jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2019/1/15 W213 2201145-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.01.2019

Entscheidungsdatum

15.01.2019

Norm

BDG 1979 §14 Abs1
BDG 1979 §14 Abs2
B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs2
VwGVG §28 Abs5

Spruch

W213 2201145-1/7E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter und die fachkundigen Laienrichter Mag. Felix KOLLMANN und Dieter SMOLKA als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Wutte-Lang Rechtsanwälte GmbH, 9020 Klagenfurt, Pfarrhofgasse 2, gegen den Bescheid des Personalamts Klagenfurt der Österreichische Post AG, vom 18.05.2018, Zl. PAK-012131/16-A06, nach mündlicher Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 14 Abs.1 und 2 BDG in Verbindung mit § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG stattgegeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos aufgehoben.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

Der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist gemäß§ 17 PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Zuletzt war ihm ein Arbeitsplatz "Landzustelldienst, Code 0801" im Bereich der Zustellbasis XXXX dienstrechtlich wirksam zugewiesen.

Mit Schreiben vom 29.08.2016 ersuchte die Österreichische Post AG die Pensionsversicherungsanstalt (im folgenden: PVA) um Erstellung eines medizinischen Gutachtens bzw. eines Gesamtleistungskalküls. Im Hinblick auf die

gesundheitlichen Beschwerden des Beschwerdeführers (Wirbelsäule, rechtes Knie, Beckenschiefstellung, Glaukom und Lungenerkrankung) wurde um die Beiziehung von Sachverständigen aus den Fachgebieten der Orthopädie, Inneren Medizin, Psychiatrie und Neurologie ersucht sowie die Erstellung eines augenfachärztlichen und eines lungenfachärztlichen Gutachtens in Auftrag gegeben.

Mit Schreiben vom 23.10.2016 teilte die PVA mit, dass beim Beschwerdeführer nachstehende Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit diagnostiziert wurden:

* Chronisch lumbales Schmerzsyndrom bei leichter Skoliose und Degenerationen, ohne Bewegungseinschränkung, ohne Wurzelreizzeichen (ICD-10: M 41.9).

* Cervikalsyndrom bei altem Bandscheibenvorfall C5/C6 mit Neuroforameneinengung C6 beiderseits, ohne sensomotorische Defizite (ICD-10: M 54.2).

An weiteren Leiden wurden diagnostiziert:

* Gonalgie rechts nach mehrfachen Diskusoperationen, zuletzt 2009, mit guter Gelenksfunktion (M 17.9).

* Grüner Star beiderseits (H 40.1).

* Benetzungstörung (H04.1).

* Chronische Bronchitis ohne subjektive Atembeschwerden (J42).

* Labiler Bluthochdruck (I 10).

* Mobbingsituation (F 43.3).

Angemerkt wurde, dass eine Besserung nur aus orthopädischer Sicht bei weiterer fachärztlicher Behandlung bzw. Durchführung physikalischer Therapien möglich sei.

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 13.03.2017 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass beabsichtigt sei ihn wegen dauernder Unfähigkeit in den Ruhestand zu versetzen. Ferner wurde ihm im Rahmen des Parteiengehörs das oben dargestellte Ergebnis bei ärztlichen Begutachtung übermittelt.

Anwaltlich vertretene Beschwerdeführer brachte dagegen mit Schriftsatz vom 30.03.2017 im Wesentlichen vor, dass der Beschwerdeführer uneingeschränkt in der Lage sei seiner Tätigkeit als Landzusteller nachzugehen. In Wirklichkeit hier ist der belangten Behörde darum, und Beschwerdeführer dazu zu bewegen die Betriebsvereinbarung "BV-Ist" zu unterschreiben. Ferner wurde vorgebracht, dass eine Ruhestandsversetzung aufgrund einer bestehenden Behinderung des Beschwerdeführers dem Diskriminierungsverbot des Behinderteneinstellungsgesetzes widerspreche und daher unwirksam sei.

Im Hinblick auf die im Gutachten vom 25.10.2017 angesprochene Möglichkeit einer Besserung des Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers wurde durch die belangte Behörde mit Schreiben vom 22.11.2017 eine neuerliche Begutachtung unter Beiziehung von Sachverständigen aus den Gebieten der Psychiatrie/Neurologie, Orthopädie und der Inneren Medizin durch die PVA in Auftrag gegeben.

Der Beschwerdeführer wurde in weiterer Folge am 19.12.2017 durch eine Fachärztin für Orthopädie, eine Fachärzte für Innere Medizin und eine Fachärztin für Psychiatrie untersucht. In der Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes vom 22.12.2017 wurden nachstehende Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit diagnostiziert wurden:

* Cervikalsyndrom ohne wesentliche Bewegungseinschränkung (ICD-10: M 54.2).

* Übergewicht (ICD-10: E 66.9).

An weiteren Leiden wurden diagnostiziert:

* Grüner Star mit guter Sehleistung (H 40.9).

Ferner wurde festgestellt, dass eine leistungskalkülrelevante Besserung der Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit nicht möglich sei. Derzeit werde das geforderte Leistungskalkül [gemeint sind wohl die beiliegenden Anforderungsprofile Code 0801-Landzustelldienst und Code 0810-Verteilerdienst bei automatischen Verteilanlagen und Beutelhängebahnen (Codierarbeitsplätze)] erreicht.

Mit Schreiben vom 31.01.2018 wurde dieses Ergebnis im Rahmen des Parteiengehörs im anwaltlich vertretenen

Beschwerdeführer zur Kenntnis gebracht. Dabei wurde ihm mitgeteilt, dass davon auszugehen sei, dass er die dienstlichen Aufgaben des zuletzt auf Dauer dienstrechtlich wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzes Landzustelldienst, Code 0801 sowie eines seiner dienstrechtlichen Stellung in PT 8/B entsprechenden Arbeitsplatzes nicht mehr erfüllen könne.

Auf Grundlage der am 19.12.2017 erfolgten Untersuchung und der zusammenfassenden Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes der PVA vom 22.12.2017 würden als Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit Cervicolumbalgie ohne wesentliche Bewegungseinschränkung sowie Übergewicht und als weiteres Leiden Grüner Star mit guter Sehleistung angeführt .

Nach dem Gesamtrestleistungskalkül laut der Stellungnahme des chefärztlichen Gutachtens seien ständig körperlich leichte, überwiegend körperlich mittelschwere und fallweise körperlich schwere Tätigkeiten zumutbar. Hinsichtlich der Arbeitshaltung seien Sitzen und Gehen 0berwiegend und Stehen fallweise zumutbar. Leichte Hebe- und Trageleistungen seien überwiegend und mittelschwere fallweise zumutbar. Auch Kundenkontakt, Schichtarbeit, ein bildschirmunterstützter Arbeitsplatz, reine Bildschirmarbeit, Tätigkeiten in geschlossenen Räumen und im Freien sowie Tätigkeiten unter starker Lärmentwicklung seien zumutbar. Exposition von Kälte und Nässe seien überwiegend, Exposition von Hitze und Staub fallweise möglich. Das berufsbedingte Lenken eines KFZ und höhenexponiertes sowie allgemein exponiertes Arbeiten seien möglich. Weiters seien Tätigkeiten überkopf, vorgebeugt, gebückt, kniend und hockend fallweise zumutbar. Vom geistigen Leistungsvermögen seien schwierige (verantwortungsvolle) Tätigkeiten mit überdurchschnittlicher psychischer Belastung unter besonderem Zeitdruck (bedingt steuerbar) ausübbar. Nicht möglich sind schwere Hebe- und Trageleistungen, Nachtarbeit sowie Grobarbeiten links. Eine leistungskalkülsrelevante Besserung der Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit sei nicht möglich.

Das Anforderungsprofil, Landzustelldienst" (Code 0801) erfordere überwiegend mittelschwere und fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen sowie häufiges Bücken und Strecken und Arm- und Handbeweglichkeit in besonderem Ausmaß. Laut der letztaktuellen Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes sei ihm dies nicht möglich.

Mit dem Arbeitsplatz „Verteildienst bei automatischen Verteilanlagen und Beutelhängebahnen" (Code 0810) seien überwiegendes Stehen, fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen, Nachtdienst sowie häufiges Bücken verbunden weshalb ihm auch dieser Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar sei.

Zusammenfassend werde daher festgestellt, dass ein seiner dienstrechtlichen Stellung entsprechender Arbeitsplatz, dessen Aufgaben er unter Berücksichtigung seines Leistungskalküls aus gesundheitlicher Sicht noch zu erfüllen imstande sei, nicht zur Verfügung stehe und ihm derzeit und auch in absehbarer Zukunft nicht zugewiesen werden könne.

Mit Schriftsatz vom 27.02.2018 brachte der Beschwerdeführer durch seine anwaltliche Vertretung vor, dass ihm zuletzt der Arbeitsplatz eines Landzustellers in der XXXXin der Verwendungsgruppe PT 8/B, Verwendungscode 0801 rechtmäßig zugewiesen gewesen sei. Er leide an massiven Bandscheibenschäden, Beschwerden im rechten Knie, zudem sei auch ein Schiefstand des Beckens diagnostiziert worden. Weiters seien bei ihm Schädigungen der Lunge sowie ein Glaukom (sog. grüner Star) festgestellt worden. Wegen dieser Gesundheitsschäden sei mit Bescheid des Bundessozialamtes, Landesstelle Kärnten vom 21.12.2007 festgestellt worden, dass der Beschwerdeführer dem Kreis der begünstigten Behinderten gemäß § 2 Abs. 1 BEinstG zuzuzählen sei und der Grad der Behinderung 60% betrage.

Aufgrund seiner körperlichen Beeinträchtigungen sei es dem Beschwerdeführer nicht möglich, dauernd sitzende oder dauernd stehende Tätigkeiten auszuüben. Wegen seiner Augenprobleme könne er keine Tätigkeiten bei schlechter bzw. ständig künstlicher Beleuchtung ausüben, zumal es hiedurch zu einer weiteren Beeinträchtigung des Sehnervs käme. Darüber hinaus dürfe der Beschwerdeführer aufgrund seiner Lungenerkrankung keiner Staubbelastung ausgesetzt sein. Ob dieser gesundheitlichen Einschränkungen sei für ihn aus medizinischer Sicht die Tätigkeit als Landzusteller optimal, da er einerseits die Strecken zwischen den einzelnen Zustellorten mit dem Auto fahre, andererseits aber die kurzen Wege zwischen den einzelnen Gebäuden bzw. Briefkästen zu Fuß zurücklege, so dass die Bewegungsabläufe immer wieder wechselten. Weiters halte sich der Beschwerdeführer bei dieser Tätigkeit viel im Freien auf, was sich auf seine Lungenerkrankung positiv auswirke und zudem seinen Augenproblemen entgegenkomme, da die Arbeit überwiegend bei Tageslicht erledigt werden könne.

Ausdrücklich wurde darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer aufgrund des von XXXX am 25.10.2016 erstellte Gesamtleistungskalküls (=Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes der PVA) hinsichtlich der Zustelltätigkeit keinen

gesundheitlichen Einschränkungen unterliege.

Trotz der eindeutigen Befunde, nämlich dass der Beschwerdeführer nicht nur dienstfähig sei, sondern sein Einsatz als Zusteller aus medizinischer Sicht vielmehr sogar geboten wäre, verweigere die Dienstbehörde nach wie vor, den Beschwerdeführer wieder als Landzusteller einzusetzen. Auch das Ruhestandsversetzungsverfahren sei nicht eingestellt worden. Anstatt die Arbeitskraft des Einschreiters in Anspruch zu nehmen, lasse ihn die Dienstbehörde bei Fortzahlung der Bezüge lieber dienstfreigestellt und habe anstelle des Beschwerdeführers einen neuen Mitarbeiter (XXXX) als Landzusteller aufgenommen, der zusätzlich zu bezahlen sei.

Auch im der Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes (XXXX), vom 22.12.2017, Seite 1 werde festgestellt, dass, der Beschwerdeführer das geforderte Leistungskalkül problemlos erreiche. Laut dem Gutachten XXXX, Fachärztin für Orthopädie, vom 19.12.2017 bestünden keine wesentlichen Bewegungseinschränkungen. Dennoch habe die Dienstbehörde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31.01.2018 mitgeteilt, dass er das Anforderungsprofil für den Landzustelldienst angeblich nicht erfüllen würde und dass er auch nicht in der Lage wäre, einen "Verteildienst bei automatischen Verteileranlagen und Beutelhängebahnen", Code 0810, zu versehen. Dies sei jedoch unrichtig.

Insofern die Dienstbehörde in ihrem Schreiben vom 31.01.2018 behaupte, der Beschwerdeführer könne keine schweren Trage- und Hebetätigkeiten ausüben und dass für ihn ständiges Stehen bzw. eine ständig gebückte Haltung nicht möglich wären, sei festzuhalten, dass dieser Umstand der Dienstbehörde ja schon von jeher bekannt sei. Außerdem fielen am Arbeitsplatz eines Landzustellers kaum derartige Tätigkeiten an, andernfalls der Beschwerdeführer diesen Dienst ja nicht während mehrerer Jahrzehnte ausüben hätte können.

Die Dienstbehörde sei gemäß § 6 BehEinstG dazu verpflichtet, auf den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen und solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es ihm ermöglichten, die an seinem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben zu erfüllen. Dieser Verpflichtung werde die Dienstbehörde in keiner Weise gerecht. Vielmehr versuche sie bewusst, den Beschwerdeführer durch rechtswidrige - und für ihn gesundheitsschädliche - Personalmaßnahmen aus dem Arbeitsprozess zu drängen.

Die von der Dienstbehörde nun ins Treffen geführten gesundheitlichen Einschränkungen seien seit jeher bekannt, zumal diese dazu geführt hätten, dass der Beschwerdeführer mit einer 60%-igen Behinderung als begünstigter Behinderter eingestuft worden sei. In der Vergangenheit sei diese gesundheitliche Beeinträchtigung für die Dienstbehörde nie ein Thema gewesen. Vielmehr sei sie mit den Leistungen des Beschwerdeführers immer sehr zufrieden gewesen, zumal dieser auch kaum Krankenstandstage aufgewiesen habe. Die körperlichen Einschränkungen seien erst dann zum Problem gemacht worden, als der Beschwerdeführer sich entschieden habe, nicht in das neue Arbeitszeit- und Entlohnungsmodell überzutreten und begonnen habe, sich rechtlich - erfolgreich - gegen die Streichung der - wie sich dies schon aus der dargestellten zeitlichen Abfolge ergibt - bezahlten Ruhepause zur Wehr zu setzen.

Soweit die Dienstbehörde, dass der Beschwerde für angeblich keine schweren Hebe- und Trageleistungen ausüben und nicht ständig dieselbe Haltung einnehmen könne, sei dies daher nur als Scheinbegründung anzusehen. Der Dienstbehörde sei sehr wohl bewusst, dass gesundheitlich nichts dagegenspreche, den Beschwerdeführer wieder als Landzusteller einzusetzen. Die Leiterin des Personalamtes Klagenfurt, XXXX, habe dem Beschwerdeführer in einem Schlichtungsgespräch beim Bundessozialamt am 19.01.2017, im Beisein des Schlichtungsleiters, XXXX, stellvertretender Leiter des Bundessozialamtes - Sozialministeriumservice, Landesstelle Kärnten, und dem damaligen Vorsitzenden des Personalausschuss für Kärnten, XXXX, mitgeteilt, dass er sofort wieder als Zusteller arbeiten dürfe, sobald er die BV-Ist-Zeit unterschrieben habe. Von irgendwelchen gesundheitlichen Einschränkungen sei damals keine Rede gewesen.

Aus medizinischer Sicht besteht weder eine Veranlassung dazu, den Einschreiter von seinem Arbeitsplatz abzuziehen, noch ihn (von Amts wegen) in den vorzeitigen Ruhe stand zu versetzen. Vielmehr liegt der Schluss nahe, dass all diese Personalmaßnahmen ausschließlich dazu dienen, den "unbequem" gewordenen Einschreiter aus dem Arbeitsprozess bzw. dem Unternehmen zu drängen.

Wie sogar die von der Dienstbehörde selbst eingeholten ärztlichen Stellungnahmen bestätigten, sei der Beschwerdeführer in Ansehung des ihm zuletzt rechtswirksam zugewiesenen Arbeitsplatzes als Landzusteller jedenfalls als dienstfähig zu qualifizieren und könne dieser Tätigkeit auch im Hinblick auf seine Behinderung bedenkenlos nachgehen. Die beabsichtigte Ruhestandsversetzung wäre daher jedenfalls unzulässig.

Die von der belangten Behörde beabsichtigte Ruhestandsversetzung stelle eine unmittelbare Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund dessen Behinderung und damit einen Verstoß gegen Art 21 der Europäischen Grundrechtscharta sowie gegen das in § 7b des Behinderteneinstellungsgesetz normierte Diskriminierungsverbot dar. Es werde daher beantragt das gegenständliche Ruhestandversetzungsverfahren unverzüglich einzustellen.

Die belangte Behörde alles in weiterer Folge dem nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch nachstehenden Wortlaut hatte:

"Die werden gemäß § 14 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333 idgF, von Amts wegen in den Ruhestand versetzt."

Begründet wurde unter Hinweis auf § 14 Abs. 1 und 2 BDG sowie die Stellungnahmen des chefärztlichen Dienstes der PVA vom 25.10.2016 bzw. 22.12.2017 ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner gesundheitlichen Verfassung seiner dienstlichen Aufgaben auf dem ihm zuletzt bundesrechtlich wirksam zugewiesenen Arbeitsplatz Landzustelldienst, Code 0801, nicht mehr erfüllen könne.

Nach dem Gesamtrestleistungskalkül laut der Stellungnahme des chefärztlichen Gutachtens seien ständig körperlich leichte, überwiegend körperlich mittelschwere und fallweise körperlich schwere Tätigkeiten zumutbar. Hinsichtlich der Arbeitshaltung seien Sitzen und Gehen 0berwiegend und Stehen fallweise zumutbar. Leichte Hebe- und Trageleistungen seien überwiegend und mittelschwere fallweise zumutbar. Auch Kundenkontakt, Schichtarbeit, ein bildschirmunterstützter Arbeitsplatz, reine Bildschirmarbeit, Tätigkeiten in geschlossenen Räumen und im Freien sowie Tätigkeiten unter starker Lärmentwicklung seien zumutbar. Exposition von Kälte und Nässe seien überwiegend, Exposition von Hitze und Staub fallweise möglich. Das berufsbedingte Lenken eines KFZ und höhenexponiertes sowie allgemein exponiertes Arbeiten seien möglich. Weiters seien Tätigkeiten überkopf, vorgebeugt, gebückt, kniend und hockend fallweise zumutbar. Vom geistigen Leistungsvermögen seien schwierige (verantwortungsvolle) Tätigkeiten mit überdurchschnittlicher psychischer Belastung unter besonderem Zeitdruck (bedingt steuerbar) ausübbar. Nicht möglich seien schwere Hebe- und Trageleistungen, Nachtarbeit sowie Grobarbeiten links. Eine leistungskalkülsrelevante Besserung der Hauptursachen der Minderung der Dienstfähigkeit sei nicht möglich.

Für die Primärprüfung der Frage der Fähigkeit werde die den Beschwerdeführer zuletzt dienstrechtlich wirksam zugewiesenen Tätigkeit Code 0801-Landzustelldienst herangezogen. Dieses Anforderungsprofil erfordere überwiegend mittelschwere und fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen sowie häufiges Bücken und Strecken und Arm- und Handbeweglichkeit in besonderem Ausmaß. Laut Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes der PVA vom 22.12.2017 sei dies dem Beschwerdeführer nicht möglich.

Bezüglich der Frage der Zuweisung eines Verweisungsarbeitsplatzes sei unter dem Aspekt der Gleichwertigkeit davon auszugehen gewesen, dass der Beschwerdeführer in die Verwendungsgruppe PT8, Dienstzulagengruppe B, ernannt sei. Im Hinblick auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beschwerdeführers seien nur Verweisungsarbeitsplätze im Bereich des Personalamtes Klagenfurt, nicht aber in anderen Bundesländern, in Betracht gezogen worden. Aktuell lediglich ein Arbeitsplatz Code 0810-Partei bei automatischen Verteilanlagen und Beutelhängebahnen vorhanden.

Mit diesem Arbeitsplatz seien überwiegende Stehen, fallweise schwere hebe-und Trageleistungen, Nachtdienst sowie häufiges Bücken verbunden, weshalb dem Beschwerdeführer dieser Arbeitsplatz nicht mehr zumutbar sei. Da seitens des Beschwerdeführers keine Befunde für die von ihm behauptete Dienstfähigkeit vorgelegt worden seien, erübrige sich angesichts der Schlüssigkeit bei ärztlichen Ausführungen ein Eingehen auf seine weiteren Einwände im Rahmen des Parteiengehörs.

Diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer anwaltliche Vertretung fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass der Beschwerdeführer trotz der bei ihm bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen in der Lage gewesen sei mit dem Arbeitsplatz Code 0801-Landzustelldienst verbundenen dienstlichen Aufgaben zu erfüllen. Der wahre Grund für die Einleitung des gegenständlichen Ruhestandsversetzungverfahrens sei darin zu erblicken, dass sich der Beschwerdeführer geweigert habe, in das Gleitzeitmodell der Betriebsvereinbarung vom 03.09. 2012 (Betriebsvereinbarung IST-Zeit) zu optieren.

Die gegenständliche Ruhestandsversetzung sei nichtig, da entgegen der gesetzlichen Bestimmung des § 72 Abs. 3BPVG das zuständige Personalvertretungsorgan erst am 18.5.2018 (Tag der Bescheidausstellung) in Kenntnis gesetzt wurde.

Dadurch wurde der Personalvertretung die Möglichkeit einer entsprechenden Beratung bzw. Verhandlung genommen. Der Personalausschuss sprach sich zwar gegen die gegenständliche Ruhestandsversetzung aus, was aber von der belangten Behörde normiert wurde.

Zur materiellen Rechtswidrigkeit wurde unter Hinweis auf§ 14 Abs. 3 BDG ausgeführt, dass das in den chefärztlichen Stellungnahmen der PVA vom 25.10.2016 und 22.12.2017 festgestellte Gesamtrestleistungskalkül Beschwerdeführer jedenfalls ermöglicht und Anforderungen eines Landzustellers zu entsprechen.

Die Behauptung der belangten Behörde, dass dieser Arbeitsplatz überwiegend mittelschwere und fallweise schwere Hebe- und Trageleistungen sowie häufiges Bücken und Strecken sowie Arm- und Handbeweglichkeit im besonderem Ausmaß erfordern würde, sei schlichtweg falsch. Diese Fehlmeinung sei offenkundig darauf zurückzuführen, dass die belangte Behörde entgegen ihrer Verpflichtung nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz die Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen nicht evaluiert habe und sohin gar nicht wisse, welche Erfordernisse der Beschwerdeführer als Landzusteller erfüllen müsse. Ungeachtet dessen habe der Beschwerdeführer in den letzten Jahrzehnten, während welcher er diese Tätigkeit ausführt, ausreichend unter Beweis gestellt, dass er den mit dieser Tätigkeit verbundenen Anforderungen - trotz seiner Behinderung - entspreche, wobei wesentlich sei, dass er kaum Krankenstandzeiten aufweise. Die gesundheitlichen Einschränkungen des Beschwerdeführers seien von der belangten Behörde erst zum Thema gemacht worden, als sich der Beschwerdeführer entschieden habe, nicht in das neue Arbeitszeit- und Entlohnungsmodell zu wechseln und begonnen habe, sich rechtlich gegen die Streichung der bezahlten Ruhepause zur Wehr zu setzen. Es liege daher keine Dienstunfähigkeit vor, weshalb keine sachliche Grundlage für eine vorzeitige Ruhestandsversetzung des Beschwerdeführers gegeben sei.

Die gegenständliche Ruhestandsversetzung sei auch unter dem Gesichtspunkt der den Dienstgeber gemäß § 6 BEinstG treffenden Verpflichtung auf den Gesundheitszustand des Beschwerdeführers jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen und solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es ihm ermöglichen, die an seinem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben zu erfüllen, rechtswidrig. Die belangte Behörde wäre daher verpflichtet gewesen, die Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse, die die Behinderung des Beschwerdeführers mit sich bringen, anzupassen. Dies sei von ihr aber völlig ignoriert worden. Zudem setze sich die belangte Behörde auch über den Umstand hinweg, dass die körperlichen Einschränkungen, mit denen sie die vorzeitige Ruhestandsversetzung zu begründen versucht, zur Gänze aus denselben Beeinträchtigungen resultierten, aufgrund welcher dem Beschwerdeführer seinerzeit die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten zuerkannt worden sei. Die Vorgehensweise der belangten Behörde sei im groben Maße diskriminierend. Der gegenständliche Bescheid sei daher auch wegen des Verstoßes gegen das in §§ 7a ff BEinstG normierte Diskriminierungsverbot rechtswidrig. Gleichzeitig verstoße der Bescheid aber auch gegen den Gleichheitsgrundsatz, da die belangte Behörde hinsichtlich anderer Bediensteter, die wesentlich mehr Krankenstandszeiten oder sogar Dauerkrankenstände aufwiesen, aber - dem Wunsch der Dienstbehörde entsprechend - in das neue Gleitzeitdurchrechnungsmodell gewechselt seien, keine vorzeitigen Ruhestandsverfahren eingeleitet habe.

Es werde der Anschein erweckt, dass der Beschwerdeführer bewusst aus dem Arbeitsprozess gedrängt werden sollte. Da keine sachliche Rechtfertigung für die gegenständliche Ruhestandsversetzung bestehe, sei die Vorgangsweise der belangten Behörde als reine Schikane und Willkür zu werten und als Mobbing zu qualifizieren. Die belangte Behörde wolle dem Beschwerdeführer bewusst Nachteile zufügen, zumal er bei einer vorzeitigen Pensionierung erhebliche finanzielle Einbußen hinnehmen müsste.

Aus der Aussage der Leiterin des Personalamtes Klagenfurt im Zuge des Schlichtungsgesprächs vom 19.01.2017, wonach der Beschwerdeführer sofort wieder als Zusteller arbeiten dürfe wenn er in das neu eingeführte Arbeitszeit- und Entlohnungsmodell wechsle, ergebe sich, dass der Beschwerdeführer in Wahrheit gar nicht dienstunfähig gewesen sei.

Das Verfahren der erstinstanzlichen Behörde sei mangelhaft, da die Personalvertretung nicht in der durch § 72 Abs. 3 BPVG bestimmten Weise eingebunden worden sei. Danach habe ich die belangte Behörde unterlassen Feststellungen dazu zu treffen, welche Aufgaben auf dem Arbeitsplatz als Landzusteller in der XXXX konkret zu bewältigen seien, welche Voraussetzungen ein auf diesem Arbeitsplatz tätiger Bediensteter erfüllen müsse, um diese Tätigkeit ausführen zu können und welche konkreten Erfordernisse der Beschwerdeführer nach Meinung der belangten Behörde nicht erfülle. Vielmehr habe sich die Behörde lediglich auf eine Scheinbegründung und die Wiederholung der bereits

altbekannten - und bloß sehr allgemein gehaltenen - Behauptungen beschränkt. Ob des Fehlens der notwendigen Feststellungen könne die Entscheidungsfindung der belangten Behörde nicht nachvollzogen und überprüft werden, was ein weiterer Grund für die Rechtswidrigkeit des Bescheides sei. Ebenso habe die belangte Behörde nicht geprüft, ob, erforderlichenfalls welche, Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers geändert werden müssten, um§ 6 BEinstG zu entsprechen.

Es werde daher beantragt,

1. den angefochtenen Bescheid - gegebenenfalls nach berichtigender Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts - aufzuheben;

2. in eventu den angefochtenen Bescheid aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheids an die belangte Behörde zurück verweisen;

3. den Ausschluss der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde aufzuheben und

4. eine mündliche Verhandlung durchzuführen.

Am 15.01.2019 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, in der der Beschwerdeführer sowie die Zeugen XXXX und Dr. XXXX einvernommen worden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht als Beamter der Verwendungsgruppe PT8, Dienstzulagengruppe B, in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zum Bund. Er ist gemäß § 17 PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Zuletzt war ihm ein Arbeitsplatz "Landzustelldienst, Code 0801" im Bereich der Zustellbasis XXXX dienstrechtlich wirksam zugewiesen.

Mit 01.01.2013 wurde für die Briefzusteller der Österreichischen Post AG ein Gleitzeitdurchrechnungsmodell (IST-Zeit BV) eingeführt, welches auf einer Betriebsvereinbarung zwischen der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Post-und Fernmeldebediensteten vom 03.09.2012 basiert. Die Bediensteten konnten auswählen, ob sie sich für dieses neue Modell entscheiden oder im alten System verbleiben, wobei die Österreichische Post AG aus Kostenersparnisgründen bestrebt ist, möglichst alle Bediensteten in das neue Gleitzeitmodell zu integrieren, da diese mit dem Übertritt in das neue Modell auf die Bezahlung ihrer Mittagspause ausdrücklich verzichten müssen.

Der Beschwerdeführer entschloss sich im alten Modell zu verbleiben und machte seine Ansprüche hinsichtlich der Bezahlung seiner Dienstpausen dienstrechtlich geltend. Mit hg. Erkenntnis vom 02.10.2018, GZ. W122 2017726-3/15E, wurde seiner Beschwerde stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 14.11.2016 312 Stunden an Mehrdienstleistungen erbracht hat.

Mit einem als "Weisung" bezeichneten Schreiben vom 19.04.2016 wurde der Beschwerdeführer mit 30.04.2016 vom Zustelldienst abgezogen und ab 02.05.2016 bei seiner Stammdienststelle, der Zustellbasis XXXX, auf einem Arbeitsplatz "Fachlicher Hilfsdienst/Distribution", Code 0840, Verwendungsgruppe PT 8, eingesetzt.

Mit Dienstanweisung vom 22.06.2016, wurde der Beschwerdeführer von der Dienstbehörde von 27.06.2016 bis 26.09.2016 dem Verteilzentrum XXXX auf einen Arbeitsplatz "Fachlicher Hilfsdienst/Logistik", Code 0841, PT 8, dienstzugeteilt.

Nach einigen Tagen seines Dienstes im Verteilzentrum XXXX kam es zu einer schmerzhaften Verschlechterung seiner Beschwerden im Wirbelsäulenbereich, am rechten Knie und im Beckenbereich geführt. Darüber hinaus bestand auf diesem Arbeitsplatz ob der schlechten Beleuchtung die Gefahr, dass sich das Augenleiden des Beschwerdeführers sowie aufgrund der großen Staubbelastung, sein Lungenleiden verschlechtert.

Da sich die Symptome in der Folge weiter verschlechterten, beantragte der Beschwerdeführer am 18.08.2016 die Erlassung der einstweiligen Anordnung, dass er mit sofortiger Wirksamkeit vom Arbeitsplatz im VerteilerzentrumXXXX abberufen und wieder als Landzusteller in der Zustellbasis XXXX verwendet wird.

Er wurde daraufhin mit Schreiben des Personalamtes vom 26.08.2016 mit sofortiger Wirkung vom Dienst freigestellt und die Überprüfung seiner Dienstfähigkeit durch die PVA angeordnet. Diese Dienstfreistellung ist nach wie vor aufrecht.

Mit dem rechtlich wirksam zugewiesenen Arbeitsplatz "Landzustelldienst, Code 0801" sind nachstehend angeführte

Anforderungen verbunden:

Körperliche Beanspruchung: Mittel

Arbeitshaltung: Jeweils fallweise Sitzen, Gehen, Stehen.

Intellektuelle Ansprüche/geistiges Leistungsvermögen:

Verantwortungsvoll.

Auffassungsgabe: Durchschnittlich.

Konzentrationsfähigkeit: Sehr gut.

Hebe- und Trageleistungen: Überwiegend leicht (Anheben von max. 10 kg und/oder Tragen von max. 5 kg) und mittelschwer (Anheben von max. 25 kg und/oder Tragen von max. 15 kg), fallweise schwer (Anheben von max. 25 kg und/oder Tragen von über 15 kg).

Arbeitsauslastung/Arbeitsrhythmus/Zeitdruck: Unter durchschnittlichem Zeitdruck.

Die Tätigkeit wird ausgeübt: Hauptsächlich im Freien, zum Teil in geschlossenen Räumen.

Diensteinteilung: Nur Tagdienst.

Dienstabschnitte: Zum Teil über 9 Stunden.

Bedienung von Maschinen: Keine

Lenken von Fahrzeugen: Häufig Pkw.

Computerarbeit: Keine.

Erforderliche Arm- und Handbeweglichkeit: In besonderem Ausmaß bei Verteilertätigkeit.

Anforderungen an die Feinmotorik: In besonderem Ausmaß bei Verteilertätigkeit.

Bücken, Strecken: Häufig.

Treppensteigen: Gelegentlich.

Besteigen von Leitern/Masten: Nicht erforderlich.

Erforderliche Sehleistung: Sehr gut beim Lesen von Anschriften.

Erforderliche Gehörleistung: Normal.

Erforderliche Sprechkontakte: Häufig.

Soziale Anforderungen: Vielen Kundenverkehr.

Im Jahr 2016 wurde im Zustellungsbezirk des Beschwerdeführers die Paketzustellung an posteigene Paketzusteller ausgelagert. Das fallweise Heben schwerer Lasten (über 25 kg) gehört daher nicht mehr zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers. Bücken und Strecken sind nur fallweise beim Verladen der fertigen Postkisten erforderlich.

Das Gesamtrestleistungskalkül des Beschwerdeführers umfasst nachstehend angeführte Anforderungen:

Körperliche Beanspruchung: Ständig leicht, überwiegend Mittel, fallweise schwer

Arbeitshaltung: Überwiegend Sitzen und Gehen, fallweise Stehen.

Intellektuelle Ansprüche/geistiges Leistungsvermögen: Schwierig, psychisch Belastbarkeit überdurchschnittlich..

Auffassungsgabe: Durchschnittliche.

Konzentrationsfähigkeit: Sehr gut.

Hebe- und Trageleistungen: Überwiegend leicht (Anheben von max. 10 kg und/oder Tragen von max. 5 kg) und mittelschwer (Anheben von max. 25 kg und/oder Tragen von max. 15 kg) fallweise schwer (Anheben von max. 25 kg und/oder Tragen von über 15 kg).

Arbeitsauslastung/Arbeitsrhythmus/Zeitdruck: Besonderer Zeitdruck (bedingt steuerbar).

Die Tätigkeit wird ausgeübt: Überwiegend im Freien, ständig in geschlossenen Räumen, überwiegend unter starker Lärmwirkung. Hauptsächlich im Freien, zum Teil in geschlossenen Räumen.

Diensteinteilung: Schichtarbeit ist möglich.

Dienstabschnitte: Übliche Arbeitspausen ausreichend.

Lenken von Fahrzeugen: Ständig Pkw.

Computerarbeit: Bildschirmunterstützter Arbeitsplatz und eine Arbeit sind möglich.

Erforderliche Arm- und Handbeweglichkeit bzw. Feinmotorik:

Gebrauchshand rechts Feinarbeiten, Grobarbeiten und Arbeiten erfordern sind überwiegend möglich. Mit Sinn beim Arbeiten und Arbeiten überwiegend möglich.

Bücken, Strecken: Arbeiten über Kopf, vorgebeugt, gebückt knieend, hockend und als Zwangshaltungen sind fallweise möglich.

Soziale Anforderungen: Kundenkontakt ist möglich.

Der Beschwerdeführer wies, abgesehen von den Jahren 2007 bis 2010 keine aus dem Rahmen fallenden Krankenstände auf. Ab dem Jahr 2012 wies der Beschwerdeführer durchschnittlich 11,5 Krankenstandstage pro Jahr auf.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen konnten auf Grundlage der vorgelegten Verwaltungsakten sowie der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 15.01.2019 getroffen werden. Dabei ist hervorzuheben, dass seitens der Behörde in der Verhandlung ausdrücklich mitgeteilt wurde, dass Zustellbezirk des Beschwerdeführers keine Pakete mehr zuzustellen sind. Ebenso steht aufgrund der widersprochen gebliebenen Aussage des Beschwerdeführers in der Verhandlung fest, dass Bücken und Strecken nur fallweise beim Verladen der mit den zuzustellenden Briefsendungen gefüllten Postkisten erforderlich sind. Die Feststellungen über die Krankenstandstage des Beschwerdeführers beruhen auf den von der Behörde vorgelegten Unterlagen, wobei seitens der ausdrücklich festgehalten wurde, dass ab 2012 keine den Normalbereich übersteigenden Krankenstände des Beschwerdeführers zu verzeichnen waren.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Gemäß § 135b BDG liegt im vorliegenden Fall Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG,BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

§ 14 BDG lautet:

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

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

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

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

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

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

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

(8) Die Versetzung in den Ruhestand nach Abs. 4 oder 5 tritt während einer (vorläufigen) Suspendierung gemäß § 112 oder einer Dienstenthebung gemäß § 39 des Heeresdisziplinargesetzes 2002 (HDG 2002), BGBl. I Nr. 167, nicht ein."

Voraussetzung für eine amtswegige Ruhestandsvoraussetzung ist gemäß§ 14 Abs.1 BDG die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten. Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, demnach 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 der ärztlichen Sachverständigen ist es, an der Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes mitzuwirken, in dem er in Anwendung seiner Sachkenntnisse Feststellungen über den Gesundheitszustand des Beamten trifft und die Auswirkungen bestimmt, die sich aus festgestellten Leiden oder Gebrechen auf die Erfüllung dienstlicher Aufgaben ergeben. Dabei ist, um der Dienstbehörde eine Beurteilung des Kriteriums "dauernd" zu ermöglichen, auch eine Prognose zu stellen. Die Dienstbehörde hat anhand der dem Gutachten zu Grunde gelegten Tatsachen die Schlüssigkeit des Gutachtens kritisch zu prüfen und einer sorgfältigen Beweiswürdigung zu unterziehen (VwGH, 29.03.2012, GZ. 2008/12/0184).

Die Dienstfähigkeit des Beamten ist unter Ansehung des aktuellen bzw. zuletzt inne gehabten Arbeitsplatzes des Beamten zu prüfen. Maßgebend ist daher primär jener Arbeitsplatz der dem Beamten zuletzt dienstrechtlich zugewiesen war. Maßgeblich ist daher die Klärung der Dienstfähigkeit unter konkreter Bezugnahmen auf die dienstlichen Aufgaben auf diesem Arbeitsplatz (VwGH, 30.06.2010, GZ. 2009/12/0154).

Im vorliegenden Fall ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Hinblick auf den Entfall der Paketzustellung sehr wohl in der Lage war seine dienstlichen Aufgaben auf dem im zuletzt dienstrechtlich wirksam zugewiesenen Arbeitsplatz eines Landzustellers, Code 0801, erfüllen. Es bestehen daher keine Anhaltspunkte für eine dauernde Dienstunfähigkeit des Beschwerdeführers im Sinne des § 14 Abs. 2 BDG, zumal auch keine über das normale Maß erhöhten Krankenstände zu verzeichnen waren und der Beschwerdeführer in der Lage war der erforderlichen Tätigkeiten, die mit Bücken und Strecken verbunden waren, auszuführen.

Der Beschwerde war daher gemäß § 14 Abs. 1 und 2 BDG und Verbindung mit § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG stattzugeben und der angefochtene Bescheid ersatzlos zu beheben.

Zu B) (Un)Zulässigkeit 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 hier zu beurteilende Rechtsfrage der dauernden Dienstunfähigkeit ist im Hinblick auf die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs als geklärt zu betrachten.

Schlagworte

Arbeitsplatz, dauernde Dienstunfähigkeit, dienstliche Aufgaben,
ersatzlose Behebung, Gesundheitszustand, Österreichische Post AG,
Postzusteller, Ruhestandsversetzung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W213.2201145.1.00

Zuletzt aktualisiert am

18.04.2019

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

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