur zu ansteigenden Krankenständen, sondern auch zur mangelnden dienstlichen Einsetzbarkeit der Beschwerdeführerin geführt habe. So hätten sich bei der Beschwerdeführerin ihre Verhaltensmuster verfestigt, die einer ordnungsgemäßen Verrichtung ihres Dienstes entgegenstehen würden, nicht nur betreffend die in der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Agenden, sondern auch betreffend die Fähigkeit, mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zusammenzuarbeiten und allenfalls auftretende Konflikte zu bereinigen.

Die Dienstbehörde sei aufgrund der Feststellungen hinsichtlich der der Beschwerdeführerin immanenten Verhaltensweisen, sowie der vorliegenden schlüssigen medizinischen Gutachten und der deshalb bei der Beschwerdeführerin vorliegenden Somatisierungsstörung zu dem Schluss gekommen, dass es der Beschwerdeführerin an der Fähigkeit mangle, ihren dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß nachzukommen und sie daher dienstunfähig sei. Dies nicht nur unter dem Aspekt der mangelnden Erfüllung der dienstlichen Agenden im engeren Sinne, sondern auch aufgrund der zwischenmenschlichen Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin, welche Auswirkungen auf den einwandfreien Dienstbetrieb hätten, weil bei der Beschwerdeführerin die unabdingbare Fähigkeit, mit Kollegen und Vorgesetzten zusammenzuarbeiten und allenfalls auftretende Konflikte zu bereinigen im Sinne der Judikatur des VwGH nicht mehr gegeben sei.

Die Beschwerdeführerin könne folglich aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung ihre dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und sei daher als dienstunfähig anzusehen.

Ein gleichwertiger Ersatzarbeitsplatz im Sinne des § 14 Abs. 3 BDG 1979 könne der Beschwerdeführerin im Bereich der Dienstbehörde nicht zugewiesen werden, da die Grunderkrankung der Beschwerdeführerin und deren Begleiterscheinungen bzw. Auswirkungen (habituelle Charaktereigenschaften) auch an anderen vergleichbaren Arbeitsplätzen im Bereich der Zentralleitung des BMDW bestehen würde. Ein gleichwertiger Ersatzarbeitsplatz im Sinne des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 könne der Beschwerdeführerin im Bereich der Dienstbehörde nicht zugewiesen werden, da die Grunderkrankung der Beschwerdeführerin und deren Begleiterscheinungen bzw. Auswirkungen (habituelle Charaktereigenschaften) auch an anderen vergleichbaren Arbeitsplätzen im Bereich der Zentralleitung des BMDW bestehen würde.

Darüber hinaus sei derzeit im Zuständigkeitsbereich der Abteilung XXXX auch kein gleichwertiger Ersatzarbeitsplatz (Wertigkeit A1/2) vakant. Darüber hinaus sei derzeit im Zuständigkeitsbereich der Abteilung römisch 40 auch kein gleichwertiger Ersatzarbeitsplatz (Wertigkeit A1/2) vakant.

Die Beschwerdeführerin sei somit dauernd dienstunfähig im Sinne des § 14 BDG 1979 und werde daher in den Ruhestand versetzt. Die Beschwerdeführerin sei somit dauernd dienstunfähig im Sinne des Paragraph 14, BDG 1979 und werde daher in den Ruhestand versetzt.

Hinsichtlich der Mobbingvorwürfe wurde einerseits festgehalten, dass die Beschwerdeführerin in den letzten drei Jahren (Verjährungsfrist für Dienstpflichtverletzungen) keinerlei Mobbing-situationen gegenüber dem Dienstgeber behauptet habe und solche auch nie von anderer Seite gegenüber dem Dienstgeber evident gemacht worden seien. Andererseits wurde festgehalten, dass einige von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Behauptungen, sofern diese überhaupt zutreffen, für die Frage eines allfälligen Mobbing

nicht von Relevanz sein könnten. Die Vorkommnisse im ehemaligen Dienstzimmer der Beschwerdeführerin sind - sofern diese überhaupt zugetroffen haben - für den gegenständlichen Fall nicht mehr von Relevanz, weil die Beschwerdeführerin schon seit 2015 anderwertig untergebracht sei.

Im Hinblick auf die Vorwürfe gegenüber der Vorgesetzten der Beschwerdeführerin wurde u.a. festgehalten, dass der Vorwurf des ungebührlichen und lautstarken "Maßregelns" vor anderen Bediensteten seitens der Vorgesetzten nicht objektiviert werden konnte.

1.20. Gegen den Bescheid richtete sich die am 23.08.2018 fristgerecht erhobene Beschwerde.

Darin führte die Beschwerdeführerin aus, dass ihr die konkreten Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens (Aktenvermerke, Niederschriften o. ä.) nicht zur Kenntnis gebracht und daher Verfahrensvorschriften verletzt worden seien. Zudem leide der Bescheid an einem Begründungsmangel, zumal sich die Behörde u.a. nicht mit den Inhalten der Mitarbeitergespräche, die auf einen durchschnittlichen Arbeitserfolg der Beschwerdeführerin schließen lassen, auseinandergesetzt habe.

Im Hinblick auf die vorliegenden Gutachten wäre die belangte Behörde jedenfalls verpflichtet gewesen, die Möglichkeit einer Besserung des Status durch begleitende Maßnahmen wie arbeitspsychologische Betreuung oder Mediation - wie in den Gutachten angeführt - zu prüfen. Die Annahme einer dauerhaften Dienstunfähigkeit wäre außerdem nur dann mit habituelle Charaktereigenschaften zu begründen, wenn diese für die Beschwerdeführerin nicht beherrschbar sei.

Hinsichtlich der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung des materiellen Rechts wurde festgehalten, dass es für die Frage der Beurteilung des Vorliegens einer dauernden Dienstunfähigkeit gerade nicht auf die Anzahl der Krankenstandstage ankomme. Zugestanden wurde, dass die Beschwerdeführerin sich durchschnittlich oft im Krankenstand befindet. Die Gründe für diese Krankenstände seien jedoch unterschiedlich. Keinesfalls jedoch könne - wie dies die belangte Behörde fälschlich tue - auf einen Zusammenhang mit einer undifferenzierten Somatisierungsstörung, im Falle eines Konflikts die zur Flucht in den Krankenstand führe, begründet werden. Dieser Schluss ergebe sich gerade aus dem eingeholten Gutachten, dass ausdrücklich von einer weiteren Wahrnehmbarkeit der Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes spreche, nicht. Hingewiesen werde darauf, dass eine fachspezifische Behandlung, die bislang nicht erfolgt sei, zu einer langsam einsetzenden Besserung führen könne. Lese man dies im Zusammenhang mit dem Gutachten XXXX, sei jedenfalls ein Arbeitsversuch mit begleitender arbeitspsychologischer Betreuung erfolgsversprechend. Ähnliches ergebe sich auch aus dem neurologisch-psychiatrischen Gutachten vom 20.10.2017, mit dem eine Meditation am Arbeitsplatz angeregt wurde. Hinsichtlich der Rechtswidrigkeit infolge Verletzung des materiellen Rechts wurde festgehalten, dass es für die Frage der Beurteilung des Vorliegens einer dauernden Dienstunfähigkeit gerade nicht auf die Anzahl der Krankenstandstage ankomme. Zugestanden wurde, dass die Beschwerdeführerin sich durchschnittlich oft im Krankenstand befindet. Die Gründe für diese Krankenstände seien jedoch unterschiedlich. Keinesfalls jedoch könne - wie dies die belangte Behörde fälschlich tue - auf einen Zusammenhang mit einer undifferenzierten Somatisierungsstörung, im Falle eines Konflikts die zur Flucht in den Krankenstand führe, begründet werden. Dieser Schluss ergebe sich gerade aus dem eingeholten Gutachten, dass ausdrücklich von einer weiteren Wahrnehmbarkeit der Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes spreche, nicht. Hingewiesen werde darauf, dass eine fachspezifische Behandlung, die bislang nicht erfolgt sei, zu einer langsam einsetzenden Besserung führen könne. Lese man dies im Zusammenhang mit dem Gutachten römisch 40, sei jedenfalls ein Arbeitsversuch mit begleitender arbeitspsychologischer Betreuung erfolgsversprechend. Ähnliches ergebe sich auch aus dem neurologisch-psychiatrischen Gutachten vom 20.10.2017, mit dem eine Meditation am Arbeitsplatz angeregt wurde.

Entscheidend für die Beurteilung einer dauernden Dienstunfähigkeit sei nicht die Ex-Post-Betrachtung, sondern eine für die Zukunft zu erstellende Prognose insbesondere im Hinblick auf die Wiedererlangung einer verloren gegangenen Dienstunfähigkeit, die selbst im konkreten Fall nicht gegeben sei.

Dem Argument der belangten Behörde der mangelnden Dienstverrichtung der Beschwerdeführerin wird entgegengehalten, dass keinerlei Beweisergebnisse dazu vorliege, ob der - im Übrigen nicht vorliegende - mangelnde Arbeitserfolg auf eine von der Beschwerdeführerin nicht zu beeinflussenden Krankheit oder aber

Charaktereigenschaft zurückzuführen sei. Darüber hinaus stelle nicht jede Umverteilung von Aufgaben oder die Belastung des Arbeitsklimas per se eine Unmöglichkeit der Erfüllung übertragenen dienstlichen Aufgaben und somit eine dauerhafte Dienstunfähigkeit dar.

Nicht nachvollziehbar sei weiters die Ansicht der belangten Behörde, dass aufgrund zwischenmenschlicher Verhaltensweisen eine zumutbare Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten nicht mehr gegeben wäre. Wie mehrfach betont, wäre auch hier die Frage einer Beherrschbarkeit der sich aus der Charaktereigenschaft ergebenden Verhaltensweisen zu prüfen. Unabhängig davon lege auch aufgrund der vorliegenden Gutachten bei entsprechender fachspezifische Behandlung begleitender Maßnahmen am Arbeitsplatz eine Besserungsmöglichkeit vor.

Zudem seien konkrete Feststellungen im Bezug auf einen gleichwertigen Ersatzarbeitsplatz nicht getroffen worden. Insgesamt würden sich aus den getroffenen Feststellungen keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin ergeben. Eine Besserung der belasteten Arbeitssituation wäre jedenfalls durch begleitende und zumutbare Maßnahmen des Dienstgebers im Rahmen der Fürsorgepflicht möglich, zusätzlich sei jedenfalls eine Besserung des Zustandes der Beschwerdeführerin bei entsprechender fachspezifische Behandlung absehbar.

In Vorlage wurde gebracht:

* Teil 1 und 2 der Mitarbeitergespräche vom 26.07.2011, 11.09.2012, 03.09.2014, 01.10.2015, 10.06.2016, 24.08.2017 und 19.07.2018

* E-Mail Verkehr zwischen der Beschwerdeführer und der Vorgesetzten der Beschwerdeführerin vom 28.12.2016 -30.06.2017

1.21. Die gegenständliche Beschwerde und der bezugshabende Verwaltungsakt wurden dem Bundesverwaltungsgericht (in der Folge kurz "BVwG") am 20.09.2018 von der belangten Behörde vorgelegt.

1.22. Am 11.02.2019 langte eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung der Beschwerdeführerin vom 29.01.2019 ein.

1.23. Mit Bekanntgabe vom 11.02.2019 gab die Finanzprokuratur bekannt, dass sie die belangte Behörde im Verfahren vertrete. Zudem äußerte sie sich im Namen der Beschwerdeführerin zusammengefasst wie folgt:

Die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin wurde unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des VwGH bestritten und es wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des § 14 BDG 1979 dauernd dienstunfähig sei. Für diese Beurteilung würden auch die überlangen Krankenstände der Beschwerdeführerin sprechen. Weiters führte sie aus, dass der Bescheid der belangten Behörde auf einem mangelfreien Verfahren beruhe und inhaltlich richtig sei. Gleichzeitig machte die Finanzprokuratur zwei Zeugen zur zeugenschaftlichen Einvernahme namhaft und verwies auf den Verwaltungsakt sowie auf Befund und Gutachten von ärztlichen Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Psychiatrie und Neurologie sowie der Inneren Medizin und Befund und Gutachten eines Arbeitspsychologen. Die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin wurde unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des VwGH bestritten und es wurde festgehalten, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des Paragraph 14, BDG 1979 dauernd dienstunfähig sei. Für diese Beurteilung würden auch die überlangen Krankenstände der Beschwerdeführerin sprechen. Weiters führte sie aus, dass der Bescheid der belangten Behörde auf einem mangelfreien Verfahren beruhe und inhaltlich richtig sei. Gleichzeitig machte die Finanzprokuratur zwei Zeugen zur zeugenschaftlichen Einvernahme namhaft und verwies auf den Verwaltungsakt sowie auf Befund und Gutachten von ärztlichen Sachverständigen aus dem Fachgebiet der Psychiatrie und Neurologie sowie der Inneren Medizin und Befund und Gutachten eines Arbeitspsychologen.

Vorgelegt wurden weiters:

* Schreiben vom 01.02.2019 der BVA, Entbindung von der Verschwiegenheitspflicht der Zeugin, XXXX (Beilage /.1)* Schreiben vom 01.02.2019 der BVA, Entbindung von der Verschwiegenheitspflicht der Zeugin, römisch 40 (Beilage /.1)

* Ansuchen vom 19.09.2018 der Beschwerdeführerin, vorübergehende Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes (Beilage /.2)

1.24. Das BVwG führte in der gegenständlichen Rechtssache am 13.02.2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, an der die Beschwerdeführerin im Beisein ihres bevollmächtigten Vertreters sowie die belangte Behörde im Beisein ihres Vertreters teilnahmen.

1.25. Nach Schluss der mündlichen Verhandlung erfolgte eine mündliche Verkündung des Erkenntnisses. Im Anschluss daran beantragt die belangte Behörde die schriftliche Ausfertigung des mündlich verkündeten Erkenntnisses. Die Niederschrift zur mündlichen Verhandlung wurde den Parteien übermittelt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisches zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

2. Feststellungen:

Der unter Punkt I. dargestellte Verfahrensgang wird festgestellt und der Entscheidung zu Grunde gelegtDer unter Punkt römisches eins. dargestellte Verfahrensgang wird festgestellt und der Entscheidung zu Grunde gelegt.

Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht fest.

2.1. Zum Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin:

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich. Sie ist Beamtin der Allgemeinen Verwaltung. Ihre Dienststelle ist das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Sie ist Referentin des höheren Dienstes.

2.2. Zu den Aufgaben/Tätigkeiten und Anforderungen an den Arbeitsplatz, Nr. 1257, der Beschwerdeführerin:

Aufgaben des Arbeitsplatzes (nur stichwortartige Angaben):

- * Vor- und Nachbereitung von Angelegenheiten des EU-Ratsausschusses für Handelspolitik/TPC
- * Weiterentwicklung und Umsetzung des WTO-Abkommens
- * Bewertung und Analyse von internationalen Abkommen im Handelsbereich
- * Beantwortung allgemeiner ökonomischer und juristischer Fragen im Rahmen der Abteilung

Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung der für die einzelnen Tätigkeiten erforderlichen Belastung im Verhältnis zum Gesamtbelastungsausmaß (=100):

- * Vor- und Nachbearbeitung von interministeriellen Sitzungen im Bereich des EU-Ratsausschusses für Handelspolitik (25 %)
- * Erstellung von Analysen von Verhandlungsdokumenten zur Weiterentwicklung und Umsetzung des WTO-Abkommens (25 %)
- * Bewertung und Analyse von internationalen Abkommen im Handelsbereich sowie eigenständige Ausarbeitung von schriftlichen Stellungnahmen (20 %)
- * Vorbereitung von Informationen für HBM sowie SL (10 %)
- * Teilnahme an Sitzungen internationaler Komitees als Delegationsmitglied sowie Erstellung von Hintergrundinformationen und Berichten (10 %)
- * Beantwortung von Anfragen zum Aufgabengebiet (10 %)

Anforderungsprofil für die Arbeitsplatzinhaberin/ den Arbeitsplatzinhaber:

- * Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung
- * Kenntnisse in den Bereichen EU und sonstiger internationaler Abkommen
- * Fähigkeiten und Bereitschaft zu interdisziplinärem Arbeiten
- * Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit
- * Flexibilität; Koordinations- und Kooperationsfunktionsfähigkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit

- * Verhandlungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen, Gestaltungswille; Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken
- * Hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit
- * Bereitschaft zu Auslandsdienstreisen
- * Verhandlungssichere Englischkenntnisse; weitere Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil

2.3. Zum Krankenstand und Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin:

Seit dem Jahr 2014 war die Beschwerdeführerin zwischen 134 und 176 Kalendertagen pro Jahr, verteilt auf 12 bis 24 einzelne Krankenstände in Krankenstand.

Die Beschwerdeführerin ist seit 05.09.2018 durchgehend im Krankenstand.

Die Beschwerdeführerin leidet an einer undifferenzierten Somatisierungsstörung, einer Anpassungsstörung sowie wiederkehrenden Atemwegsinfekten mit Bronchitis und leichtgradiger Obstruktion der peripheren Luftwege. Bis dato hat sich die Beschwerdeführerin keinen therapeutischen Maßnahmen unterzogen. Es liegen keine signifikanten krankheitsbedingten Einschränkungen der Beschwerdeführerin vor.

Die Beschwerdeführerin hat einen habituellen Charakterzug. Die Vulnerabilität und Gekränktheit der Beschwerdeführerin führt zu vermehrten Krankenständen. Ihr Verhalten hat keinen Krankheitswert. Es ist der Beschwerdeführerin möglich, den Charakterzug willentlich zu beherrschen.

Eine Besserung des Zustandes der Beschwerdeführerin bzw. die Erlernung des Umganges mit dem habituellen Charakterzug ist mit therapeutischen Maßnahmen möglich. Die Besserung des Zustandes der Beschwerdeführerin innerhalb eines absehbaren Zeitraumes kann nicht ausgeschlossen werden bzw. ist diese mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit bei entsprechender therapeutischer Behandlung bei gutem Willen nach ca. einem halben Jahr zu erwarten.

Es liegt kein dauerhaftes Krankenbild der Beschwerdeführerin vor.

2.4. Zur Arbeitseinstellung, dem Arbeitsklima und der Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin:

Die Beschwerdeführerin kann ihrer Arbeit nachgehen. Sie ist in der Lage, aufgrund ihres Leistungsprofils die mit ihrem zuletzt innegehabten Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen zu erfüllen.

Die Beschwerdeführerin weist zur derzeitigen Arbeit eine auffällig, ablehnende Haltung auf. Deswegen herrscht ein sehr schlechtes Arbeitsklima in der Abteilung.

Zur Besserung der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitssituation der Beschwerdeführerin wurden seitens der Dienstbehörde keine Maßnahmen ergriffen.

Es liegt keine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin vor.

Zu diesen Feststellungen gelangt das Gericht aufgrund folgender

3. Beweiswürdigung

Die Feststellungen ergeben sich aus den von der belangten Behörde vorgelegten Verwaltungsakten, dem angefochtenen Bescheid, den angeführten ärztlichen Befunden und Gutachten, den Angaben in der mündlichen Verhandlung insbesondere den Zeugeneinvernahmen, der Beschwerde und dem Gerichtsakt des Bundesverwaltungsgerichts.

3.1. Zum Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin:

Die Feststellungen, dass die Beschwerdeführerin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich steht, eine Beamtin der Allgemeinen Verwaltung mit einer Dienststelle im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist und sie mit der Funktion einer Referentin des höheren Dienstes betraut ist, sind den Akteninhalten und insbesondere der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen (vgl. auch Verhandlungsprotokoll, Seite 3). Die Feststellungen, dass die Beschwerdeführerin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich steht, eine Beamtin der Allgemeinen Verwaltung mit

einer Dienststelle im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ist und sie mit der Funktion einer Referentin des höheren Dienstes betraut ist, sind den Akteninhalten und insbesondere der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen vergleiche auch Verhandlungsprotokoll, Seite 3).

3.2. Zu den Aufgaben/Tätigkeiten und Anforderungen an den Arbeitsplatz, Nr. 1257, der Beschwerdeführerin:

Die dahingehenden Feststellungen sind der Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz, Nr. 1257 zu entnehmen.

3.3. Zum Krankenstand und Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin:

Die Feststellungen zu den Krankenständen konnten aufgrund des Akteninhalts sowie den dahingehenden glaubhaften Angaben der Beschwerdeführerin und der belangten Behörde getroffen werden. Zwar bestritt die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung die von der belangten Behörde ins Treffen geführte Zahl hinsichtlich der Krankenstände in den Jahren 2015 und 2016, doch konnte die belangte Behörde glaubhaft machen, dass es sich bei den von ihr angeführten Krankenständen lediglich um Krankenstände, sprich der Abwesenheitsart 0400 im SAP, handle und keine Arztbesuche oder untertägige Krankenstände Berücksichtigung fanden (Verhandlungsprotokoll, Seite 3 ff). Es ist daher davon auszugehen, dass die von der belangten Behörde erwähnten durchschnittlichen Krankenstandstage ab dem Jahr 2014 der Wahrheit entsprechen. Die entsprechenden Zahlen konnten daher festgestellt werden.

Dem Obergutachten der BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018, den diesem zugrundeliegende Einzelgutachten und der schlüssigen, konkretisierenden Darstellung der - von der Verschwiegenheitspflicht entbundenen, zeugenschaftlich einvernommenen - Ärztin XXXX in der mündlichen Verhandlung, sind die Feststellungen zum Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin, den therapeutischen Behandlungsmöglichkeiten und der zu erwartenden Besserung des Zustandes zu entnehmen. Im Obergutachten wird ausdrücklich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin die Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes weiterhin ausüben könne. Dieses Obergutachten sowie die diesem zu Grunde liegenden Einzelgutachten wurden von Seiten der Beschwerdeführerin - oder auch der belangten Behörde - nicht bestritten, die Beschwerdeführerin bzw. die belangte Behörde hat keine ergebnisrelevante unvollständige oder unrichtige Befundaufnahme bzw. fehlerhafte gutachterliche Schlussfolgerung aufgezeigt (vgl. VwGH 11.04.2018, Ra 2017/12/0090). Die vorliegenden Gutachten sind ausreichend begründet und aus den objektiven Befunden schlüssig ableitbar (vgl. VwGH 17.10.2008, 2005/12/0110). Dem Obergutachten der BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018, den diesem zugrundeliegende Einzelgutachten und der schlüssigen, konkretisierenden Darstellung der - von der Verschwiegenheitspflicht entbundenen, zeugenschaftlich einvernommenen - Ärztin römisch 40 in der mündlichen Verhandlung, sind die Feststellungen zum Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin, den therapeutischen Behandlungsmöglichkeiten und der zu erwartenden Besserung des Zustandes zu entnehmen. Im Obergutachten wird ausdrücklich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin die Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes weiterhin ausüben könne. Dieses Obergutachten sowie die diesem zu Grunde liegenden Einzelgutachten wurden von Seiten der Beschwerdeführerin - oder auch der belangten Behörde - nicht bestritten, die Beschwerdeführerin bzw. die belangte Behörde hat keine ergebnisrelevante unvollständige oder unrichtige Befundaufnahme bzw. fehlerhafte gutachterliche Schlussfolgerung aufgezeigt vergleiche VwGH 11.04.2018, Ra 2017/12/0090). Die vorliegenden Gutachten sind ausreichend begründet und aus den objektiven Befunden schlüssig ableitbar vergleiche VwGH 17.10.2008, 2005/12/0110).

In der mündlichen Verhandlung erklärte die als Zeugin einvernommene Ärztin ausdrücklich, dass der diagnostizierte Charakterzug der Beschwerdeführerin keinen Krankheitswert habe. Auf die Frage, wann mit einer Besserung ihres langanhaltenden Zustandes zu rechnen sei, erklärte sie weiters, wenn die Beschwerdeführerin heute mit einer Therapie anfangen würde, würde in einem halben Jahr schon eine Besserung in Sicht sein. Man könne dies erlernen, allerdings nur bei gutem Willen; sie könne zwar nicht ausschließen, dass es länger dauert, doch sei sie nicht schwer krank (Verhandlungsprotokoll, Seite 7). Die Ärztin stellte - zusammengefasst - eine positive Zukunftsprognose innerhalb eines absehbaren Zeitraumes von ca. einem halben Jahr hinsichtlich der Verhaltensweise der Beschwerdeführerin in Aussicht sofern sich die Beschwerdeführerin willentlich einer therapeutischen Behandlung unterzieht. Nachdem der Umgang mit dem

Charakterzug offenbar von der Beschwerdeführerin erlernbar ist und eine Zustandsverbesserung von ihrem Willen abhängt, sich einer therapeutischen Maßnahme zu unterziehen, bestehen keine Zweifel, dass die Beschwerdeführerin in der Lage ist, ihre Charaktereigenschaft willentlich zu beherrschen. In Gesamtschau kann daher die Besserung des Zustandes der Beschwerdeführerin innerhalb eines absehbaren Zeitraumes nicht ausgeschlossen werden bzw. konnte festgestellt werden, dass diese Besserung mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit bei entsprechender therapeutischer Behandlung bei gutem Willen nach ca. einem halben Jahr zu erwarten ist.

Schließlich ist noch festzuhalten, dass die Ausführungen im Obergutachten der BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018, dass "... mit einer auch subjektiv wahrgenommenen, erst langsam einsetzenden Besserung" und "bis auf weiteres mit einem unveränderten, seit Jahren praktizierten Krankenstandverhalten" zu rechnen sei, im Zusammenhang mit den - bereits zuvor erwähnten - ergänzenden Angaben der Ärztin in der mündlichen Verhandlung zu sehen sind, wo diese eine positive Zukunftsprognose hinsichtlich des Zustandes der Beschwerdeführerin innerhalb ca. eines halben Jahres in Aussicht stellte, falls sich diese therapeutischen Maßnahmen unterzieht. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass sich auch das Krankenstandverhalten der Beschwerdeführerin innerhalb eines absehbaren Zeitraumes ändert, sobald sich ihr Zustand nach Inanspruchnahme einer Therapie ändert.

3.4. Zur Arbeitseinstellung, Arbeitsklima und Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin:

Die ablehnende Arbeitseinstellung der Beschwerdeführerin, das vorherrschende schlechte Arbeitsklima an ihrer Arbeitsstelle sowie das Nichtergreifen von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitssituation für die Beschwerdeführerin seitens der Dienstbehörde, ergeben sich aus dem Akteninhalt und aus den dahingehenden glaubhaften Angaben der Beschwerdeführerin sowie der einvernommenen Zeugin XXXX in der mündlichen Verhandlung. Die ablehnende Arbeitseinstellung der Beschwerdeführerin, das vorherrschende schlechte Arbeitsklima an ihrer Arbeitsstelle sowie das Nichtergreifen von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitssituation für die Beschwerdeführerin seitens der Dienstbehörde, ergeben sich aus dem Akteninhalt und aus den dahingehenden glaubhaften Angaben der Beschwerdeführerin sowie der einvernommenen Zeugin römisch 40 in der mündlichen Verhandlung.

Insgesamt konnte auf Grundlage der vorliegenden schlüssigen Gutachten, den vorliegenden Dokumenten insbesondere der Arbeitsplatzbeschreibung und den Angaben in der mündlichen Verhandlung die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin festgestellt werden.

Daraus folgt die

4. Rechtliche Beurteilung

4.1. Anzuwendendes Recht

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Bundesgesetz über das Verfahren der Verwaltungsgerichte (Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG), BGBl. I Nr. 33/2013, in der Fassung BGBl. I. Nr. 57/2018 (in der Folge kurz "VwGVG" genannt) geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrens - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984 und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen im Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Bundesgesetz über das Verfahren der Verwaltungsgerichte (Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013,, in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 57 aus 2018, (in der Folge kurz "VwGVG" genannt) geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des

Agrarverfahrens - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen im Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Zufolge § 135a Abs. 2 BDG 1979 liegt gegenständlich - weil eine Angelegenheit einer amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß § 14 BDG 1979 vorliegt - Senatszuständigkeit vor. Zufolge Paragraph 135 a, Absatz 2, BDG 1979 liegt gegenständlich - weil eine Angelegenheit einer amtswegigen Ruhestandsversetzung gemäß Paragraph 14, BDG 1979 vorliegt - Senatszuständigkeit vor.

§ 28 Abs. 1 bis 3 VwGVG lautet: Paragraph 28, Absatz eins bis 3 VwGVG lautet:

"§ 28 (1) Sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

(2) Über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (2) Über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG hat das Verwaltungsgericht dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

(3) Liegen die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht vor, hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist." (3) Liegen die Voraussetzungen des Absatz 2, nicht vor, hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist."

Die Beschwerde ist daher zulässig.

§ 14 BDG - Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit lautet: Paragraph 14, BDG - Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit lautet:

"(1) Die Beamtin oder der Beamte ist von Amts wegen oder auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie oder er dauernd dienstunfähig ist.

(2) Die Beamtin oder der Beamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er infolge ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung ihre oder seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihr oder ihm im Wirkungsbereich ihrer oder seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben sie oder er nach ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihr oder ihm mit Rücksicht auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

(3) Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Abs. 1 oder 2 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter - ausgenommen für die gemäß § 17 Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, den dort angeführten Unternehmen zugewiesenen Beamtinnen und Beamten - Befund und Gutachten einzuholen. Für die gemäß § 17 Abs. 1a PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist dafür die Pensionsversicherungsanstalt zuständig.

(3) Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Absatz eins, oder 2 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter - ausgenommen für die gemäß Paragraph 17, Absatz eins a, des Poststrukturgesetzes (PTSG), Bundesgesetzblatt Nr. 201 aus 1996,, den dort angeführten Unternehmen zugewiesenen Beamtinnen und Beamten - Befund und Gutachten einzuholen. Für die gemäß Paragraph 17, Absatz eins a, PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist dafür die Pensionsversicherungsanstalt zuständig.

(4) Die Versetzung in den Ruhestand wird mit Ablauf des Monats wirksam, in dem sie rechtskräftig wird.

(5) Die Ruhestandsversetzung tritt nicht ein, wenn der Beamtin oder dem Beamten spätestens mit dem Tag vor ihrer Wirksamkeit mit ihrer oder seiner Zustimmung für die Dauer von längstens zwölf Monaten vorübergehend ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird, dessen Anforderungen sie oder er zu erfüllen imstande ist. Mehrere aufeinander folgende Zuweisungen sind zulässig, sofern sie insgesamt die Dauer von zwölf Monaten nicht überschreiten. Die Versetzung in den Ruhestand wird in diesem Fall wirksam, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte nach einer vorübergehenden Zuweisung einer weiteren Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes nicht zustimmt oder

2. die vorübergehende Verwendung auf einem neuen Arbeitsplatz ohne weitere Zuweisung oder vorzeitig beendet wird oder

3. die Beamtin oder der Beamte der dauernden Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes spätestens nach Ablauf des zwölften Monats nach der erstmaligen Zuweisung nicht zustimmt.

Die Versetzung in den Ruhestand wird in diesen Fällen mit dem Monatsletzten nach Ablauf der jeweiligen vorübergehenden Verwendung wirksam.

(6) Die Verpflichtung zur Leistung eines Dienstgeberbeitrages gemäß § 22b des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), BGBl. Nr. 54, entfällt ab der erstmaligen Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gemäß Abs. 5.

(6) Die Verpflichtung zur Leistung eines Dienstgeberbeitrages gemäß Paragraph 22 b, des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), Bundesgesetzblatt Nr. 54, entfällt ab der erstmaligen Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes gemäß Absatz 5,

(7) Solange über eine zulässige und rechtzeitige Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt der Beamte als beurlaubt. Die Beurlaubung endet mit dem Antritt einer neuen Verwendung gemäß Abs. 5.

(7) Solange über eine zulässige und rechtzeitige Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand nicht entschieden ist, gilt der Beamte als beurlaubt. Die Beurlaubung endet mit dem Antritt einer neuen Verwendung gemäß Absatz 5,

(8) Die Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 4 oder 5 tritt während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 112 oder einer Dienstenthebung gemäß § 40 des Heeresdisziplinargesetzes 2014 - HDG 2014, BGBl. I Nr. 2/2014, nicht ein.

(8) Die Versetzung in den Ruhestand nach Absatz 4, oder 5 tritt während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß Paragraph 112, oder einer Dienstenthebung gemäß Paragraph 40, des Heeresdisziplinargesetzes 2014 - HDG 2014, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 2 aus 2014,, nicht ein."

§ 14 Abs. 2 BDG verlangt für die Annahme der Dienstunfähigkeit das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen, nämlich die Unfähigkeit der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten an seinem Arbeitsplatz infolge seiner gesundheitlichen Verfassung und die Unmöglichkeit der Zuweisung eines den Kriterien der zitierten Gesetzesbestimmung entsprechenden mindestens gleichwertigen Arbeitsplatzes (vgl. VwGH 23.06.2014, 2010/12/0209, mwN). Beide Voraussetzungen für das Vorliegen der Dienstunfähigkeit müssen kumulativ und auf Dauer, also für einen nicht absehbaren Zeitraum, vorliegen, damit von einer "dauernden Dienstunfähigkeit " im Verständnis des § 14 Abs. 1 BDG 1979 ausgegangen werden kann (VwGH

11.04.2018, Ra 2017/12/0090, mwN). Paragraph 14, Absatz 2, BDG verlangt für die Annahme der Dienstunfähigkeit das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen, nämlich die Unfähigkeit der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten an seinem Arbeitsplatz infolge seiner gesundheitlichen Verfassung und die Unmöglichkeit der Zuweisung eines den Kriterien der zitierten Gesetzesbestimmung entsprechenden mindestens gleichwertigen Arbeitsplatzes (vergleiche VwGH 23.06.2014, 2010/12/0209, mwN). Beide Voraussetzungen für das Vorliegen der Dienstunfähigkeit müssen kumulativ und auf Dauer, also für einen nicht absehbaren Zeitraum, vorliegen, damit von einer "dauernden Dienstunfähigkeit" im Verständnis des Paragraph 14, Absatz eins, BDG 1979 ausgegangen werden kann (VwGH 11.04.2018, Ra 2017/12/0090, mwN).

4.2. Zu A): Stattgabe der zulässigen Beschwerde:

Voraussetzung für eine amtswegige Ruhestandsvoraussetzung ist gemäß § 14 Abs.1 BDG die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten. Unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, ist demnach alles zu verstehen, was seine Eignung, diese Aufgaben zu versehen, dauernd aufhebt (VwGH, 29.3.2012, Zl. 2008/12/0184). Dazu können nicht nur Gesundheitsstörungen, sondern auch habituelle Charaktereigenschaften und leichtere geistige Störungen gehören, welche eine ordnungsgemäße Führung der ihm übertragenen Geschäfte ausschließen. Diesen Mängeln ist gemeinsam, dass ihr Auftreten bzw. ihre Beseitigung nicht vom Willen des Beamten abhängt, sie also nicht beherrschbar sind. Dabei ist nicht allein auf die Person des Beamten abzustellen, sondern es sind vielmehr auch die Auswirkungen solcher Störungen oder Eigenschaften auf seine Fähigkeit, die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen dieser Störungen und Eigenschaften auf den Amtsbetrieb entscheidend (VwGH 04.09.2012 vom 2012/12/0008, zuletzt VwGH vom 09.05.2018, Ra 2017/12/0092). Voraussetzung für eine amtswegige Ruhestandsvoraussetzung ist gemäß Paragraph 14, Absatz eins, BDG die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten. Unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, ist demnach alles zu verstehen, was seine Eignung, diese Aufgaben zu versehen, dauernd aufhebt (VwGH, 29.3.2012, Zl. 2008/12/0184). Dazu können nicht nur Gesundheitsstörungen, sondern auch habituelle Charaktereigenschaften und leichtere geistige Störungen gehören, welche eine ordnungsgemäße Führung der ihm übertragenen Geschäfte ausschließen. Diesen Mängeln ist gemeinsam, dass ihr Auftreten bzw. ihre Beseitigung nicht vom Willen des Beamten abhängt, sie also nicht beherrschbar sind. Dabei ist nicht allein auf die Person des Beamten abzustellen, sondern es sind vielmehr auch die Auswirkungen solcher Störungen oder Eigenschaften auf seine Fähigkeit, die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen dieser Störungen und Eigenschaften auf den Amtsbetrieb entscheidend (VwGH 04.09.2012 vom 2012/12/0008, zuletzt VwGH vom 09.05.2018, Ra 2017/12/0092).

Die Frage, ob eine dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist nach ständiger Rechtsprechung eine Rechtsfrage, die nicht der ärztliche Sachverständige, sondern die Dienstbehörde zu entscheiden hat. Aufgabe des ärztlichen Sachverständigen ist es, an der Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes mitzuwirken, indem er in Anwendung seiner Sachkenntnisse Feststellungen über den Gesundheitszustand des Beamten trifft und die Auswirkungen bestimmt, die sich aus festgestellten Leiden oder Gebrechen auf die Erfüllung dienstlicher Aufgaben ergeben. Dabei ist, um der Dienstbehörde eine Beurteilung des Kriteriums "dauernd" zu ermöglichen, auch eine Prognose zu stellen. Die Dienstbehörde hat anhand der dem Gutachten zu Grunde gelegten Tatsachen die Schlüssigkeit des Gutachtens kritisch zu prüfen und einer sorgfältigen Beweiswürdigung zu unterziehen (vgl. VwGH 29.03.2012, Zl. 2008/12/0184 mwN; 04.09.2012, Zl. 2012/12/0031, mwN). Die Frage, ob eine dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist nach ständiger Rechtsprechung eine Rechtsfrage, die nicht der ärztliche Sachverständige, sondern die Dienstbehörde zu entscheiden hat. Aufgabe des ärztlichen Sachverständigen ist es, an der Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes mitzuwirken, indem er in Anwendung seiner Sachkenntnisse Feststellungen über den Gesundheitszustand des Beamten trifft und die Auswirkungen bestimmt, die sich aus festgestellten Leiden oder Gebrechen auf die Erfüllung dienstlicher Aufgaben ergeben. Dabei ist, um der Dienstbehörde eine Beurteilung des Kriteriums "dauernd" zu ermöglichen, auch eine Prognose zu stellen. Die

Dienstbehörde hat anhand der dem Gutachten zu Grunde gelegten Tatsachen die Schlüssigkeit des Gutachtens kritisch zu prüfen und einer sorgfältigen Beweiswürdigung zu unterziehen (vergleiche VwGH 29.03.2012, Zl. 2008/12/0184 mwN; 04.09.2012, Zl. 2012/12/0031, mwN).

Die Frage der Dienstunfähigkeit des Beamten ist zunächst in Ansehung seines aktuellen beziehungsweise des zuletzt inne gehaltenen Arbeitsplatzes zu prüfen. Maßgebend für eine Ruhestandsversetzung ist daher die Klärung der Frage der Dienstfähigkeit unter konkreter Bezugnahme auf die dienstlichen Aufgaben an diesem Arbeitsplatz (Primärprüfung). Ergibt diese, dass der Beamte nicht mehr in der Lage ist, die konkreten dienstlichen Aufgaben seines Arbeitsplatzes in diesem Sinne zu erfüllen, ist zu prüfen, ob die Möglichkeit einer Zuweisung eines tauglichen Verweisungsarbeitsplatzes nach § 14 Abs. 2 BDG in Betracht kommt (Sekundärprüfung) (vgl. z.B. VwGH 14.10.2009, Zl. 2008/12/0212; 23.06.2014, Zl. 2010/12/0209, mwN). Die Frage der Dienstunfähigkeit des Beamten ist zunächst in Ansehung seines aktuellen beziehungsweise des zuletzt inne gehaltenen Arbeitsplatzes zu prüfen. Maßgebend für eine Ruhestandsversetzung ist daher die Klärung der Frage der Dienstfähigkeit unter konkreter Bezugnahme auf die dienstlichen Aufgaben an diesem Arbeitsplatz (Primärprüfung). Ergibt diese, dass der Beamte nicht mehr in der Lage ist, die konkreten dienstlichen Aufgaben seines Arbeitsplatzes in diesem Sinne zu erfüllen, ist zu prüfen, ob die Möglichkeit einer Zuweisung eines tauglichen Verweisungsarbeitsplatzes nach Paragraph 14, Absatz 2, BDG in Betracht kommt (Sekundärprüfung) (vergleiche z.B. VwGH 14.10.2009, Zl. 2008/12/0212; 23.06.2014, Zl. 2010/12/0209, mwN).

Maßgebend ist daher primär jener Arbeitsplatz der dem Beamten zuletzt dienstrechtlich zugewiesen war (VwGH, 30.6.2010, Zl. 2009/12/0154 mwN). In diesem Zusammenhang vertritt der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung, dass es für die Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht auf einen nach Organisationsnormen gesollten Zustand ankommt; entscheidend sind vielmehr die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben. Dies gilt auch für die Beurteilung der Frage, von welcher aktuellen Verwendung (von welchem Arbeitsplatz) als Maßstab für weitere zu setzende Personalmaßnahmen auszugehen ist. Diese für Personalmaßnahmen getroffene Aussage ist auch auf die hier maßgebliche Frage zu übertragen, von welchem Arbeitsplatz für die im Ruhestandsversetzungsverfahren gebotene Primärprüfung auszugehen ist (VwGH 19.10.2016, Ra 2015/12/0041 mwN).

Zur Dienstunfähigkeit unter konkreter Bezugnahme auf die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben (Primärprüfung):

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens und des festgestellten Sachverhaltes ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin nicht dauernd dienstunfähig ist:

Im Obergutachten der BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018 wurde bescheinigt, dass die Beschwerdeführerin an einer undifferenzierten Somatisierungsstörung, einer Anpassungsstörung sowie wiederkehrenden Atemwegsinfekten mit Bronchitis und leichtgradiger Obstruktion der peripheren Luftwege leidet. Es liegen jedoch keine signifikanten krankheitsbedingten Einschränkungen der Beschwerdeführerin vor. Die Beschwerdeführerin ist - laut Obergutachten - in der Lage, die Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes weiterhin ausüben. Die Beschwerdeführerin hat jedoch auch einen habituellen Charakterzug. Laut Verwaltungsgerichtshof kommt eine amtswegige Ruhestandsversetzung nicht generell als Reaktion auf durch habituelle Charaktereigenschaften bedingtes fortgesetztes Fehlverhalten bzw. auf dadurch bedingte fortgesetzte unterdurchschnittliche Dienstleistungen (in bestimmten Aspekten) in Betracht. Vielmehr ist eine Ruhestandsversetzung auf Grund habitueller Charaktereigenschaften nur dann zulässig, wenn die daraus resultierenden Mängel vom Willen des Beamten nicht beherrschbar sind (VwGH 13.11.2014, Ro 2014/12/0021). Wie in der Beweiswürdigung ausgeführt, ist die Beschwerdeführerin jedoch in der Lage, die aus der habituellen Charaktereigenschaft resultierenden Mängel willentlich zu beherrschen. Für diese Beurteilung spricht zuletzt, dass sich die Beschwerdeführerin einer therapeutischen Behandlung unterziehen kann und ihr seitens der oberbegutachtenden Ärztin eine positive Zukunftsprognose hinsichtlich einer Besserung des Zustandes nach ca. einem halben Jahr in der mündlichen Verhandlung ausgestellt wurde und ihr Verhalten keinen Krankheitswert hat (siehe die Ausführungen in der Beweiswürdigung, Pkt. 0).

Hinsichtlich der Mobbingvorwürfe ist an dieser Stelle festzuhalten, 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. E 12. Mai 2010, 2009/12/0072). Die Dienstunfähigkeit eines Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht damit begründet werden, dass er dort Mobbing ausgesetzt ist, welches er auf Grund einer Krankheit schlechter verarbeiten kann als andere. Es ist somit durchaus zutreffend, dass es Sache des Dienstgebers ist, Mobbing am aktuellen Arbeitsplatz des Beamten hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch "unbewältigte Konflikte" zu beseitigen (vgl. E 27. Juni 2013, 2012/12/0046). Hinsichtlich der Mobbingvorwürfe ist an dieser Stelle festzuhalten, 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 E 12. Mai 2010, 2009/12/0072). Die Dienstunfähigkeit eines Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht damit begründet werden, dass er dort Mobbing ausgesetzt ist, welches er auf Grund einer Krankheit schlechter verarbeiten kann als andere. Es ist somit durchaus zutreffend, dass es Sache des Dienstgebers ist, Mobbing am aktuellen Arbeitsplatz des Beamten hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch "unbewältigte Konflikte" zu beseitigen (vergleiche E 27. Juni 2013, 2012/12/0046).

Die Beschwerdeführerin ist daher grundsätzlich in der Lage, die Tätigkeit als Referentin des höheren Dienstes und den damit verbundenen Aufgaben (siehe Punkt 0) weiterhin ausüben.

Der Schluss auf die Dienstunfähigkeit ist aber nicht nur auf Grund ärztlicher Feststellungen, sondern - insbesondere bei habituellen Charaktereigenschaften bzw. bestimmten offenkundigen geistigen Mängeln - auch aus der Art der Dienstleistung selbst zulässig (Hinweis: E 26.2.1997, 96/12/0242, VwSlg. 14625 A/1997, mwH). Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass nach Ansicht der Vorgesetzten bzw. der Dienstbehörde jedenfalls die letzten drei Jahre eine qualitative und quantitative Schlechterfüllung der Arbeit der Beschwerdeführerin vorgelegen habe. Dafür vorgesehene dienstliche Maßnahmen sind jedoch nicht ergriffen worden. Ebenso wenig kam die Dienstbehörde ihrer Fürsorgepflicht nach, nachdem kein - von (verpflichtenden) Mitarbeitergesprächen abgesehen, welche jedoch durchwegs eine durchschnittliche Arbeitsweise der Beschwerdeführerin bescheinigen - eigenes Gespräch mit der Beschwerdeführerin geführt wurde. Ein Versetzen in eine andere Abteilung, welches unter Umständen die Arbeitssituation entspannt hätte, wurde nicht angedacht. Nach § 45 BDG 1979 stellt dies jedoch eine Dienstpflicht des Vorgesetzten dar, zumal er das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken hat, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Der Schluss auf die Dienstunfähigkeit ist aber nicht nur auf Grund ärztlicher Feststellungen, sondern - insbesondere bei habituellen Charaktereigenschaften bzw. bestimmten offenkundigen geistigen Mängeln - auch aus der Art der Dienstleistung selbst zulässig (Hinweis: E 26.2.1997, 96/12/0242, VwSlg. 14625 A/1997, mwH). Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass nach Ansicht der Vorgesetzten bzw. der Dienstbehörde jedenfalls die letzten drei Jahre eine qualitative und quantitative Schlechterfüllung der Arbeit der Beschwerdeführerin vorgelegen habe. Dafür vorgesehene dienstliche Maßnahmen sind jedoch nicht ergriffen worden. Ebenso wenig kam die Dienstbehörde ihrer Fürsorgepflicht nach, nachdem kein - von (verpflichtenden) Mitarbeitergesprächen abgesehen, welche jedoch durchwegs eine durchschnittliche Arbeitsweise der Beschwerdeführerin bescheinigen - eigenes Gespräch mit der Beschwerdeführerin geführt wurde. Ein Versetzen in eine andere Abteilung, welches unter Umständen die Arbeitssituation entspannt hätte, wurde nicht angedacht. Nach Paragraph 45, BDG 1979 stellt dies jedoch eine Dienstpflicht des Vorgesetzten dar, zumal er das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken hat, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

Im Hinblick auf die Dauer der Dienstunfähigkeit ist festzuhalten, dass eine im Zeitpunkt der wirksamen Ruhestandsversetzung bestehende Dienstunfähigkeit dann als dauernd zu werten ist, wenn nach den Beurteilungsgrundlagen im maßgeblichen Zeitpunkt keine Heilungschancen bestehen, dh wenn die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit zumindest unwahrscheinlich ist; die bloße Möglichkeit der Wiedererlangung der Dienstfähigkeit genügt nicht (VwGH 23.02.2005, 2004/12/0149). Entsprechend der höchstgerichtlichen Judikatur ist darüber hinaus auch eine Aussage über den Grad der Wahrscheinlichkeit für den Eintritt einer Besserung des Gesundheitszustandes erforderlich. In diesem Zusammenhang muss die

Wiedererlangung der Dienstfähigkeit zumindest wahrscheinlich sein (VwGH 2010/12/0035). Darüber hinaus sind Ausführungen erforderlich, mit welcher Wahrscheinlichkeit bei entsprechender Therapie eine Besserung erwartet werden kann, die zur Wiedererlangung der Dienstfähigkeit am zugewiesenen Arbeitsplatz führt (VwGH 20/05.2009, 2008/12/0173, mwH). Laut Verwaltungsgerichtshof liegt die maßgebliche Grenze für eine "dauernde" Dienstunfähigkeit bei zwei Jahren (VwGH 30.05.2017, Ra 2016/12/0079). Wie sich aus dem Obergutachten der BVA-Pensionsservice vom 04.04.2018 und den dazu ergänzenden Ausführungen der in der mündlichen Verhandlung der Ärztin eindeutig ergibt, wird eine Besserung des diagnostizierten Gesundheitszustandes der BF nach ca. einem halben Jahr mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit prognostiziert, falls sich die Beschwerdeführerin einer therapeutischen Maßnahme unterzieht. Damit wird ein absehbarer Zeitraum - jedenfalls unter zwei Jahren - umschrieben, innerhalb dessen eine Besserung des Gesundheitszustandes erwartet werden darf. Eine dauernde Dienstunfähigkeit würde keinesfalls vorliegen.

Es ist dabei nicht von Belang, dass sich die Beschwerdeführerin bis dato keiner therapeutischen Behandlung unterzogen hat. Die Frage, ob dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt, ist nach der objektiven Besserungsfähigkeit des festgestellten Leistungsdefizits durch zumutbare Behandlungsmaßnahmen zu prüfen, und nicht etwa danach, ob der Beamte (oder ein ihn privat behandelnder Arzt) beabsichtigt, solche - nach Meinung der belangten Behörde offenbar zur Wiedererlangung der Dienstfähigkeit objektiv notwendige - Maßnahmen auch zu setzen (VwGH 19.03.2003, 2002/12/0301).

Selbst unter Berücksichtigung der vergangenen und möglicherweise künftig zu erwartenden Krankenstände führt dies zu keinem anderen Ergebnis, zumal dem Obergutachten vom 04.04.2018 zu entnehmen ist, dass sich der Zustand der Beschwerdeführerin nach ca. einem halben Jahr mit maßgeblicher Wahrscheinlichkeit bessern könnte, wenn sich die Beschwerdeführerin einer therapeutischen Therapie unterzieht. Ab diesem Zeitpunkt wäre daher auch nicht mehr, mit Krankenständen der Beschwerdeführerin zu rechnen.

Es ergibt sich daher, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer körperlichen und geistigen Verfassung zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben in der Lage ist. Die amtswegige Versetzung der Beschwerdeführerin in den Ruhestand ist derzeit nicht zulässig, da auf Basis der gegebenen Aktenlage nicht von dauernder Dienstunfähigkeit auszugehen ist.

Bei dem vorliegenden Verfahrensergebnis erübrigt es sich weiters, auf die Möglichkeit der Zuweisung von Verweisungsarbeitsplätzen einzugehen. Die Frage, ob potenzielle Verweisungsarbeitsplätze für die Beschwerdeführerin in Betracht zu ziehen sind, stellt sich nämlich erst bei negativem Ausgang der Primärprüfung an Hand des zuletzt zugewiesenen Arbeitsplatzes (VwGH 30.05.2011, 2007/12/0197, mwN).

Der Beschwerde war daher stattzugeben und der angefochtene Bescheid gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG iVm § 14 BDG 1979 ersatzlos zu beheben. Der Beschwerde war daher stattzugeben und der angefochtene Bescheid gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG in Verbindung mit Paragraph 14, BDG 1979 ersatzlos zu beheben.

Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass in einem Fall, wo der/die Beschwerdeführer/in eine Neigung zu Fehlverhalten bzw. Minderleistung auf Grund einer habituellen Charaktereigenschaft aufweist, diese jedoch an sich vom Willen beherrschbar ist, der Dienstbehörde ausschließlich die Instrumentarien des Disziplinarrechts einerseits bzw. der Leistungsfeststellung mit der allfälligen Konsequenz des § 22 BDG 1979 zur Verfügung stehen (VwGH 13.11.2014, Ro 2014/12/0021). Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass in einem Fall, wo der/die Beschwerdeführer/in eine Neigung zu Fehlverhalten bzw. Minderleistung auf Grund einer habituellen Charaktereigenschaft aufweist, diese jedoch an sich vom Willen beherrschbar ist, der Dienstbehörde ausschließlich die Instrumentarien des Disziplinarrechts einerseits bzw. der Leistungsfeststellung mit der allfälligen Konsequenz des Paragraph 22, BDG 1979 zur Verfügung stehen (VwGH 13.11.2014, Ro 2014/12/0021).

4.3. Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig

ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitsplatz, ärztlicher Sachverständiger, dauernde
Dienstunfähigkeit, dienstliche Aufgaben, ersatzlose Behebung,
Gesundheitszustand, habituelle Charaktereigenschaft,
Leistungsdefizit, Mobbing, Ruhestandsversetzung,
Vorgesetztenpflichten, Zukunftsprognose

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W257.2206079.1.00

Zuletzt aktualisiert am

24.09.2019

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at