jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2018/9/27 W221 2177189-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.09.2018

Entscheidungsdatum

27.09.2018

Norm

BDG 1979 §14 Abs1
BDG 1979 §14 Abs2
B-VG Art.133 Abs4
PTSG §17 Abs1a
VwGVG §28 Abs2

Spruch

W221 2177189-1/20E

Schriftliche Ausfertigung des am 11.07.2018 mündlich verkündeten Erkenntnisses

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Daniela URBAN, LL.M. als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Ing. Mag. Peter DITRICH und DDr. Elisabeth FORCHER als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch RA Dr. Hermann Rieder, gegen den Bescheid des Personalamtes der Österreichischen Postbus AG vom 02.10.2017, Zl. PA-063/17-A05, betreffend amtswegige Ruhestandsversetzung, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 11.07.2018, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 09.05.2017 wurde der Beschwerdeführer darüber informiert, dass infolge seines lange andauernden Krankenstandes Zweifel an dessen Dienstfähigkeit bestehe. Die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) werde daher ersucht, ein ärztliches Gutachten über den Gesundheitszustand des

Beschwerdeführers zu erstellen, welches in weiterer Folge als Basis für ein bereits eingeleitetes Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß § 14 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) dienen werde.

Im Hinblick darauf wurde die PVA am selben Tag um Erstellung eines ärztlichen Gutachtens über den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers ersucht. Dem Ersuchen angeschlossen waren das Urlaubs- und Krankenblatt des Beschwerdeführers, ein Anforderungsprofil mit notwendigem Gesamtrestleistungskalkül (Facharbeiter/Berufskraftfahrer), ein Anforderungsprofil mit notwendigem Restleistungskalkül von Verweisungsarbeitsplätzen, und ein vom chefärztlichen Dienst auszufüllendes leeres Gesamtrestleistungskalkül.

Von der PVA wurden von einer Fachärztin für Orthopädie sowie von einer Fachärztin für Psychiatrie, psychotherapeutische Medizin und Neurologie ein ärztliches Gutachten erstellt. Darüber hinaus wurde von einer Fachärztin für Innere Medizin ein ärztliches Gesamtgutachten angefertigt und eine Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes erstellt.

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 07.09.2017 wurde dem Beschwerdeführer Parteiengehör gewährt und mitgeteilt, dass sich ausgehend vom Gesamtrestleistungskalkül des Gutachtens der PVA vom 21.07.2017 ergebe, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen seiner Tätigkeit gemäß dem Anforderungsprofil Facharbeiter/Berufskraftfahrer - Omnibuslenkdienst nicht erfülle. Die belangte Behörde gehe daher von der Dienstunfähigkeit des Beschwerdeführers iSd § 14 BDG 1979 aus und beabsichtige, ihn zum nächstmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand zu versetzen.

Mit Schreiben vom 25.09.2017 nahm der Beschwerdeführer zur beabsichtigten Versetzung in den Ruhestand Stellung und führte aus, dass er bereit sei einen alternativen Arbeitsplatz anzunehmen. Er fühle sich körperlich und geistig gesund und arbeitsfähig. Auch sei er nie wegen Rücken- oder Kniebeschwerden krankgeschrieben gewesen. Eine Klage wegen Mobbing werde er sich auf alle Fälle offenhalten.

Mit Bescheid vom 02.10.2017, zugestellt am 06.10.2017, wurde der Beschwerdeführer gemäß§ 14 Abs. 1 BDG 1979 von Amts wegen in den Ruhestand versetzt. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass sie aufgrund des Gesamtgutachtens der PVA vom 21.07.2017 zu der Feststellung gelange, dass der Beschwerdeführer wegen seiner gesundheitlichen Verfassung nicht mehr in der Lage sei, die Aufgaben, die mit seiner Tätigkeit als Facharbeiter/Berufskraftfahrer verbunden seien, zu erfüllen. Es sei auf einen absehbaren Zeitraum keine wesentliche Änderung des Leistungskalküls zu erwarten. Auch habe der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 25.09.2017 keine Beweise zur Untermauerung seiner Behauptung, er sei gesund und arbeitsfähig vorgelegt. Die Ausführungen des Beschwerdeführers seien irrelevant, da sie dem Gutachten der PVA nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegentreten würden. Für die belangte Behörde sei daher die Dienstunfähigkeit des Beschwerdeführers als dauerhaft anzusehen, da von einer Stabilisierung des Gesundheitszustandes nicht ausgegangen werden könne. Laut dem Gesamtrestleistungskalkül sei dem Beschwerdeführer das Lenken eines Busses (berufsbedingt) überwiegend zumutbar. Schwere körperliche Belastungen sowie schwere Hebe- und Trageleistungen seien ihm nicht einmal fallweise zumutbar. Hinsichtlich Arbeitstempo sei ihm fallweise besonderer Zeitdruck zumutbar, hinsichtlich Arbeitszeit sei ihm eine Einsatzzeit von 12 Stunden pro Tag, eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden nicht zumutbar. Das ständige Lenken eines Busses stelle eines der Hauptmerkmale für die Tätigkeit als Facharbeiter/Berufskraftfahrer dar. Zudem seien mit dem Lenken eines Busses fallweise schwere körperliche Belastung und fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen, insbesondere bei Wartungs- und Pflegearbeiten verbunden. Der Lenkdienst gehe aufgrund der vorgegebenen Fahrpläne mit besonderem Zeitdruck einher. Die Einsatzzeit von 12 Stunden pro Tag, eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden würden ebenfalls zum Profil eines Lenkers gehören. Daraus ergebe sich, dass der Beschwerdeführer die auf seinem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten nicht mehr wahrnehmen könne. Eine Besserung des Gesundheitszustandes sei laut ärztlicher Stellungnahme nicht zu erwarten. Mangels Ausbildung als Kraftfahrzeugmechaniker komme für den Beschwerdeführer die Tätigkeit als KFZ-Mechaniker, Facharbeiter im erlernten Lehrberuf und Mechaniker/Lenker nicht in Betracht. Zudem sei die Tätigkeit als Facharbeiter als KFZ-Mechaniker mit Tätigkeiten verbunden, die unter anderem eine überwiegende schwere körperliche Belastbarkeit und fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen voraussetzen würden, welche dem Beschwerdeführer nicht zumutbar seien. Hinsichtlich der Tätigkeit als Facharbeiter im erlernten Lehrberuf und der Tätigkeit als Mechaniker/Lenker ergebe sich dasselbe Bild. Daraus ergebe sich letztendlich, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Restarbeitsfähigkeit die auf den möglichen Verweisungsarbeitsplätzen anfallenden Tätigkeiten nicht

mehr ausüben könne. Da auch keine Besserung seines Gesundheitszustandes eintreten werde, sei die Zuweisung eines Verweisungsarbeitsplatzes nicht möglich. Die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge von erlittenem Mobbing gewesen sei, sei für die Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit ohne Bedeutung.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde. Darin führt er aus, dass die Rechtsauffassung der belangten Behörde, der Beschwerdeführer sei dauernd dienstunfähig, unrichtig sei. Der Beschwerdeführer sei wegen der im bekämpften Bescheid genannten Gründe für seine angeblich eingetretene dauernde Dienstunfähigkeit nie im Krankenstand gewesen. Er sei in der Lage den Anforderungen seines konkreten Arbeitsplatzes als Buslenker ohne jegliche Einschränkungen nachzukommen. Dem bekämpften Bescheid sei nicht zu entnehmen, aufgrund welcher konkreten und objektivierbaren Tatsachen er plötzlich dauernd dienstunfähig geworden sein sollte. Bei richtiger rechtlicher Beurteilung des im bekämpften Bescheid angeführten Leistungskalküls hätte die belangte Behörde zu dem Ergebnis kommen müssen, dass diese nicht als dauernde Dienstunfähigkeit zu subsumieren sei. Außerdem sei dem Beschwerdeführer das Gutachten der PVA nicht zur Stellungnahme zugestellt worden, weshalb eine Verletzung von Verfahrensvorschriften vorliege. Im Gutachten hätten sich auch Anhaltspunkte dafür gefunden, dass primär eine psychische Belastung des Beschwerdeführers aus Vorgangsweisen bestehe, die mit der Bestimmung des § 43a BDG 1979 aber auch § 1157 ABGB unvereinbar seien. Beim Beschwerdeführer auftretende Folgen aus einem gegen ihn gerichteten, mit § 43a BDG 1979 unvereinbaren Verhalten würden keinen Grund darstellen ihn in den Ruhestand zu versetzen. Die Würdigung des Inhaltes des Gutachtens im Sinne einer dauernden Dienstunfähigkeit bedeute Willkür. Abgesehen davon habe die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid keine Feststellungen getroffen auf deren Grundlage beurteilt werden könne, ob es dem Beschwerdeführer zu ermöglichen sei, eine Zusatzausbildung zu absolvieren, um die Tätigkeit auf einem Verweisungsarbeitsplatz aufzunehmen.

Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt den Bezug habenden Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht mit Beschwerdevorlage vom 17.11.2017 vor. In dieser wurde ergänzend ausgeführt, dass wenn der Beschwerdeführer vorbringe er habe sich nie im Krankenstand befunden, dem entgegenzuhalten sei, dass beim Beschwerdeführer seit dem 22.08.2016 ein durchgehender Krankenstand vorliege. Außerdem sei aus dem Akt ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer das Parteiengehör, samt Kopie des gesamten Gutachtens vom 21.07.2017 und Ergänzung vom 01.09.2017, am 12.09.2017 per Rsa-Brief zugestellt worden sei. Es bestehe keine Verpflichtung der Dienstbehörde durch Organisationsmaßnahmen taugliche, die Leistungsdefizite des Beamten berücksichtigende Verweisungsarbeitsplätze zu schaffen. Beantrage der Beschwerdeführer weitere Gutachten, so sei auf die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach es gerade nicht möglich sei einem tauglichen Sachverständigengutachten erfolgreich durch bloße Anträge auf weitere Ermittlungen, insbesondere auf Einholung weiterer Sachverständigengutachten zu begegnen.

Mit Schreiben vom 13.12.2017 nahm der Beschwerdeführer zu den Ausführungen der belangten Behörde Stellung und brachte vor, dass wenn tatsächlich eine Zustellung des PVA-Gutachtens erfolgt sei, die belangte Behörde über einen entsprechenden Nachweis verfügen müsse. Der bloße Verweis auf die gängige Vollzugspraxis der Dienstbehörde sei nicht ausreichend. Der Beschwerdeführer habe bereits ausführlich dargebracht, warum das Gutachten der PVA unrichtig sei und eine Dienstunfähigkeit nicht vorliege. Es liege kein schlüssiges Gutachten vor, das auf einen widerspruchsfreien medizinischen Sachverhalt gestützt werden könne. Die rechtliche Beurteilung der Dienstunfähigkeit beruhe daher nicht auf Fakten, sondern auf Willkür. Das Gutachten der Fachärztin für Innere Medizin belege, dass der Beschwerdeführer Mobbinghandlungen ausgesetzt gewesen sei bzw. immer noch sei. Mit dieser Thematik setze sich die belangte Behörde auch in der Stellungnahme nicht auseinander. Aufgrund der unüberbrückbaren Widersprüche im Gutachten der PVA sei ein objektives Obergutachten einzuholen oder festzustellen, dass eine Dienstunfähigkeit nicht vorliege.

Das Bundesverwaltungsgericht führte am 11.07.2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers und der belangten Behörde durch, in welcher den Parteien die Gelegenheit gegeben wurde, Stellung zu nehmen und die Sachverständigen gehört wurden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat über die zulässige Beschwerde erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Postbus AG zur Dienstleistung zugewiesen. Er wurde als Beamter in der Verwendungsgruppe PT 7/B ernannt und bei der MBS Bus GmbH dieser Ernennung entsprechend als Facharbeiter/Berufskraftfahrer eingesetzt.

Der Beschwerdeführer befindet sich seit dem 22.08.2016 durchgehend im Krankenstand.

Die Anforderungen an seinen Arbeitsplatz ergeben sich aus dem im Akt befindlichen Anforderungsprofil, welches dem Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung vorgehalten wurde und welches er bestätigt hat mit der Ausnahme, dass er keinen Nachtdienst und keine Mietwagen- und Ausflugsfahrten macht. Hinsichtlich des Arbeitsplatzes Buskraftfahrer/Omnibuslenker gehen das ständigen Lenken eines Busses und fallweise schweren Hebe- und Trageleistungen und fallweise schwere körperliche Belastung mit der Tätigkeit einher. Eine Arbeitszeit von 12 Stunden pro Tag, eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden ist ebenfalls vorgesehen.

Festgestellt wird, dass dem Beschwerdeführer schwere körperliche Belastungen sowie schwere Hebe- und Trageleistungen nicht zumutbar sind. Ständiges Lenken eines Busses ist ihm nicht möglich. Eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden ist dem Beschwerdeführer nicht zumutbar.

Eine leistungskalkülrelevante Besserung der vorliegenden Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit, nämlich ICD-10:

M17.9, ICD-10: M41.9, fortgeschrittener Kniegelenksverschleiß rechts, Zustand nach Kniegelenksspiegelung, Aufbrauchserscheinungen der Wirbelsäule mit beginnendem Wirbelgleiten und seitlicher Wirbelsäulenverkrümmung, ist nicht möglich.

Es stehen keine Verweisarbeitsplätze zur Verfügung.

2. Beweiswürdigung:

Die Anforderungen an den Arbeitsplatz Buskraftfahrer/Facharbeiter - Omnibuslenker ergeben sich aus dem im Akt befindlichen Anforderungsprofil, wobei aufgrund der glaubhaften Angaben des Beschwerdeführers festgestellt werden konnte, dass er keine Nachtdienste und keine Mietwagen- und Ausflugsfahrten macht.

Dass dem Beschwerdeführer schwere körperliche Belastungen sowie schwere Hebe- und Trageleistungen sowie ständiges Lenken eines Busses und eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden nicht zumutbar ist, ergibt sich aus dem schlüssigen Gutachten der Orthopädin vom 28.06.2017 sowie der Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes vom 21.07.2017, das sich maßgeblich auf das orthopädische Gutachten stützt. Die vermeintlichen Diskrepanzen aufgrund handschriftlicher Anmerkungen konnten in der mündlichen Verhandlung geklärt werden: Das Gesamtrestleistungskalkül vom 28.06.2017 wurde von der Sachverständigen aus internistischer Sicht erstellt. Die handschriftlichen Kreuze und Pfeile hat die Sachverständige, wie sie in der Verhandlung nachvollziehbar ausführte, angemerkt, weil das orthopädische Gutachten in diesen Punkten schlechter war. Das ärztliche Gesamtgutachten derselben Sachverständigen langte am 28.06.2017 bei der belangten Behörde ein. Da jedoch Seiten fehlten, ersuchte die Behörde um Übermittlung des ganzen Gutachten, welches dann aufgrund des Urlaubs der Sachverständigen vom Sachverständigen Dr. Kurz in Vertretung unterschrieben wurde. Dieser übernahm die Änderungen, was ihm nach der Aussage der Sachverständigen aufgrund seiner Position als Vorgesetzter auch zustand. Letztlich übermittelte Dr. Kurz als Oberbegutachter noch seine mit 21.07.2017 datierte Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes. Er führte in der Verhandlung schlüssig aus, dass diese Stellungnahme hinsichtlich der körperlichen Belastbarkeit des Beschwerdeführers gilt, weil es sich auf die orthopädische Einschätzung stützt.

Die Feststellungen, dass hinsichtlich des Arbeitsplatzes Buskraftfahrer/Omnibuslenker das ständigen Lenken eines Busses und fallweise schweren Hebe- und Trageleistungen und fallweise schwere körperliche Belastung mit der Tätigkeit einhergehen und eine Arbeitszeit von 12 Stunden pro Tag, eine durchgehende Lenkzeit von 4,5 Stunden und eine Lenkzeit von 2 mal 4,5 Stunden innerhalb eines Einsatzes von 9,75 Stunden vorgesehen ist, ergibt sich aus dem diesbezüglich unbestrittenen Anforderungsprofil.

Aus den Gutachten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer diese genannten Anforderungen nicht zur Gänze erfüllt. Die diesbezüglichen Ergebnisse stützen sich vor allem auf das umfassende und klar nachvollziehbare Gutachten einer

Fachärztin für Orthopädie vom 28.06.2017, wonach der Beschwerdeführer an einer fortgeschrittenen Kniegelenksabnützung rechts bei Z.n. Kniegelenksspiegelung 1997 und einer degenerativen Veränderungen der Lendenwirbelsäule mit beginnendem Wirbelgleiten bei skoliotischer Fehlhaltung der Wirbelsäule und einer beginnenden Abnützung des linken Schultereckgelenkes (bei Z.n. berichteten Schlüsselbeinbruch) leidet. Eine Besserung wird als nicht möglich erachtet.

Dies stimmt auch mit der Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes vom 21.07.2017 überein, wonach sich als Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit ICD-10: M17.9, ICD-10: M41.9, fortgeschrittener Kniegelenkverschleiß rechts, Zustand nach Kniegelenksspiegelung, Aufbrauchserscheinungen der Wirbelsäule mit beginnendem Wirbelgleiten und seitlicher Wirbelsäulenverkrümmung ergeben. Eine Besserung der Haupursachen der Erwerbsminderung wird wiederum als nicht möglich beurteilt.

Soweit der Beschwerdeführer die Einholung eines weiteren Gutachtens anregt zur Frage, ob die Knie-OP zu einer Besserung geführt hat, ist dazu auszuführen, dass das Gutachten der Orthopädin vom 28.06.2017 bereits auf eine geplante Knie-Totalprothese Bezug nimmt und trotzdem nicht von einer Besserung ausgeht, weshalb kein neuerliches Gutachten einzuholen war. Darüber hinaus stützt sich die Orthopädin nicht ausschließlich auf die Knieprobleme.

Auch der Oberbegutachter führte in der mündlichen Verhandlung schlüssig aus, dass bei der Frage der Besserungsmöglichkeit solche Aspekte berücksichtigt werden (Verhandlungsprotokoll Seite 14: SV:

"Wenn die Orthopädin davon ausgeht, dass eine Besserung nicht möglich ist, zieht sie auch mögliche Operationen ins Kalkül.")

Nach Auffassung des Gerichts ist das Gutachten in sich schlüssig und widerspruchsfrei sowie nachvollziehbar.

Die Behörde hat im angefochtenen Bescheid schlüssig ausgeführt, dass keine tauglichen Verweisarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Der Beschwerdeführer ist dem in der mündlichen Verhandlung auch nicht entgegengetreten; vielmehr hat er ausgeführt, dass er auch keine Informationen habe, dass es Verweisarbeitsplätze gibt.

Aus den von der Behörde herangezogenen Anforderungsprofilen für Facharbeiter als KFZ-Mechaniker und Mechaniker/Lenker sowie dem Gesamtrestleistungskalkül der PVA vom 01.09.2017 hat sich jedoch ergeben, dass er auch die auf diesen Arbeitsplätzen anfallenden Tätigkeiten in Ermangelung der Erbringung von schweren Hebe- und Trageleistungen nicht ausüben kann und er dazu auch künftig nicht in der Lage sein wird. Darüber hinaus führte die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar aus, dass für die Tätigkeit eine mindestens dreijährige Lehre Voraussetzung ist, was der Beschwerdeführer nicht erfüllt und auch nicht mehr erfüllen kann.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Zufolge § 135a Abs. 1 BDG 1979 liegt gegenständlich eine Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

Die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen des BDG 1979 lauten - auszugsweise - wie folgt:

"Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

§ 14. (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.

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

(5) - (8) [...]"

Voraussetzung für eine amtswegige Ruhestandsversetzung ist gemäß§ 14 Abs. 1 BDG 1979 die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten. Unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, ist alles zu verstehen, was seine Eignung, diese Aufgaben zu versehen, dauernd aufhebt. 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 und Erfahrungen -allenfalls unter Zuhilfenahme von Hilfsbefunden -Feststellungen über den Gesundheitszustand des Beamten und die Auswirkungen, die sich aus festgestellten Leiden oder Gebrechen auf die Erfüllung dienstlicher Aufgaben ergeben, trifft, wobei auch eine Prognose über den weiteren Verlauf des Gesundheitszustandes zu treffen ist, um der Dienstbehörde eine Beurteilung der Frage der "dauernden Dienstunfähigkeit" zu ermöglichen. Das ärztliche Sachverständigengutachten muss ausreichend begründet, das heißt aus dem objektiven Befund schlüssig ableitbar sein. Die Dienstbehörde hat anhand der dem Gutachten zugrunde gelegten Tatsachen die Schlüssigkeit des Gutachtens kritisch zu prüfen und einer sorgfältigen Beweiswürdigung zu unterziehen (VwGH 20.05.1985, 84/12/0121; 28.04.1993, 92/12/0055; 17.10.2008, 2007/12/0184).

Die Frage der Dienstunfähigkeit des Beamten ist zunächst in Ansehung seines aktuellen beziehungsweise des zuletzt inne gehabten 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 1979 in Betracht kommt (Sekundärprüfung) (vgl. VwGH 14.10.2009, 2008/12/0212; 23.06.2014, 2010/12/0209 mwN).

Soweit die Beurteilung der Dienstunfähigkeit von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist gemäß § 14 Abs. 3 BDG 1979 betreffend die gemäß § 17 Abs. 1a PTSG zugewiesenen Beamtinnen und Beamten Befund und Gutachten von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) einzuholen.

Wie bereits in der Beweiswürdigung dargelegt, sind die eingeholten Gutachten in sich schlüssig und widerspruchsfrei sowie nachvollziehbar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann der Beweiswert eines solchen, tauglichen Sachverständigengutachtens grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichen Niveau oder durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vgl. Hengstschläger/Leeb, AVG, § 52 Rz 65 mwN). Der Beschwerdeführer ist dem Gutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegengetreten, sondern behauptet lediglich, dass keine dauernde Dienstunfähigkeit vorliege und er in der Lage sei, den Anforderungen seines konkreten Arbeitsplatzes als Buslenker ohne jegliche Einschränkungen nachzukommen.

Soweit der Beschwerdeführer im Laufe des Verfahrens vorbringt, seine Erkrankung sei auf Mobbing seitens seines Arbeitgebers zurückzuführen, ist ihm entgegenzuhalten, dass die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge von erlittenem Mobbing war, für die Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen ohne Bedeutung ist (VwGH 27.06.2013, Zl. 2012/12/0169). Auch sind seine orthopädischen Probleme, auf die sich die Ruhestandsversetzung ausschließlich stützt, nicht auf das Mobbing zurückzuführen.

Insgesamt kann im vorliegenden Fall die von der belangten Behörde durchgeführte Primärprüfung nicht als rechtswidrig erkannt werden, wenn sie aufgrund der schlüssigen Sachverständigengutachten zu dem Ergebnis gelangt, dass der Beschwerdeführer aufgrund des festgestellten Gesamtleistungskalküls nicht mehr in der Lage ist, die konkreten Aufgaben seines derzeitigen Arbeitsplatzes Buskraftfahrer/Omnibuslenker zu erfüllen. Dies hat sich letztlich - wie in der Beweiswürdigung ausgeführt - in der mündlichen Verhandlung durch die Einvernahme der Sachverständigen bestätigt.

Zur Prüfung des Vorliegens eines tauglichen Verweisungsarbeitsplatzes:

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes in Bezug auf die frühere, mit der geltenden Rechtslage aber inhaltlich identen Bestimmung des § 14 Abs. 3 (nunmehr Abs. 2) BDG 1979 sind bei Vorhandensein einer Restarbeitsfähigkeit des Beamten vorerst alle Tätigkeiten der in Betracht kommenden Verwendungsgruppe und deren Anforderungen in physischer und psychischer Hinsicht im Wirkungsbereich der Dienstbehörde anzuführen und dazu anzugeben, ob der Beamte auf Grund seiner festgestellten Restarbeitsfähigkeit imstande ist, diese Tätigkeiten auszuüben, wobei es vorerst nicht darauf ankommt, ob diese Arbeitsplätze frei sind (Prüfung der Verweisungstauglichkeit). Wenn sich herausstellt, dass der Beamte auf Grund seiner Restarbeitsfähigkeit überhaupt keine der Verwendungen der betreffenden Verwendungsgruppe wahrnehmen kann, so darf die Behörde vom Nichtvorliegen von Verweisungsarbeitsplätzen und der Unmöglichkeit eines Vorgehens nach § 14 Abs. 3 leg. cit. ausgehen. Ergibt die Prüfung hingegen, dass Verweisungsarbeitsplätze existieren, so ist weiter zu prüfen, ob diese in Frage kommenden Verweisungsarbeitsplätze zumindest gleichwertig sind und dem Beamten mit Rücksicht auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden können. Die solcherart ermittelten Verweisungsarbeitsplätze sind schließlich auf ihre Verfügbarkeit zu überprüfen. Erst wenn auch diese Prüfung ergibt, dass auf Dauer kein freier Verweisungsarbeitsplatz für den Beamten zur Verfügung steht, kann davon ausgegangen werden, dass die Zuweisung eines solchen nicht erfolgen und der Beamte nach § 14 Abs. 3 leg. cit. nicht als dienstfähig angesehen werden kann. Das Ergebnis dieser Prüfung ist dem Beamten mit einer nachvollziehbaren Begründung mitzuteilen (vgl. etwa VwGH 13.03.2001, 2001/12/0138; 09.04.2004, 2003/12/0229; 02.07.2007, 2006/12/0131).

Die Behörde hat im angefochtenen Bescheid schlüssig ausgeführt, dass keine tauglichen Verweisarbeitsplätze zur Verfügung stehen. Der Beschwerdeführer ist dem in der mündlichen Verhandlung auch nicht entgegengetreten; vielmehr hat er ausgeführt, dass er auch keine Informationen habe, dass es Verweisarbeitsplätze gibt.

Aus den von der Behörde herangezogenen Anforderungsprofilen für Facharbeiter als KFZ-Mechaniker und Mechaniker/Lenker sowie dem Gesamtrestleistungskalkül der PVA vom 01.09.2017 hat sich jedoch ergeben, dass er auch die auf diesen Arbeitsplätzen anfallenden Tätigkeiten in Ermangelung der Erbringung von schweren Hebe- und Trageleistungen nicht ausüben kann und er dazu auch künftig nicht in der Lage sein wird. Darüber hinaus führte die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar aus, dass für die Tätigkeit eine mindestens dreijährige Lehre Voraussetzung ist, was der Beschwerdeführer nicht erfüllt und auch nicht mehr erfüllen kann.

Ein Mangel in der Begründung des angefochtenen Bescheides im Hinblick auf die Sekundarprüfung ist nicht zu erkennen.

Die Beschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen.

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.

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 unter A) zitierte Rechtsprechung des VwGH ist auf den vorliegenden Fall übertragbar.

Schlagworte

Arbeitsplatz, dauernde Dienstunfähigkeit, dienstliche Aufgaben,
Gesundheitszustand, Postbus-Lenker, Restarbeitsfähigkeit,
Ruhestandsversetzung, Sachverständigengutachten,
Verweisungsarbeitsplatz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W221.2177189.1.00

Zuletzt aktualisiert am

23.11.2018

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at