

TE Vwgh Erkenntnis 2010/5/12 2009/12/0072

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 12.05.2010

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
27/04 Sonstige Rechtspflege;
63 Allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
64 Besonderes Dienstrecht und Besoldungsrecht;
65/02 Besonderes Pensionsrecht;
70/06 Schulunterricht;
82/03 Ärzte Sonstiges Sanitätspersonal;
82/04 Apotheken Arzneimittel;

Norm

BBGStBegleitG 2006;
BDG 1979 §14 Abs1 idF 1995/820;
BDG 1979 §14 Abs3 idF 2006/I/090;
BDG 1979 §14 Abs3;
BDG 1979 §38;
BDG 1979 §45;
VwRallg;
1. BDG 1979 § 14 heute
2. BDG 1979 § 14 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
3. BDG 1979 § 14 gültig von 15.08.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. BDG 1979 § 14 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 14 gültig von 29.12.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
7. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2012 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
8. BDG 1979 § 14 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
9. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
10. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2006
11. BDG 1979 § 14 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
12. BDG 1979 § 14 gültig von 10.08.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
13. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1998 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
14. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.08.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997

15. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996
16. BDG 1979 § 14 gültig von 01.05.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
17. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 820/1995
18. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
19. BDG 1979 § 14 gültig von 27.06.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1992
20. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1990 bis 26.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 447/1990
21. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1984 bis 31.08.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 612/1983

1. BDG 1979 § 14 heute
2. BDG 1979 § 14 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
3. BDG 1979 § 14 gültig von 15.08.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. BDG 1979 § 14 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 14 gültig von 29.12.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
7. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2012 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
8. BDG 1979 § 14 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
9. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
10. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2006
11. BDG 1979 § 14 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
12. BDG 1979 § 14 gültig von 10.08.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
13. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1998 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
14. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.08.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
15. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996
16. BDG 1979 § 14 gültig von 01.05.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
17. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 820/1995
18. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
19. BDG 1979 § 14 gültig von 27.06.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1992
20. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1990 bis 26.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 447/1990
21. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1984 bis 31.08.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 612/1983

- ### 1. BDG 1979 § 38 heute

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

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde der LR in M, vertreten durch Dr. Bertram Grass und Mag. Christoph Dorner, Rechtsanwälte in 6900 Bregenz, Bahnhofstraße 21, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 16. Februar 2009, Zl. BMVIT-1.103/0019-I/PR1/2008, betreffend Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen gemäß § 14 BDG 1979, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde der LR in M, vertreten durch Dr. Bertram Grass und Mag. Christoph Dorner, Rechtsanwälte in 6900 Bregenz, Bahnhofstraße 21, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 16. Februar 2009, Zl. BMVIT-1.103/0019-I/PR1/2008, betreffend Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen gemäß Paragraph 14, BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat der Beschwerdeführerin Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschichte wird - zwecks Vermeidung von Wiederholungen - auf deren Darstellung im hg. Erkenntnis vom 28. April 2008, Zl. 2007/12/0102, verwiesen. Mit dem genannten Erkenntnis hob der Verwaltungsgerichtshof einen Bescheid der belangten Behörde vom 4. Mai 2007, mit welchem festgestellt worden war, dass auf Grund einer ungerechtfertigten Abwesenheit der Beschwerdeführerin vom Dienst ihre Bezüge ab 30. März 2007 bis zum Wiederantritt des Dienstes entfielen, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften auf.

In der Folge holte die belangte Behörde - neben den im bereits zitierten Erkenntnis vom 28. April 2008 erwähnten - noch folgende medizinische Stellungnahmen ein:

In einer solchen des leitenden Arztes Dr. Z vom 11. April 2007 heißt es (Anonymisierungen, auch im Folgenden durch den Verwaltungsgerichtshof; Hervorhebungen jeweils im Original):

"Vorgeschichte.

Bei der Untersuchung durch Dr. J im Auftrag des BPA war an der Wahrheitstreue der von der Beschwerdeführerin geschilderten Problematik rund um berichtetes Mobbing nervenfachärztlich nicht zu zweifeln, insbesondere, da der objektive psychische Status ja unauffällig war.

Dr. J trug daher einem bei ihm glaubhaft vorgetragenen Mobbingkonflikt insofern in seiner nervenfachärztlichen Beurteilung Rechnung, als er anführte, dass bei unverändert problembeladener Arbeitssituation zu erwarten sei, dass bei der Beschwerdeführerin wieder vermehrt psychische und auch körperliche Symptome auftreten würden, sobald sie wieder den auslösenden Problemen / Mobbing/ ausgesetzt wäre.

Im zusammenfassenden Gutachten des Gefertigten bildete sodann Mobbing den entscheidenden Faktor, der geeignet erschien, zu einer Gesundheitsschädigung, die auch zu einem Leistungsdefizit führen könnte, entscheidend beizutragen. Zur Zeit der Untersuchung bei Dr. J fand sich kein Hinweis auf objektivierbare wesentliche Leistungsdefizite, es war somit festzustellen, dass die konkrete Tätigkeit dem Leistungsvermögen grundsätzlich angepasst ist, dass jedoch Mobbing als potenziell schädigender Faktor auszuschalten wäre.

Ergänzung zum Gutachten:

Aus arbeitsmedizinischer Sicht liegt jetzt eine ausreichende Darstellung von Fakten seitens der Aktivdienstbehörde vor, um eine bisher seitens der Beschwerdeführerin behauptete Mobbing-Konfliktsituation näher beurteilen zu können.

Die nun vorliegenden Unterlagen lassen einen Mobbingkonflikt, mit der Beschwerdeführerin als Opfer von schädigenden Handlungen und Worten am konkreten Arbeitsplatz, nicht erkennen. Es fehlen einfach die schädigenden Handlungen und Worte, die zum Vorhandensein, - oder zum Verdacht auf Mobbing gehören würden. Dass seitens der Aktivdienstbehörde der Beschwerdeführerin die Gelegenheit zur Aufarbeitung von Problemen am Arbeitsplatz unter professioneller Hilfe gegeben wird, ist jedenfalls sehr zu begrüßen.

Dr. R, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie hat die Beschwerdeführerin am 30.3.2007 bis voraussichtlich 10.4.2007 wegen einer diagnostizierten Anpassungsstörung krankgeschrieben. Weitere medizinisch verwertbare Unterlagen liegen nicht vor, insbesondere KEINE ÄRZTLICHEN UNTERSUCHUNGSBEFUNDE, die eine dauerhaft wirksame Leistungsminderung begründen könnten.

Entscheidende Hinweise auf den Kern der Problematik, der beider Beschwerdeführerin zur bisher dokumentierten Leistungseinschränkung geführt hat, werden höchstwahrscheinlich aus dem Abschlussbericht der laufenden Coachingberichte zu gewinnen sein. Das Ergebnis sollte man unbedingt abwarten, auch angesichts der gegebenen Situation mit dem Rechtsanwalt.

Nicht ganz verständlich ist dabei, warum ein Ergebnis so lange dauert, erklärbar ist dies nur so, dass die beauftragte Person keine akademisch graduierte Ausbildung hat und daher vorsichtiger agiert, als dies etwa ein Arbeitspsychologe höchstwahrscheinlich im Stande wäre.

Eine neuerliche nervenfachärztliche Untersuchung wird höchstwahrscheinlich keine Entscheidung zur Dienstunfähigkeit aus Krankheitsgründen bewirken können- selbst wenn jetzt entscheidend leistungsmindernde depressive Symptome zu objektivieren wären, ist grundsätzlich von einer Behandelbarkeit durch eventuell forcierte nervenfachärztliche Therapie, insbesondere durch Gesprächstherapie auszugehen..

Um möglichst rasch zu einer tragfähigen Entscheidung zu kommen, schlage ich daher vor:

1. Anforderung/ Einholung von ärztlichen Behandlungsberichten und insbesondere Untersuchungsbefunden sämtlicher behandelnder Ärzte seit April 2006 bis heute.

1. 2.Ziffer 2

Abwarten des Ergebnisses der laufenden Coaching-gespräche.

2. 3.Ziffer 3

Danach eventuell Aktengutachten des PS / BVA, oder bei Bedarf weitere / wahrscheinlich klinisch psychologische Testung/ mit der Fragestellung:

Ist eine entscheidend leistungsmindernde wirksame Persönlichkeitsstörung vorhanden? / und daraufhin abschließendes Aktengutachten des PS / BVA."

In einer psychiatrischen Stellungnahme der Dr. C vom 19. Februar 2008 wird u.a. ein psychiatrisches Gutachten des Dr. K erwähnt, in welchem "eindeutig exogene Faktoren für die mitunter sehr schlechte psychische Befindlichkeit" der Beschwerdeführerin festgemacht wurden. Das erwähnte Gutachten Dr. K, welches in einem von der Beschwerdeführerin gegen zwei ihrer Vorgesetzten, A und B, angestrebten Schadenersatzprozesses wegen Mobbing vor dem Landesgericht Feldkirch eingeholt worden war, wurde der belangten Behörde am 7. April 2008 vom Beschwerdevertreter übermittelt. In diesem - vom 22. November 2007 stammenden - Gutachten heißt es (auszugsweise):

"Gefragt:

Erstattung von Befund und Gutachten zu nachstehenden Fragen:

1. Besteht bei der Klägerin aus der Sicht Ihres

Fachgebietes eine Erkrankung?

2. Wenn ja: welche Ursache(n) hat diese Erkrankung und ist diese Erkrankung (auch) durch ein Verhalten der beklagten Parteien am Arbeitsplatz bedingt?

3. Wenn ja: hat die Klägerin dadurch Schmerzen erlitten - und wenn ja in welchem Umfang (schwere-mittelschwere-leichte (komprimiert)?

Der Begutachtung dienen:

- der vorliegende Teilakt
- neurologische und psychiatrische Untersuchung der

Genannten in der eigenen Ordination am 8.11.2007

- Attest Dr. D v. 4.9.2006.

...

SUBJEKTIVE ANGABEN

Sie habe seit 1991 in Hard bei der Funküberwachung gearbeitet, zuletzt als EDV-Leiterin. Im Jahr 2005 sei es zu Mobbing gekommen. Wie sie erfuhr, sei sie nicht der erste davon betroffene Fall gewesen. Sie sei von ihren Vorgesetzten ständig kritisiert worden. Man habe ihr vorgeworfen, sie telefoniere nur, arbeite nicht, man kritisierte ihr Aussehen, ihre Sprechweise. Ihre Vorgesetzten waren Hr. A und Hr. B. Beide Herren hätten sie immer schon kritisiert. Im Jahr 2005 habe dies massiv zugenommen. Sie arbeite mit Hr. B zusammen, sei auf seine Daten angewiesen. Er habe ihr aber falsche Daten geliefert, habe dies gegenüber Hr. A, seinem Vorgesetzten, jedoch nicht zugegeben. Die Kritik von Seiten des Hr. A habe immer sie getroffen obwohl sie darauf hinwies, dass Hr. B falsche Daten lieferte. Zum Beweis habe sie die Notizzettel des Hr. B kopiert, auf denen nachweislich die falschen Daten standen, die er ihr lieferte. Sie habe diese Kopien Hr. A gezeigt. Hr. A und B seien Freunde. Hr. B habe bewusst die falschen Daten abgeliefert, damit sie die Stelle verlieren sollte. Von Seiten des Hr. A sei das Ganze nicht unterbunden worden, Hr. B durfte weiterhin im Bereich der EDV tätig sein.

Sie habe beiden Personen mitgeteilt, dass sie an erhöhtem Blutdruck leide. Sie habe bereits einen Schlaganfall hinter sich gehabt und drohte daher, sich an höhere Stellen zu wenden, wenn das Mobbing nicht beendet werde. Daraufhin habe Hr. A Hr. B verboten, für die EDV tätig zu sein. Letzterer habe sich jedoch nicht daran gehalten.

Die ganzen Probleme hätten im August od. September 2005 begonnen. Im März 2006 habe sie dann den Internisten Dr. E aufgesucht, sei von diesem wegen ihrer Blutdruckwerte drei Tage lang krank geschrieben worden. Als sie zurückkehrte, war Hr. B im Urlaub. Erst im April sei er wieder zurückgekommen. Sie habe entdeckt, dass während ihrer Abwesenheit jemand an ihrem PC tätig war, also ihr Passwort eingegeben hatte. Sie vermutete sofort Hr. B, habe diesbezüglich Hr. A informiert. Dieser habe nichts unternommen um heraus zu finden, wer bei ihrem PC eingestiegen sei. Sie habe daraufhin die Gewerkschaft in Wien angerufen. Man empfahl, die Datenschutzkommission zu informieren. Die Zentrale in Wien habe jedoch nicht kooperiert. Das Ganze habe sie derart belastet, dass sie von Fr. Dr. D krank geschrieben wurde (April 2006). Der vorerst einmonatige Krankenstand sei später weitergeführt worden bis Jänner 2007. Sie war damals fix und fertig, litt an Schlafstörungen. Das verschriebene Fluoxetin war nicht verträglich, danach habe man ihr Gladem und Trittico verschrieben. Beide Medikamente nehme sie bis heute ein. Zumindest die damaligen Suizidgedanken hätten sich daraufhin gebessert. ...

Im Jänner 2007 sei sie auf Anraten ihres Rechtsanwaltes zurück an den Arbeitsplatz gekehrt. Von Seiten ihrer Firma wollte man, dass sie in Pension gehe. Sie habe diese Absicht nicht, sie sei dafür zu jung. Sie wollte an den Arbeitsplatz zurück kehren. Sie wollte erreichen, dass das Mobbing aufgeklärt werde und dass dem Hr. B die Krone herunter gerissen werde. Sie hätte sich zumindest eine Entschuldigung erwartet. Das Arbeitsklima war zu diesem Zeitpunkt eiskalt, sie habe es bis März 2007 ausgehalten, dann sei ihr das Ganze zuviel geworden. Sie habe daraufhin eine Mobbing-Klage eingereicht. ...

...

GUTACHTEN

Die eingangs gestellten Fragen können aus neuropsychiatrischer Sicht wie folgt beantwortet werden:

Die Klägerin leidet an einer Anpassungsstörung. Als

Folge von berichteten massiven Problemen im Sinne eines Mobbing am Arbeitsplatz haben sich ab Herbst 2005 erste subjektive Unlustgefühle bei der Klägerin eingestellt. Die Situation eskalierte, nachdem die Klägerin angeblich feststellte, dass während ihrer Abwesenheit ihr Computer am Arbeitsplatz von einer fremden Person unter Eingabe ihres Passwortes genutzt wurde. Es kam zu dieser Zeit zu depressiven Verstimmungen, Schlafstörungen, Gewichtsabnahme und Magenbeschwerden. Von Hausärztin Fr. Dr. D wurde ein Krankenstand ab dem 27.4.2006 ausgestellt. Dr. D stellte die Diagnose schwere Depression mit Mobbing. Es handelte sich um eine reaktive Depression die unter der Diagnose Anpassungsstörung zu subsummieren ist. Andere Ursachen dieser Depression bzw. Anpassungsstörung lassen sich nicht feststellen. Bei der Klägerin liegt keine Depressionsanamnese vor. Lediglich im Rahmen eines Schlaganfalles 1996 erfolgte eine mehrmonatige antidepressive Behandlung.

Die angeführten Symptome sind grundsätzlich typisch für eine Mobbing-Situation. Wieweit Mobbing vorlag, kann aus nervenärztlicher Sicht nicht beurteilt werden. Hier ist man auf die subjektiven Angaben angewiesen. Alle bisher involvierten Ärzte inkl. des leitenden Arztes im Bundespensionsamt sehen einen Zusammenhang zwischen dem psychischen Beschwerdebild und dem berichteten Mobbing am Arbeitsplatz.

Zu 2.):

Die Anpassungsstörung ist auf Zerwürfnisse am Arbeitsplatz zurück zu führen, ohne aus ärztlicher Sicht eine Aussage dazu machen können, von wem diese Zerwürfnisse ausgingen.

...

Bis Ende des Jahres 2006 fühlte sich die U. soweit stabilisiert, dass sie ihre Arbeit wieder aufnehmen wollte. Im November 2006 (Dr. J, Dr. Z) zeigte sich ein unauffälliger psychischer Status ohne Zeichen einer depressiven Verstimmung und ohne Erschöpfungszustände. Zu einer Verschlechterung der Symptomatik kam es allerdings nach Beendigung des Krankenstandes und Rückkehr an den Arbeitsplatz. Dies war vorhersehbar, da sich an den berichteten Umständen nichts geändert hatte. ... Aus nervenärztlicher Sicht wäre die Lösung des Arbeitsverhältnisses empfehlenswert, da zwischenzeitlich ein großes Misstrauen zwischen der Klägerin und dem Arbeitgeber (zumindest von Seiten der Klägerin) besteht und bei Arbeitswiederaufnahme sofort mit einer Akzentuierung der Beschwerden zu rechnen ist."

Am 14. April 2008 nahm Dr. Z zum Gutachten Dris. K wie folgt Stellung:

"Beurteilung:

Das Gutachten wird zur Kenntnis genommen. Leistungsmindernd wirken psychisch / depressive Symptome, wie sie im Psychostatus des vorgelegten Gutachtens beschrieben sind.

Dr. K empfiehlt die Lösung des Arbeitsverhältnisses, da bei Wiederaufnahme der Tätigkeit eine psychische Verschlimmerung zu erwarten wäre.

Diese Empfehlung ist medizinisch gesehen zu unterstützen, wenn keine anderen Maßnahmen einen vorherrschenden Konflikt am Arbeitsplatz bisher auflösen konnten und wenn auch eine Versetzung nicht möglich war. Eine sichere Aussage dazu, ob die Beschwerdeführerin durch Mobbing krank und damit auf Dauer dienstunfähig geworden ist, erscheint auf Grund sämtlicher zur Verfügung gestellter Unterlagen nicht möglich.

Es liegen die Sichtweisen der Dienstbehörde sowie jene der Beschwerdeführerin vor. Medizinisch kann man nicht entscheiden, wer 'Recht' hat- dies gehört auch nicht in den ärztlichen Aufgabenbereich. Ich kann nur vermuten, dass die Beschwerdeführerin von vornherein psychisch minder belastbar gewesen ist und dass sie Vorgänge an ihrem Arbeitsplatz als Mobbing gegen ihre Person aufgefasst hat und dass sie sich davon auch nicht mehr lösen kann. Bestätigen könnte man so eine Konstellation nur durch eine eingehende psychologische Testung, wobei die Grundpersönlichkeit näher beleuchtet und daraufhin deren allfällige Eigenheiten beschrieben werden können.

Die Arbeitsfähigkeit am konkreten Arbeitsplatz würde sich danach jedenfalls auch nicht ändern. Selbst wenn man eine Persönlichkeitsstörung findet und wenn diese behandelt wird, dauert das üblicher Weise 1-2 Jahre, bis dahin wird höchstwahrscheinlich keine Besserung eintreten. Dass eine solche Besserung erreicht wird, erscheint in Kenntnis der komplexen Vorgeschichte zumindest prognostisch wenig wahrscheinlich.

Anzumerken ist, dass medizinisch die festgestellte psychische Leistungseinschränkung an sich das Leistungsdefizit

bildet, wobei die Ursache hier nur zweitrangig ist, gleich ob es sich dabei um tatsächliches,- oder um als solches empfundenes Mobbing am Arbeitsplatz gehandelt hat."

Am 17. April 2008 erfolgte eine Untersuchung und Begutachtung der Beschwerdeführerin durch den von der BVA beauftragten Sachverständigen für Neurologie und Psychiatrie Dr. DR. Dort heißt es (auszugsweise):

"Derzeitiges Beschwerdebild:

Sie habe - nachdem ihre Kinder halbwegs selbstständig wurden - zunächst 1991 im Postdienst begonnen, sei dann auch bei der Funküberwachung - im EDV-Bereich - eingesetzt worden.

Das Betriebsklima in ihrer Dienststelle sei nie gut gewesen. Sie habe immer wieder Kränkungen erfahren und fühle sich zunehmend 'gemobbt'. Dies habe dann in einem Vorfall im März 2006 kulminiert, als man offensichtlich ihren Computer am Arbeitsplatz illegal in Betrieb genommen habe.

Sie habe wegen dieses Mobblings verschiedene Hilfestellungen in Anspruch genommen und habe schließlich auch Klage beim LG Feldkirch einbringen lassen. Der Prozess behänge noch.

Das Mobbing, die Ungerechtigkeiten und Kränkungen haben ihr derartig zugesetzt, dass sie auch körperliche Beschwerden (Kopfschmerzen, Magenweh) bekommen habe. Sie sei auch menschlich tief enttäuscht, fassungslos und erschüttert, auch über unrichtige Bemerkungen und Lügen, die zum Teil auch in den Gutachten aufschienen.

Sie fühle sich zwar zeitweilig resigniert und kraftlos, möchte jedoch, dass ihr bestätigt werde, dass ihre Ansichten der Wahrheit entsprechen, dass sie nicht paranoid sei. Sie versuche jedenfalls das Geschehen 'durchzuziehen'. Sie fühle sich ansonsten 'voll fit', keineswegs pensionsreif.

...

Neurologischer Befund:

1,62 große, 64 kg schwere Untersuchte. RR 160/90. Regulärer Hirnnervenbefund. Gesichtsfeld frei. Nur geringgradige Bewegungseinschränkung des Achsenskeletts. Keine Störung der Feinmotorik. Symmetrisches Reflexverhalten, keine Koordinationsstörungen.

Psychisch:

Voll orientiert. Keine Verlangsamung oder Aufmerksamkeitsstörung, intakte Gedächtnisleistungen. Auch die intellektuellen Leistungen im Normbereich. Im Verhalten ist die Untersuchte lebhaft, keineswegs gedrückt oder ängstlich. Sie weist allerdings deutliche sensitive Züge auf und betont auch mit Vehemenz, dass sie der Wahrheit zum Durchbruch verhelfen möchte.

Eindeutige paranoide Gedankeninhalte sind nicht zu erfragen. ZUSAMMENFASSUNG:

Aus neurologischer Sicht finden sich derzeit keine Residuen nach dem linkshirnigen Insult vom Jahr 1996. Es besteht auch kein fassbares hirnorganisches Psychosyndrom.

Aus psychiatrischer Sicht ist festzustellen:

Der geschilderte Sachverhalt des 'Mobblings' ist juristisch zu beurteilen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin eine narzisstische Kränkung erfuhr, die in weiterer Folge auch zu einer sensitiven Entwicklung führte.

Es ist auch einsichtig, dass diese sensitive Entwicklung mit zeitweiligen depressiven Verstimmungen und auch mit somatisierten Beschwerden verbunden war.

Eine 'endomorphe' Depression hat sich jedoch nicht entwickelt. Die Meinung der Beschwerdeführerin, wonach sie berufsfähig und 'fit' sei, ist auch von der objektiven Befundlage zu bestätigen."

Insbesondere auf Grund des Gutachtens Dr. DR gelangte Dr. Z sodann am 25. April 2008 zu folgendem "ärztlichen Sachverständigengutachten zur Leistungsfeststellung":

"Diagnose (nach Relevanz hinsichtlich Arbeitsfähigkeit)

1. Zustand nach Anpassungsstörung, berichtet Mobbing

am Arbeitsplatz

2. folgenloser Zustand nach Schlaganfall vor

10 Jahren, bekannter Bluthochdruck seit Jahren

bekannt:

Gebärmutterhalskrebsoperation vor 22 Jahren,

Nasenbeinfraktur 3x, Sehnenoperation linke Hand 3. Finger Narbe an der Ellenbeuge links bei Zustand nach

Tennisarmoperation

Leistungskalkül

Die Nervenfachärztin Dr. C stellt am 19.2.2008 sinngemäß fest, dass beider Beschwerdeführerin mitunter sehr schlechte psychische Befindlichkeit durch äußere Einflüsse hervorgerufen werden und dass daher eine neuerliche psychiatrische Begutachtung eine zusätzliche psychische Belastung bringen würde, was ihrer Patientin fachärztlich nicht zumutbar sei.

Am 17.4.2008 ist dann doch eine nervenfachärztliche Untersuchung bei Dr. DR erfolgt. Dabei waren beider Beschwerdeführerin deutlich sensitive Züge im Psychostatus fassbar, ohne weitere pathologische Auffälligkeiten. Dr. DR führt diese sensitiven Züge auf eine im Dienst erlittene narzisstische Kränkung der Beschwerdeführerin zurück. Diese sensitiven Züge haben zu zeitweiligen depressiven Verstimmungen und auch zu somatisierten Beschwerden bei der Beschwerdeführerin geführt. Der Beschwerdeführerin sind diese Zusammenhänge bewusst.

Auf Basis der aktuellen nervenfachärztlichen Untersuchung bei Dr. DR ergibt sich kein relevantes gesundheitliches Leistungsdefizit in Ausübung einer Arbeit bei gleicher geistiger Anforderung und bei gleicher Verantwortung wie im Rahmen der zuletzt ausgeübten Tätigkeit.

Es bleibt als leistungslimitierender Faktor die für die Beschwerdeführerin persönlich psychisch sicher belastete Situation am konkreten Arbeitsplatz, vor dem Hintergrund der erlittenen Kränkung und der laufenden rechtlichen Vorgänge. Wie sich dieser Faktor auf die Erfüllung der beruflichen Tätigkeit auswirkt, kann nicht sicher vorhergesagt werden. Einerseits scheint die Beschwerdeführerin die Fähigkeit zur Verarbeitung des damit einhergehenden psychischen Druckes zu haben, andererseits ist die Brisanz der Angelegenheit an sich geeignet, jederzeit diese Verarbeitungsfähigkeit zu überfordern. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich auf die bisherige Beurteilung in Gutachten und Stellungnahmen, zuletzt vom 14.4.2008, vor Einlangen des aktuellen Befundes Drs. DR, verwiesen."

Die drei zuletzt genannten ärztlichen Äußerungen langten bei der belangten Behörde am 3. Juni 2008 ein.

Mit Bescheid vom 2. Juli 2008 stellte die belangte Behörde neuerlich den Entfall der Bezüge der Beschwerdeführerin gemäß § 12c Abs. 1 Z. 2 GehG ab 30. März 2007 (bis zum Wiederantritt des Dienstes) fest. Mit Bescheid vom 2. Juli 2008 stellte die belangte Behörde neuerlich den Entfall der Bezüge der Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, GehG ab 30. März 2007 (bis zum Wiederantritt des Dienstes) fest.

Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin die zur hg. Zl. 2008/12/0159 protokollierte Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof.

Am 22. September 2008 gewährte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin rechtliches Gehör zu dem zuletzt angeführten Gutachten sowie zur ärztlichen Stellungnahme Drs. Z vom 14. April 2008, wobei sie in diesem Vorhalt davon ausging, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des § 14 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), als dienstunfähig zu beurteilen sei. Am 22. September 2008 gewährte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin rechtliches Gehör zu dem zuletzt angeführten Gutachten sowie zur ärztlichen Stellungnahme Drs. Z vom 14. April 2008, wobei sie in diesem Vorhalt davon ausging, dass die Beschwerdeführerin im Sinne des Paragraph 14, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), als dienstunfähig zu beurteilen sei.

Die Beschwerdeführerin vertrat in ihrer Stellungnahme vom 9. Oktober 2008 hiezu im Wesentlichen die Auffassung, dass sich eine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin aus dem genannten Gutachten nicht ableiten lasse. Über diesbezügliche (weitere) Aufforderung der belangten Behörde führte Dr. Z am 1. Oktober 2008 schließlich Folgendes aus:

"Das BMVIT teilt am 22.9.2008 sinngemäß mit, dass beabsichtigt ist, die Beschwerdeführerin wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen. Sinngemäß, laut Auftrag des Schreibens vom 22.9.2008 soll nun medizinisch beurteilt werden, seit wann die Beschwerdeführerin 'dienstunfähig' ist.

Beurteilung:

Die entscheidend zur Leistungsminderung führende Diagnose (Gutachten des PS der BVA) lautet: 'Zustand nach Anpassungsstörung, berichtet Mobbing am Arbeitsplatz'

Die Anpassungsstörung bezieht sich auf die Zeit um den 30.3.2007 und wahrscheinlich auch schon davor. Dazu liegen Bestätigungen behandelnder Ärzte vor. Ein Leistungsdefizit, wie es nunmehr offenbar geeignet ist, eine Dienstunfähigkeit auf Dauer zu bewirken, hat aus medizinischer Sicht zur Zeit um den 30.3.2007 und wahrscheinlich auch danach, bestanden."

Die belangte Behörde, welche davon ausging, dass sich aus der nunmehr vorliegenden Gutachtenslage eine

Rechtfertigung der Dienstabwesenheit der Beschwerdeführerin ab dem 30. März 2007 ergebe, hob sodann mit Bescheid vom 27. Oktober 2008 ihren Bescheid vom 2. Juli 2008 wiederum auf und veranlasste die Anweisung der Bezüge der Beschwerdeführerin, woraufhin das zur hg. Zl. 2008/12/0159 anhängige Beschwerdeverfahren mit Beschluss vom 12. Dezember 2008 eingestellt wurde.

Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 16. Februar 2009 wurde die Beschwerdeführerin sodann gemäß § 14 Abs. 1 BDG 1979 mit Ablauf des 28. Februar 2009 wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 16. Februar 2009 wurde die Beschwerdeführerin sodann gemäß Paragraph 14, Absatz eins, BDG 1979 mit Ablauf des 28. Februar 2009 wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt.

In der Begründung des angefochtenen Bescheides wird das Verwaltungsverfahren ausführlich geschildert; insbesondere werden auch alle medizinischen Gutachten und Befunde eingehend wiedergegeben.

Zu dem Mobbingvorwurf im Zusammenhang mit der Benutzung des Passwortes der Beschwerdeführerin wird Folgendes festgestellt:

"Ebenso erfolgte eine Information bezüglich des von Ihnen behaupteten Zugriffs auf einen Akt am 30. März 2006 unter Benutzung Ihres Passwortes während Ihrer Abwesenheit dahingehend, dass der IT-Beauftragte der Fernmeldehoheitsverwaltung - ungeachtet des Ergebnisses der Datenschutzkommission - den Sachverhalt nochmals genau analysiert hatte und zu dem Ergebnis gelangt war, dass es im Rahmen einer 'Geschäftsfallbearbeitung' im System FUNK 3 zu keiner Änderung des Benutzernamens komme. Dies bedeute nun, dass jeder Benutzer zwar nur unter Verwendung seines Passwortes in das System einsteigen könne, eine 'Geschäftsfallbearbeitung' aber ohne Verwendung des Passwortes des (ursprünglich) angeführten Benutzers möglich sei. Im konkreten Fall sei während Ihres Krankenstandes über Anordnung des Leiters der Funküberwachung von einem anderen Mitarbeiter eine 'Geschäftsfallbehandlung' durchgeführt worden. Dies habe dazu geführt, dass zwar das Datum der Änderung ausgewiesen wurde, als Benutzername jedoch weiterhin 'Beschwerdeführerin' aufscheine. Diese Maßnahme sei aber notwendig gewesen, weil der Antragsteller eine möglichst rasche Erledigung urgirt habe."

Ein Arbeitsversuch der Beschwerdeführerin im Jänner 2007 wird schließlich wie folgt beschrieben:

"Am 15. Jänner 2007 traten Sie um 9.30 Uhr Ihren Dienst an. Hiezu wurde der Dienstbehörde schriftlich berichtet, dass Sie um 13.44 Uhr dem Leiter der Funküberwachungsstelle als Ihrem unmittelbarem Vorgesetzten mitteilten, dass es Ihnen nicht gut gehe und Sie den Dienst verlassen würden. Sie wären aber nicht krank und würden am nächsten Tag wiederkommen, falls es Ihnen besser gehe.

Am 16. Jänner 2007 erschienen Sie um 9.30 Uhr an der Dienststelle und wollten diese wieder gegen 14.00 Uhr verlassen. Angesprochen vom Leiter der Funküberwachungsstelle, dass dies als eine Art Zeitausgleich gesehen werden müsse, meinten Sie, das sicher nicht zu akzeptieren; Sie könnten die Dienststelle eben nicht länger ertragen. Abgesehen davon weigerten Sie sich, Ihren Dienstcomputer einzuschalten - dazu seien Sie gesundheitlich nicht in der Lage.

Da Ihre Tätigkeit als EDV-Leiterin vorwiegend die Eingabe von Daten in das EDV-System sowie die Datenpflege umfasst, konnten Sie somit faktisch Ihrer Tätigkeit nicht nachkommen.

An einer für Ihre dienstliche Tätigkeit erforderlichen ELAK-Schulung nahmen Sie nicht teil, da Sie nach Mitteilung Ihres Rechtsvertreters aus gesundheitlichen Gründen dazu nicht in der Lage wären. Ihr Rechtsvertreter teilte weiters mit, dass Sie lediglich höchstens fünf Stunden am Tage arbeiten könnten."

Im Erwägungsteil des angefochtenen Bescheides ging die belangte Behörde zunächst von folgender Rechtsauffassung aus:

"Der Beamte ist gemäß § 14 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist. Gemäß § 14 Abs. 3 leg.cit. ist der Beamte dienstunfähig, wenn er in Folge 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 im Stande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann." Der Beamte ist gemäß Paragraph 14, Absatz eins, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist. Gemäß Paragraph 14, Absatz 3, leg.cit. ist der Beamte

dienstunfähig, wenn er in Folge 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 im Stande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Abs. 1 oder 3 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter Befund und Gutachten einzuholen. Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Absatz eins, oder 3 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter Befund und Gutachten einzuholen.

Ob dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist eine Rechtsfrage, die nicht der ärztliche Sachverständige, sondern die Dienstbehörde zu entscheiden hat. Die Frage der Dienstunfähigkeit ist unter konkreter Bezugnahme auf die dienstlichen Aufgaben am (zuletzt innegehabten) Arbeitsplatz bzw. auf die Möglichkeit der Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes zu lösen. Zu den 'dienstlichen Aufgaben' im Sinn des § 14 Abs. 3 BDG 1979 gehören nicht bloß die nach der Arbeitsplatzbeschreibung mit dem Arbeitsplatz jeweils verbundenen konkreten zur Erfüllung zugewiesenen Aufgaben, sondern auch das mit jedem Arbeitsplatz notwendigerweise verbundene Bemühen, mit Mitarbeitern und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrecht zu erhalten, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern. Ob dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt oder nicht, ist eine Rechtsfrage, die nicht der ärztliche Sachverständige, sondern die Dienstbehörde zu entscheiden hat. Die Frage der Dienstunfähigkeit ist unter konkreter Bezugnahme auf die dienstlichen Aufgaben am (zuletzt innegehabten) Arbeitsplatz bzw. auf die Möglichkeit der Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes zu lösen. Zu den 'dienstlichen Aufgaben' im Sinn des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 gehören nicht bloß die nach der Arbeitsplatzbeschreibung mit dem Arbeitsplatz jeweils verbundenen konkreten zur Erfüllung zugewiesenen Aufgaben, sondern auch das mit jedem Arbeitsplatz notwendigerweise verbundene Bemühen, mit Mitarbeitern und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrecht zu erhalten, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, alles zu verstehen, was die Eignung des Beamten, diesen Aufgaben nachzukommen, dauernd aufhebt. Dazu können nicht nur Gesundheitsstörungen, sondern auch habituelle Charaktereigenschaften und leichtere geistige Störungen gehören, welche eine ordnungsgemäße Führung der dem Beamten 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. Vielmehr sind auch die Auswirkungen solcher Störungen oder Eigenschaften auf seine Dienstfähigkeit, die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen dieser Störungen und Eigenschaften auf den Amtsbetrieb entscheidend. Unter dem Begriff der ordnungsgemäßen Vernehmung des Dienstes ist sowohl eine qualitativ einwandfreie als auch eine mengenmäßig dem normalen Ausmaß entsprechende Dienstleistung zu verstehen. Dazu zu kommen hat die für einen einwandfreien Dienstbetrieb unabdingbare Fähigkeit, mit Kollegen und Vorgesetzten zusammen zu arbeiten und allenfalls auftretende Konflikte zu bereinigen. Die Beurteilung obliegt der Dienstbehörde insbesondere auf Grund von ärztlichen Sachverständigengutachten. Der Schluss auf die Dienstfähigkeit 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."

Zur Frage, ob die Beschwerdeführerin gemobbt wurde, enthält der angefochtene Bescheid folgende Erwägungen:

"Sie bezogen sich immer wieder darauf, gemobbt zu werden und wiesen in diesem Zusammenhang auf den bereits oben ausführlich beschriebenen angeblichen Zugriff vom 30. März 2006 auf das EDV-System unter Benutzung Ihres Passwortes, der angeblich nicht aufgeklärt worden wäre und auf den jedoch mit Unverständnis, unrechtmäßigen Vorgangsweisen und Verleumdungen reagiert worden wäre, sodass Sie weiterhin ständigem Mobbing ausgesetzt wären.

Unter 'Mobbing' ist eine konfliktbelastete bzw. feindliche Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen (Worte, Gesten, Gesprächsverweigerung) zu verstehen, bei der die

angegriffene Person deutlich unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Mobbing verlangt somit in der Regel eine andauernde Handlung und ein prozesshaftes Geschehen.

Zusammenfassend ist hiezu festzuhalten, dass Sie sich vom 27. April 2006 bis 14. Jänner 2007 durchgehend im Krankenstand befanden; in der Zeit vom 15. Jänner 2007 bis einschließlich 11. Februar 2007 waren Sie zwar an der Dienststelle anwesend, verrichteten jedoch keinerlei dienstliche Tätigkeiten. Darüber hinaus hielten Sie Ihre Dienstzeit nicht ein, sondern verließen nach täglich rund fünf Stunden wieder die Dienststelle und begründeten dies mit Ihrer schlechten gesundheitlichen Verfassung, wobei Sie dies nicht durch Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Gutachtens belegen konnten. Ab 12. Februar 2007 bis 16. Februar 2007 befanden Sie sich neuerlich im Krankenstand, und seit 30. März 2007 sind Sie bis dato vom Dienst abwesend.

Ein einzelner Vorfall ist keinesfalls als Mobbing zu werten. Nicht einmal unter der Annahme, dass es sich in Ihrem Fall tatsächlich um Mobbing handeln sollte, kann es sich wohl schon gar nicht um fortgesetztes Mobbing handeln, da Sie an der Dienststelle nicht anwesend waren und nach Information der Dienstbehörde seitens der von Ihnen mittlerweile zivilgerichtlich beklagten Bediensteten bzw. Vorgesetzten keine Kontaktnahme außerhalb der Dienststelle erfolgte. Ebenso ist der Dienstbehörde keine Unrechtmäßigkeit von Vorgängen seitens der Dienststelle bekannt und ist eine solche aus den an der Dienststelle dokumentierten Sachverhalten auch nicht nachvollziehbar - vielmehr ist Ihr Verhalten als nicht pflichtgemäß zu beurteilen: Sie verrichteten keine dienstlichen Tätigkeiten und hielten darüber hinaus Ihre Dienstzeit nicht ein, sodass Ihr Dienstvorgesetzter dazu verhalten war, in Absprache mit Ihnen einen Dienstplan mit fixen Dienstzeiten zu erstellen; diesem stimmten Sie vorerst zu, anschließend monierte ihr Rechtsvertreter jedoch die angeblich einseitig erfolgte 'Vorschreibung' von fixen Dienstzeiten.

Ungeachtet dessen ist der von Ihnen als Mobbing bezeichnete Vorfall vom 30. März 2006 sowohl behördenintern als auch seitens der Datenschutzkommission und mittlerweile offenbar auch gerichtlich dahingehend aufgeklärt worden, dass es sich um einen Systemfehler in der Anzeige des EDV-Systems handelt. Dieses Ergebnis der Aufklärung entspricht offenbar jedoch bis heute nicht Ihrer Auffassung und beharren Sie nach wie vor auf der erforderlichen Aufklärung des Vorfalls und zeigten sich darüber hinaus wiederholten diesbezüglichen Vermittlungsversuchen seitens Ihrer Dienstvorgesetzten nicht zugänglich.

Obwohl der in Rede stehende Vorwurf nachweislich als unbegründet aufgeklärt werden konnte und daher Ihre Dienstfähigkeit zum damaligen Zeitpunkt festgestellt wurde, wurde die Beiziehung einer professionellen Supervision in die Wege geleitet, insbesondere als Zugeständnis an Sie und um eine Verbesserung des Arbeitsklimas an der Dienststelle zu erreichen und um den offenbar aus Ihrer Sicht von vornherein - und mittlerweile durch Ihr Verhalten insgesamt an der Dienststelle bestehenden - Konflikt zu bereinigen. Allerdings wurde dieser Prozess nach Durchführung zweier Sitzungen mit Ihnen seitens der Supervisorin mit der Begründung beendet, dass die Themen die gesamte Dienststelle betreffen würden und diese auf Grund des bestehenden Grades an Eskalation durch einen Coaching-Prozess mit nur einer Person nicht gelöst werden könnten.

Eine Konfliktbereinigung war daher aus Sicht der Dienstbehörde offenbar durch das Ihnen angebotene Coaching nicht möglich, da Sie weiter unbeirrbar darauf bestehen, gemobbt zu werden und ausschließlich Ihre KollegInnen im Unrecht sehen. Der seitens der Supervisorin empfohlene Beratungsprozess mit allen MitarbeiterInnen der Dienststelle wäre begleitend zu Ihrem Dienstantritt vorgesehen gewesen, um das mittlerweile vorhandene Konfliktpotenzial zu entschärfen, allerdings ist es dazu nicht mehr gekommen, da Sie Ihren Dienst nicht mehr angetreten haben.

Dass der mittlerweile zweifelsohne vorhandene Konflikt in dieser Ausprägung überhaupt entstehen konnte, ist wohl auch auf Ihr Verhalten nach Ihren 'Dienstantritten' am 15. Jänner 2007 bzw. 19. Februar 2007 zurückzuführen. Es ist dem Arbeitsklima zweifelsohne nicht förderlich, wenn ein Mitarbeiter an einer Dienststelle nach einem Krankenstand von rund einem dreiviertel Jahr zwar den Dienst antritt, jedoch nach rund fünf Stunden täglich mit der Begründung, aus gesundheitlichen Gründen nicht länger in der Lage zu sein, an der Dienststelle anwesend zu sein, nach Hause geht und sich darüber hinaus während der Anwesenheit an der Dienststelle aus psychischen Gründen nicht in der Verfassung sieht, den Dienst-Computer einzuschalten, allerdings den Privat-Laptop (eingeschaltet) demonstrativ am

Schreibtisch stehen hat. Und dies mit der Erklärung Ihren KollegInnen gegenüber, Sie wären so lange nicht in der Lage, Ihren Dienst zu versehen, solange nicht geklärt wäre, wer am 30. März 2006 mit Ihrem User-ID und Ihrem Passwort in das Programm FUNK3 eingestiegen wäre und dort gearbeitet habe..."

Zur Frage der dauernden Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf dem von ihr aktuell innegehabten Arbeitsplatz führte die belangte Behörde schließlich Folgendes aus:

"In Würdigung sämtlicher vorliegender Befunde und Gutachten ist seitens der Dienstbehörde festzustellen, dass Sie nicht mehr in der Lage sind, die Aufgaben Ihres Arbeitsplatzes ordnungsgemäß zu erfüllen. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die Situation an der Dienststelle 'von selbst' lösen wird, ein Coaching-Prozess ist bereits gescheitert, ein weiterer unter Einbeziehung sämtlicher KollegInnen ist nach Ansicht der Dienstbehörde mittlerweile als nicht zielführend zu erachten. Wie bereits in den ärztlichen Gutachten ausgeführt, stellt sich die Situation als mit 'einfachen' Mitteln wie einem Coaching-Prozess nicht mehr lösbar dar. Es ist auch nicht im Sinne des Dienstgebers, eine aus ärztlicher Sicht offenbar zu befürchtende Überforderung Ihrer Verarbeitungsfähigkeit herbeizuführen bzw. zu provozieren. Andererseits ist auf Ihre KollegInnen ebenso Rücksicht zu nehmen, die letztlich die Ihnen übertragenen Aufgaben seit rund drei Jahren mit zu erledigen haben.

Die vorliegenden Gutachten lassen nunmehr den Schluss zu, dass Sie auch nach einem Dienstantritt nicht in der Lage sind, auf Grund der von Ihnen mittlerweile offenbar verinnerlichten Kränkungen bzw. von Ihnen empfundenen Ungerechtigkeiten Ihren Dienstpflichten unvoreingenommen und ordnungsgemäß nachzukommen; es sind vielmehr - da Sie auch nicht mehr in der Lage sind, diese leistungslimitierenden Faktoren abzulegen - weitere Krankenstände zu erwarten, bzw. liegt die Annahme nahe, dass Sie jederzeit wieder Ihre Dienststelle aus gesundheitlichen Gründen verlassen würden, da ärztlicherseits bestätigt wird, dass die Gefahr der Verschlimmerung Ihres Leidenszustandes bei Dienstantritt besteht. Darüber hinaus stellt Dr. K in seinem Gutachten auftretende psychische Schmerzen fest, die sich bei Wiederantritt des Dienstes verschlechtern würden.

Abgesehen von Ihrem gesundheitlichen Zustand hat im Übrigen auch Ihr Verhalten nicht dazu beigetragen, das Vertrauen Ihnen und Ihrer Arbeitsleistung gegenüber zu stärken. Gesamthaft gesehen ist damit Ihre Dienstunfähigkeit am konkreten Arbeitsplatz jedenfalls gegeben, vor allem auch in Hinblick auf die Auswirkungen auf den Amtsbetrieb. Auf Grund der Tatsache, dass eine Besserung aus ärztlicher Sicht für ein bis zwei Jahre ausgeschlossen und auch für späterhin als unwahrscheinlich angenommen wird, handelt es sich um eine dauernde Dienstunfähigkeit."

Zur Frage zumutbarer Verweisungsarbeitsplätze wird weiters dargelegt wie folgt:

"Betreffend Ihre Restarbeitsfähigkeit in Bezug auf die Erfüllung der Aufgaben eines anderen Arbeitsplatzes hat eine diesbezügliche Überprüfung ergeben, dass im gesamten Wirkungsbereich der Dienstbehörde (Bereich des Ressorts mit Ausnahme des Österreichischen Patentamtes) folgende Arbeitsplätze, welche dieselbe Wertigkeit mit dem Ihnen bisher zugewiesenen Arbeitsplatz aufweisen, allenfalls zur Disposition stünden bzw. gestanden wären:

- -Strichaufzählung
Zwei Flughafenaufsichtsorgane im Bereich der Zentrallleitung des bmvit (Dienstort Wien), wobei hier jeweils der Abschluss einer HTL vorausgesetzt ist, in einem Fall explizit der Zweig Tiefbau/Verkehrswegebau. Darüber hinaus sind Erfahrungen in der Instandhaltung von Verkehrsflächen erforderlich bzw. Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich einer Feuerwehr bzw. Flughafenbetrieb/ Flughafenfeuerwehr als wünschenswert angeführt. Erforderlich für die Bewältigung der Aufgaben dieser Arbeitsplätze sind weiters jeweils ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft sowie Kommunikationsstärke und Teamgeist.
- -Strichaufzählung
Zwei Untersuchungsleiter für die Unfalluntersuchungsstelle des Bundes - Bereich Luftfahrt in der Bundesanstalt für Verkehr (Dienstort Wien); hier ist als Voraussetzung die abgeschlossene Reifeprüfung genannt, technische und / oder flugbetriebliche Kenntnisse sind wünschenswert, des Weiteren sind sehr gute Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift sowie die Bereitschaft zu Reisetätigkeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zur Leistung von Überstunden und Journaldiensten gefordert.
- -Strichaufzählung
Ein/e ReferentIn für Repräsentations- und Kommunikationsaufgaben in der Zentrallleitung des bmvit (Dienstort Wien). Vorausgesetzt sind für diesen Arbeitsplatz die erfolgreich abgelegte Reifeprüfung, gute Kenntnisse der englischen Sprache sowie möglichst einer weiteren Fremdsprache sowie - auf Grund der mit dem Arbeitsplatz

verbundenen vornehmlichen Organisation und protokollarischen Betreuung von offiziellen Terminen und Arbeitsbesuchen der Bundesministerin - Organisationstalent, repräsentatives Auftreten, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und hohe Belastbarkeit.

- -Strichaufzählung

Leitung der Funküberwachung Klagenfurt (Dienstort Klagenfurt), wofür die Ablegung der Reifeprüfung oder fundiertes Grundlagenwissen im Bereich der Nachrichtentechnik, Elektrotechnik und/oder Elektronik entsprechend dem Wissensstand eines Absolventen einer einschlägigen Höheren Technischen Lehranstalt - HTL vorausgesetzt ist. Des Weiteren sind Erfahrungen bzw. Vorverwendungen in einschlägigen oder benachbarten Aufgabengebieten sowie gutes Auftreten und Fähigkeit zur Konfliktlösung sowie ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft, Kommunikationsstärke und Teamgeist für diese Leitungsposition mitzubringen.

- -Strichaufzählung

ReferentIn im Bereich Telekom - Post in der Zentralleitung des bmvit (Dienstort Wien) im Ausmaß von 24 Wochenstunden. Mit diesem Arbeitsplatz sind insbesondere die Mitarbeit und Vertretung Österreichs in internationalen Organisationen im Fachbereich, OECD Koordination, mindestens zweisprachiger Schriftverkehr, Koordination von Informationen über internationale Positionen im Fachbereich der Abteilung verbunden. Für die Erfüllung dieser Aufgaben ist die Ablegung einer AHS- oder HAK-Reifeprüfung gefordert, ebenso ist ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft sowie Kommunikationsstärke und Teamgeist vorausgesetzt.

...

Abgesehen von den formalen Voraussetzungen der speziellen Ausbildung in einer technischen Fachrichtung für die überwiegende Anzahl der oben angeführten Arbeitsplätze, die Sie nicht erfüllen, ist auf Grund Ihres Gesundheitszustandes eine Zuweisung eines Arbeitsplatzes, der ein hohes Maß an Belastbarkeit und Flexibilität erfordert, wegen der zu befürchtenden Überforderung auf Grund der hohen Belastung und der damit verbundenen zu erwartenden Verschlechterung Ihres Krankheitsbildes grundsätzlich nicht in Erwägung zu ziehen. Dies gilt - abgesehen von den Arbeitsplätzen mit Anforderungsprofil in einer technischen Fachrichtung - ebenso für den Arbeitsplatz eines/r Referenten/in mit Repräsentationsaufgaben in der Zentralleitung des bmvit, für welchen nicht nur zusätzlich gute Kenntnisse von möglichst zwei Fremdsprachen vorausgesetzt werden, sondern ebenso naturgemäß eine hohe Belastung gegeben ist.

Auch für den im Bereich der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung in der Zentralleitung des bmvit angesiedelten Arbeitsplatz mit der Beschränkung auf 24 Wochenstunden wären Sie - abgesehen von dem hier ebenso geforderten hohen Maß an Belastbarkeit - auf Grund des Anforderungsprofils mit internationaler Erfahrung nicht die ideale Besetzung. Darüber hinaus kommt der Arbeitsplatz auf Grund der herabgesetzten Wochendienstzeit nicht in Frage, Ihnen ist letztlich ein Arbeitsplatz mit Vollausslastung zuzuweisen.

Zusätzlich zu den angeführten Arbeitsplätzen wurde ein/e VerwaltungspraktikantIn im Bereich Straße gesucht. Die Besetzung eines solchen Arbeitsplatzes mit einem Beamten bzw. einer Beamtin ist jedoch auf Grund der Planstellengebundenheit nicht vorgesehen und daher von vornherein auszuschließen.

...

Da aus ärztlicher Sicht sogar eine Reise von Vorarlberg nach Innsbruck zwecks Durchführung einer ärztlichen Untersuchung eine gesundheitliche Belastung darstellt, die geeignet ist, Ihren labilen psychischen Zustand zu verschlimmern, würde aus Sicht der Dienstbehörde eine Versetzung für Sie eine derartige Belastung darstellen, die nicht zu verantworten wäre und von Ihnen womöglich sogar als 'Bestrafung' empfunden werden könnte und wäre Ihnen damit nicht zumutbar, sodass eine tiefere Prüfung der Zulässigkeit einer Versetzung schon aus diesen Gründen nicht mehr vorzunehmen ist. ...

Eine Versetzung wird - wie bereits oben ausführlich begründet - in Ermangelung Ihrer Eignung für die im Ressort allenfalls verfügbaren Arbeitsplätze und der zusätzlichen Unzumutbarkeit einer solchen Maßnahme von vornherein ausgeschlossen. Es steht daher kein Verweisungsarbeitsplatz für Sie auf Dauer zur Verfügung, sodass Ihre Dienstunfähigkeit im Sinne des § 14 Abs. 3 leg.cit. gegeben ist. Da darüber hinaus auf Grund der medizinisch gestellten Prognose Ihr Zustand nicht besserungsfähig ist, handelt es sich um eine dauernde Dienstunfähigkeit, sodass die Dienstbehörde nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ist, Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß § 14 Abs. 1 leg.cit. zu veranlassen."Eine Versetzung wird - wie bereits oben ausführlich begründet - in Ermangelung Ihrer

Eignung für die im Ressort allenfalls verfügbaren Arbeitsplätze und der zusätzlichen Unzumutbarkeit einer solchen Maßnahme von vornherein ausgeschlossen. Es steht daher kein Verweisungsarbeitsplatz für Sie auf Dauer zur Verfügung, sodass Ihre Dienstunfähigkeit im Sinne des Paragraph 14, Absatz 3, leg.cit. gegeben ist. Da darüber hinaus auf Grund der medizinisch gestellten Prognose Ihr Zustand nicht besserungsfähig ist, handelt es sich um eine dauernde Dienstunfähigkeit, sodass die Dienstbehörde nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ist, Ihre Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 14, Absatz eins, leg.cit. zu veranlassen."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende 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.

Am 16. November 2009 legte die Beschwerdeführerin ein Urteil des Landesgerichtes Feldkirch als Arbeits- und Sozialgericht vom 22. September 2007 vor, mit welchem A und B zur ungeteilten Hand für schuldig erkannt wurden, der Beschwerdeführerin binnen zwei Wochen EUR 4.000,-- samt Nebengebühren zu bezahlen. In den Entscheidungsgründen dieses Urteiles nahm es das Gericht als erwiesen an, dass A und B insbesondere im Jahr 2005 zahlreiche, dort im Einzelnen beschriebene Mobbinghandlungen gegen die Beschwerdeführerin gesetzt haben, wodurch bei der Beschwerdeführerin eine Anpassungsstörung ausgelöst worden sei. Demgegenüber erachtete das Gericht die von der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit dem Vorfall vom 30. März 2006 erhobenen Mobbingvorwürfe gegen A und B für nicht erwiesen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979, der erste Absatz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 820/1995, der dritte Absatz in der Fassung des Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, lautet: Paragraph 14, Absatz eins, und 3 BDG 1979, der erste Absatz in der Fassung des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Nr. 820 aus 1995,, der dritte Absatz in der Fassung des Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006,, lautet:

"§ 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 im Stande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann."

Den Erläuterungen zum Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, BGBl. I Nr. 90/2006, 1413 BlgNR 22. GP, 1, zufolge sollten sämtliche Bestimmungen in der Rechtsordnung beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen oder von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können. Aus diesem Grund wurde der solche Menschen benachteiligende Begriff "körperliche Eignung" bzw. "körperliche oder geistige Eignung" (wie er auch in § 14 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung vor seiner Novellierung durch das zitierte Gesetz enthalten war) durch den Begriff der "gesundheitlichen Eignung" bzw. durch den generellen Begriff "Eignung" ersetzt. Den Erläuterungen zum Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006,, 1413 BlgNR 22. GP, 1, zufolge sollten sämtliche Bestimmungen in der Rechtsordnung beseitigt werden, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen oder von Menschen mit Behinderungen als benachteiligend empfunden werden können. Aus diesem Grund wurde der solche Menschen benachteiligende Begriff "körperliche Eignung" bzw. "körperliche oder geistige Eignung" (wie er auch in Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 in der Fassung vor seiner Novellierung durch das zitierte Gesetz enthalten war) durch den Begriff der "gesundheitlichen Eignung" bzw. durch den generellen Begriff "Eignung" ersetzt.

In der Beschwerde wird - zusammengefasst - geltend gemacht, dass es der belangten Behörde nicht gelungen sei, aus den - im Übrigen einander widersprechenden - Gutachten und Stellungnahmen der medizinischen Sachverständigen schlüssig eine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin abzuleiten. Mit diesem Vorbringen ist die Beschwerdeführerin im Ergebnis im Recht. Im Einzelnen ist Folgendes auszuführen:

Insofern die Beschwerdeführerin zunächst unter Hinweis auf die Wortfolge "infolge seiner gesundheitlichen Verfassung" in § 14 Abs. 3 BDG 1979 die Rechtsauffassung der belangten Behörde, wonach auch nicht krankheitswertige habituelle Charaktereigenschaften eine dauernde Dienstunfähigkeit begründen können, zu hinterfragen sucht, ist ihr Folgendes zu erwidern: Insofern die Beschwerdeführerin zunächst unter Hinweis auf die Wortfolge "infolge seiner gesundheitlichen Verfassung" in Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 die Rechtsauffassung der belangten Behörde, wonach auch nicht krankheitswertige habituelle Charaktereigenschaften eine dauernde Dienstunfähigkeit begründen können, zu hinterfragen sucht, ist ihr Folgendes zu erwidern:

Die belangte Behörde vermag sich mit ihrer Auslegung des § 14 Abs. 3 BDG 1979 jedenfalls auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu dieser Bestimmung vor Inkrafttreten ihrer Novellierung durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 90/2006 zu stützen (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2005/12/0110, sowie das dort weiters zitierte hg. Erkenntnis vom 19. September 2003, Zl. 2003/12/0068, mwH auf davor ergangene entsprechende Judikatur). Die belangte Behörde vermag sich mit ihrer Auslegung des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 jedenfalls auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu dieser Bestimmung vor Inkrafttreten ihrer Novellierung durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006, zu stützen vergleiche hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2005/12/0110, sowie das dort weiters zitierte hg. Erkenntnis vom 19. September 2003, Zl. 2003/12/0068, mwH auf davor ergangene entsprechende Judikatur).

Mit der Neufassung des § 14 Abs. 3 BDG 1979 durch das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz sollte der behinderte Menschen benachteiligende Begriff "körperliche und geistige Eignung" durch den Begriff "gesundheitliche Eignung" ersetzt werden. Dass damit im Besonderen der im Zeitpunkt dieser Novellierung offenkundig bekannten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Relevanz habitueller Charaktereigenschaften für die Ruhestandsversetzung entgegen getreten werden sollte, ist nicht erkennbar. Der Wortsinn des Begriffes "gesundheitliche Eignung" schließt die Aufrechterhaltung der in Rede stehenden Rechtsprechung schon deshalb nicht aus, weil etwa nach der Definition der WHO die Gesundheit als ein Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens definiert wird, der sich nicht nur durch Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung auszeichnet. Der aus den Materialien zur Novellierung des § 14 Abs. 3 BDG 1979 durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 90/2006 verfolgten Zielsetzung stünde die hier vertretene Auslegung nicht einmal dann entgegen, wenn man die in der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes angesprochenen habituellen Charaktereigenschaften als "Behinderungen" ansähe, weil auch eine Behinderung Grund für eine Ruhestandsversetzung sein kann, wenn hiedurch eine entscheidende berufliche Voraussetzung wegfällt (vgl. hierzu näher das hg. Erkenntnis vom 17. Dezember 2007, Zl. 2006/12/0223). Mit der Neufassung des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 durch das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz sollte der behinderte Menschen benachteiligende Begriff "körperliche und geistige Eignung" durch den Begriff "gesundheitliche Eignung" ersetzt werden. Dass damit im Besonderen der im Zeitpunkt dieser Novellierung offenkundig bekannten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Relevanz habitueller Charaktereigenschaften für die Ruhestandsversetzung entgegen getreten werden sollte, ist nicht erkennbar. Der Wortsinn des Begriffes "gesundheitliche Eignung" schließt die Aufrechterhaltung der in Rede stehenden Rechtsprechung schon deshalb nicht aus, weil etwa nach der Definition der WHO die Gesundheit als ein Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens definiert wird, der sich nicht nur durch Abwesenheit von Krankheit oder Behinderung auszeichnet. Der aus den Materialien zur Novellierung des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006, verfolgten Zielsetzung stünde die hier vertretene Auslegung nicht einmal dann entgegen, wenn man die in der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes angesprochenen habituellen Charaktereigenschaften als "Behinderungen" ansähe, weil auch eine Behinderung Grund für eine Ruhestandsversetzung sein kann, wenn hiedurch eine entscheidende berufliche Voraussetzung wegfällt vergleiche hierzu näher das hg. Erkenntnis vom 17. Dezember 2007, Zl. 2006/12/0223).

Der oben wiedergegebenen Auslegung des § 14 Abs. 3 BDG 1979 durch die belangte Behörde ist daher nicht entgegen zu treten (so im Ergebnis bereits das hg. Erkenntnis vom 16. Dezember 2009, Zl. 2008/12/0185, zur gleich lautenden Bestimmung des § 12 Abs. 3 LDG 1984 idF BGBl. I Nr. 90/2006, das u.a. auf das zur alten

Rechtslage ergangene hg. Erkenntnis vom 31. Jänner 2007, Zl. 2006/12/0035, verweist). Der oben wiedergegebenen Auslegung des Paragraph 14, Absatz 3, BDG 1979 durch die belangte Behörde ist daher nicht entgegen zu treten (so im Ergebnis bereits das hg. Erkenntnis vom 16. Dezember 2009, Zl. 2008/12/0185, zur gleich lautenden Bestimmung des Paragraph 12, Absatz 3, LDG 1984 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 90 aus 2006,, das u.a. auf das zur alten Rechtslage ergangene hg. Erkenntnis vom 31. Jänner 2007, Zl. 2006/12/0035, verweist).

Demnach setzte die Ruhestandsversetzung der Beschwerdeführerin zunächst entweder das Vorliegen einer Krankheit oder einer habituellen Charaktereigenschaft im Verständnis der Vorjudikatur voraus, welche bewirkt, dass tatsächliche oder empfundene Kränkungen von ihr in signifikant schlechterer Weise verarbeitet werden als bei anderen Menschen.

Der belangten Behörde ist nun zuzubilligen, dass sich aus den ihr vorliegenden Gutachten übereinstimmend Hinweise auf das Vorliegen - zumindestens - einer nicht krankhaften habituellen Charaktereigenschaft im obigen Verständnis bei der Beschwerdeführerin ergeben haben.

Vorausgesetzt für eine dauernde Dienstunfähigkeit im Verständnis des § 14 Abs. 3 erster Fall BDG 1979 ist aber darüber hinaus, dass eine solche Krankheit bzw. Charaktereigenschaft den Beamten außer Stande setzt, die Aufgaben des ihm aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu erfüllen. Wiewohl diese Voraussetzung - wie eben ausgeführt - anhand des aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu prüfen ist, ist dabei nicht auf die dort faktisch zu erwartenden Zustände, sondern auf jene Situation abzustellen, wie sie an diesem Arbeitsplatz bei rechtmäßigem Verhalten anderer Mitarbeiter und bei Erfüllung der ihn gegenüber dem Beamten treffenden Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber vorläge. Die Verantwortung für die Herstellung eines solchen rechtmäßigen Zustandes trifft den Dienstgeber. Oder - anders gewendet - die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht damit begründet werden, dass er dort Mobbing ausgesetzt wäre, welches er auf Grund einer Krankheit oder eines nicht krankheitsbedingten habituellen Charakterzuges nur schlechter verarbeiten könnte als andere. Erwies sich ein Vorwurf des Beamten hinsichtlich eines rechtswidrigen Verhaltens seines Vorgesetzten (wozu auch Mobbing, aber auch dessen Unterlassung, Mobbing durch diesem untergeordnete Mitarbeiter zu unterbinden, zählt) als richtig, so setzt die Herstellung eines solchen rechtmäßigen Zustandes am aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz auch voraus, dass der betreffende Vorgesetzte in einem Gespräch mit dem Beamten zumindest entsprechende Einsicht in sein Fehlverhalten zeigt (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 17. September 2008, Zl. 2007/12/0185). Vorausgesetzt für eine dauernde Dienstunfähigkeit im Verständnis des Paragraph 14, Absatz 3, erster Fall BDG 1979 ist aber darüber hinaus, dass eine solche Krankheit bzw. Charaktereigenschaft den Beamten außer Stande setzt, die Aufgaben des ihm aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu erfüllen. Wiewohl diese Voraussetzung - wie eben ausgeführt - anhand des aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu prüfen ist, ist dabei nicht auf die dort faktisch zu erwartenden Zustände, sondern auf jene Situation abzustellen, wie sie an diesem Arbeitsplatz bei rechtmäßigem Verhalten anderer Mitarbeiter und bei Erfüllung der ihn gegenüber dem Beamten treffenden Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber vorläge. Die Verantwortung für die Herstellung eines solchen rechtmäßigen Zustandes trifft den Dienstgeber. Oder - anders gewendet - die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht damit begründet werden, dass er dort Mobbing ausgesetzt wäre, welches er auf Grund einer Krankheit oder eines nicht krankheitsbedingten habituellen Charakterzuges nur schlechter verarbeiten könnte als andere. Erwies sich ein Vorwurf des Beamten hinsichtlich eines rechtswidrigen Verhaltens seines Vorgesetzten (wozu auch Mobbing, aber auch dessen Unterlassung, Mobbing durch diesem untergeordnete Mitarbeiter zu unterbinden, zählt) als richtig, so setzt die Herstellung eines solchen rechtmäßigen Zustandes am aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz auch voraus, dass der betreffende Vorgesetzte in einem Gespräch mit dem Beamten zumindest entsprechende Einsicht in sein Fehlverhalten zeigt vergleiche hierzu das hg. Erkenntnis vom 17. September 2008, Zl. 2007/12/0185).

Auf Basis des Vorgesagten müsste somit feststehen, dass eine bei der Beschwerdeführerin vorliegende Erkrankung bzw. ein bei ihr festzustellender habitueller Charakterzug zur Folge hätte, dass eine ersprießliche Dienstleistung von ihr selbst dann nicht zu erwarten wäre, wenn im Falle ihrer Rückkehr auf den Arbeitsplatz kein weiteres Mobbing zu befürchten wäre, was im Falle bereits erlittenen Mobbings jedenfalls auch eine

entsprechende Entschuldigung derjenigen, von denen dieses Mobbing ausging, voraussetzte. Bejahendenfalls wäre es aber dann gleichgültig, ob solche Wirkungen zeigende Erkrankungen bzw. Charakterzüge ihrerseits Folge erlittenen Mobblings waren oder nicht.

Der Beschwerdeführerin ist nun beizupflichten, dass das Vorliegen einer solche Auswirkungen zeitigenden Krankheit bzw. eines entsprechenden Charakterzuges von der belangten Behörde hier nicht schlüssig dargetan wurde:

Das Gutachten Dris. K vom 22. November 2007 - aus dem allein die belangte Behörde freilich nach Maßgabe ihrer Gegenschrift keine dauernde Dienstunfähigkeit zu erkennen vermag - diagnostiziert zwar eine Anpassungsstörung. Die negative Zukunftsprognose für den Fall der Wiederaufnahme der Tätigkeit der Beschwerdeführerin an ihrem aktuellen Arbeitsplatz leitete dieser Sachverständige aber insbesondere aus dem Scheitern des Arbeitsversuches der Beschwerdeführerin Anfang Jänner 2007 ab, wobei er davon ausging, dass sich dabei "an den berichteten Umständen nichts geändert" habe. Man habe ihr den Antritt der Pension nahe gelegt, eine erforderliche Entschuldigung für von der Beschwerdeführerin erlittenes Mobbing sei nicht erfolgt und das Arbeitsklima sei "eiskalt" gewesen. Damit lässt sich aus dem genannten Gutachten aber nicht klar ableiten, dass auf Grund der Ende 2007 diagnostizierten Anpassungsstörung eine Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihren Arbeitsplatz auch bei "mobbingfreien" Verhältnissen aus medizinischer Sicht ausgeschlossen wäre.

Keinesfalls ließe sich die oben angeführte Prognose aufrechterhalten, wenn man dem - auf der der Ruhestandsversetzung zeitnächsten Befundaufnahme beruhenden - Gutachten des Sachverständigen Dr. DR vom 17. April 2008 folgte, wonach bei der Beschwerdeführerin eine aktuelle Erkrankung nicht vorliege, sondern lediglich sensitive Züge auf Grund einer erlittenen narzisstischen Kränkung feststellbar seien, welche jedoch der Berufsfähigkeit der Beschwerdeführerin keinesfalls entgegen stünden.

In seiner zusammenfassenden Begutachtung spricht Dr. Z von einer "persönlich psychisch sicher belasteten Situation am konkreten Arbeitsplatz", welche als leistungslimitierender Faktor für die Beschwerdeführerin wirke. Hinsichtlich der weiteren Entwicklung sei sich Dr. Z nicht sicher, meint jedoch, dass "die Brisanz der Angelegenheit", insbesondere für die Dauer der rechtlichen Auseinandersetzungen, an sich geeignet sei, die Verarbeitungsfähigkeit der Beschwerdeführerin zu überfordern. Dabei lässt der Sachverständige Dr. Z offen, ob die von der Beschwerdeführerin erhobenen Mobbingvorwürfe nicht auch allenfalls gerechtfertigt gewesen sein könnten. Ob Dr. Z eine "Brisanz der Angelegenheit" auch dann noch annehmen würde, wenn - im Sinne der obigen Darlegungen - für die Zukunft von einem rechtmäßigen Verhalten der Vorgesetzten und deren Einsicht in ein ihnen allenfalls anzulastendes Fehlverhalten in der Vergangenheit auszugehen wäre, bleibt auch hier letztlich offen.

Vor diesem Hintergrund ist die - von der belangten Behörde verneinte - Frage, ob die Beschwerdeführerin tatsächlich von Seiten des A und B Mobbing ausgesetzt war, insofern von Bedeutung, als diesfalls weiters zu prüfen wäre, ob die Beschwerdeführerin an ihrem aktuellen Arbeitsplatz auch nach einer diesfalls gebotenen entsprechenden Entschuldigung seitens dieser Personen weiterhin dienstunfähig wäre.

In diesem Zusammenhang ist die belangte Behörde freilich nur auf den Vorwurf der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit den Ereignissen am 30. März 2006 konkret eingegangen. Die Ausführungen zur Bewertung dieses Vorfalls sind nicht zu beanstanden. Hinsichtlich der übrigen Vorwürfe, welche der belangten Behörde aus den Anamnesen zu den ärztlichen Gutachten, insbesondere zum Gutachten Dris. K durchaus bekannt gewesen sind (wie sie auch von dem von der Beschwerdeführerin gegen A und B angestregten Zivilprozess in Kenntnis war), enthält der angefochtene Bescheid keine hinreichend begründeten Feststellungen. In diesem Zusammenhang wird in der Begründung lediglich zum Ausdruck gebracht, dass "in der Dienstbehörde keine Unrechtmäßigkeit von Vorgängen seitens der Dienststelle" bekannt sei und sich solches auch nicht aus den "an der Dienststelle dokumentierten Sachverhalten" ergebe. Weiters wird darauf verwiesen, dass die Beschwerdeführerin ohnedies weitgehend vom Dienst abwesend gewesen sei.

Damit verkennt die belangte Behörde aber, dass sich die Mobbingvorwürfe insbesondere auf das Jahr 2005 konzentrierten. Weshalb die belangte Behörde den diesbezüglichen Behauptungen der Beschwerdeführerin aber keinen Glauben schenkte, wird nicht nachvollziehbar begründet. Insbesondere ist nicht erkennbar, weshalb

Vorgesetzte der Beschwerdeführerin im gedachten Falle der Berechtigung der Mobbingvorwürfe ihr dann rechtswidriges Verhalten an der Dienststelle etwa aktenmäßig hätten dokumentieren sollen.

Wiewohl das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Urteil des Landesgerichtes Feldkirch vom 22. September 2009 erst nach Einbringung der Beschwerde erging und auf Grund dieses Urteiles auch nicht mit Bindung für die Dienstbehörde fest steht, dass die Mobbingvorwürfe der Beschwerdeführerin - soweit sie nicht den im Bescheid abgehandelten Vorwurf betrafen - berechtigt sind, zeigt die Beschwerdeführerin mit der Vorlage dieses Urteiles aber jedenfalls die Relevanz des der belangten Behörde unterlaufenen Verfahrensmangels durch Unterbleiben von Ermittlungen zu den sonstigen Mobbingvorwürfen auf. Erwiese sich im fortgesetzten Verfahren, dass dem A und dem B die ihnen in dem genannten Urteil zur Last gelegten Mobbinghandlungen gesetzt hätten, wäre im Sinne der eingangs dargelegten Erwägungen zur Herstellung eines rechtmäßigen Zustandes am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin jedenfalls eine entsprechende Entschuldigung dieser Vorgesetzten für ihr Fehlverhalten gegenüber der Beschwerdeführerin notwendig. Fehlte es unter den vorangeführten Voraussetzungen an der Bereitschaft dieser Personen hiezu bzw. würden von ihnen neuerliche Mobbinghandlungen gegen die Beschwerdeführerin gesetzt, so wäre unter Umständen auch an eine Versetzung derjenigen zu denken, die sich fortgesetzt rechtswidrig verhalten (vgl. zur Frage, wo der "Hebel der Versetzung" anzusetzen wäre, auch das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, mwH). Wiewohl das von der Beschwerdeführerin vorgelegte Urteil des Landesgerichtes Feldkirch vom 22. September 2009 erst nach Einbringung der Beschwerde erging und auf Grund dieses Urteiles auch nicht mit Bindung für die Dienstbehörde fest steht, dass die Mobbingvorwürfe der Beschwerdeführerin - soweit sie nicht den im Bescheid abgehandelten Vorwurf betrafen - berechtigt sind, zeigt die Beschwerdeführerin mit der Vorlage dieses Urteiles aber jedenfalls die Relevanz des der belangten Behörde unterlaufenen Verfahrensmangels durch Unterbleiben von Ermittlungen zu den sonstigen Mobbingvorwürfen auf. Erwiese sich im fortgesetzten Verfahren, dass dem A und dem B die ihnen in dem genannten Urteil zur Last gelegten Mobbinghandlungen gesetzt hätten, wäre im Sinne der eingangs dargelegten Erwägungen zur Herstellung eines rechtmäßigen Zustandes am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin jedenfalls eine entsprechende Entschuldigung dieser Vorgesetzten für ihr Fehlverhalten gegenüber der Beschwerdeführerin notwendig. Fehlte es unter den vorangeführten Voraussetzungen an der Bereitschaft dieser Personen hiezu bzw. würden von ihnen neuerliche Mobbinghandlungen gegen die Beschwerdeführerin gesetzt, so wäre unter Umständen auch an eine Versetzung derjenigen zu denken, die sich fortgesetzt rechtswidrig verhalten vergleiche zur Frage, wo der "Hebel der Versetzung" anzusetzen wäre, auch das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, mwH).

Infolge der aufgezeigten Verfahrensmängel im Zusammenhang mit der Primärprüfung der Dienstunfähigkeit an dem der Beschwerdeführerin aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz war der angefochtene Bescheid gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG aufzuheben. Infolge der aufgezeigten Verfahrensmängel im Zusammenhang mit der Primärprüfung der Dienstunfähigkeit an dem der Beschwerdeführerin aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz war der angefochtene Bescheid gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 3, Litera b, und c VwGG aufzuheben.

Für das fortgesetzte Verfahren ist festzustellen, dass die von der belangten Behörde vorgenommene Sekundärprüfung nicht zu beanstanden ist. Insoweit die Beschwerdeführerin mit ihrem Hinweis, wonach die Zumutbarkeit einer Versetzung aus der Warte des Beamten zu prüfen sei, zum Ausdruck bringen wollte, dass es im Falle einer Zustimmung des Beamten zu seiner Versetzung nicht auf deren objektive Zumutbarkeit ankomme und dass die Beschwerdeführerin (darüber hinaus) einer Versetzung zustimmen würde, ist ihr entgegen zu halten, dass das Unterbleiben einer Versetzung in den Ruhestand im Hinblick auf das Vorhandensein eines Verweisungsarbeitsplatzes in der Folge die objektive Zulässigkeit der Erlassung eines Bescheides über die Versetzung des Beamten auf diesen Verweisungsarbeitsplatz voraussetzt. Da eine bindende Zustimmung des Beamten zu einer solchen Maßnahme nicht während des Ruhestandsversetzungsverfahrens abgegeben werden kann, ist - anders als die Beschwerdeführerin meinen mag - die Zumutbarkeit des Verweisungsarbeitsplatzes zwar unter Berücksichtigung der individuellen Situation des Beamten, jedoch im Übrigen objektiv zu prüfen, sodass im Falle einer objektiven Unzumutbarkeit auch eine Zustimmung des Beamten zu seiner Versetzung nicht zu einem Unterbleiben der Ruhestandsversetzung führen dürfte.

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 12. Mai 2010

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2010:2009120072.X00

Im RIS seit

22.06.2010

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at