

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/11/23 W129 2105791-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.11.2020

## Entscheidungsdatum

23.11.2020

## Norm

B-VG Art133 Abs4

GehG §13

GehG §13c

## Spruch

W129 2105791-1/34E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter DDr. Markus GERHOLD als Einzelrichter über die Beschwerde von Mag. XXXX gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion Salzburg vom 19.03.2015, GZ: P6/14882-PA/15, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass der Spruch des angefochtenen Bescheides zu lauten hat:

„Der Antrag vom 02.02.2015 auf Nachzahlung wird abgewiesen. Gemäß § 13 GehG gebührt dem Beschwerdeführer im Monat Februar 2015 ein Monatsbezug in der Höhe von EUR 5.967,99 und für den Monat März 2015 ein Monatsbezug in der Höhe von EUR 6.073,58.“

B)

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

## Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Der Spruch des angefochtenen Bescheides der Landespolizeidirektion Salzburg vom 19.03.2015, GZ: P6/14882-PA/15, (im Folgenden: belangte Behörde) lautet, wie folgt:

„Zu Ihrem Antrag vom 02. Februar 2015 wird festgestellt, dass Sie sich seit dem 14.08.2014 durchgehend im Krankenstand befinden und deshalb die Rechtsfolgen des § 13c GehG idGF eingetreten sind wodurch Ihr Monatsbezug auf 80 % gekürzt wurde und sich daraus unter gleichzeitiger Berücksichtigung von § 13c Absatz 3 GehG für den Monat Februar ein Monatsbezug in Höhe von Euro 5.967,99 und für den Monat März 2015 ein Monatsbezug in Höhe von Euro 6.073,58 ergibt.“

Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, dass im vorliegenden Fall eine Dienstverhinderung, die aufgrund einer Krankheit resultiere, vorliege. Eine Fürsorgepflichtverletzung durch den Dienstgeber könne nicht erkannt werden.

2. Mit Schriftsatz vom 07.04.2015 erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und monierte die Rechtswidrigkeit des Bescheides. Es liege ein Untersuchungsbericht mit der Diagnose "protrahiertes Erschöpfungssyndrom bei anhaltender beruflicher Konfliktsituation" vor. Eine Krankheit im Sinne des § 13c GehG liege nicht vor.

Bereits im Laufe des Verwaltungsverfahrens vertrat der Beschwerdeführer die Ansicht, dass diese Dienstverhinderung auf ein schuldhaftes Verhalten der Dienstbehörde zurückzuführen sei.

3. Die gegenständliche Beschwerde wurde samt Vorlagebericht und maßgeblichen Verwaltungsakt von der belangten Behörde mit Schreiben vom 08.04.2015 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

4. Mit verfahrensleitender Anordnung des Verwaltungsgerichtshofes vom 13.10.2017, Zl. Fr 2017/12/0029-2, wurde dem Bundesverwaltungsgericht aufgetragen, binnen Frist von drei Monaten eine Entscheidung zu erlassen. Diese Anordnung wurde am 09.11.2017 dem Bundesverwaltungsgericht zugestellt.

5. Das BVwG beraumte eine öffentliche mündliche Beschwerdeverhandlung für den 10.01.2017 an.

In dieser gab der Beschwerdeführer an, dass er seit 01.10.2015 im Ruhestand sei. Er habe gegen die Republik Österreich einen Amtshaftungsprozess wegen Mobbing angestrengt; die Verhandlung sei beim Landesgericht XXXX für den 22. und 23.01.2018 angesetzt.

Bereits am 15.01.2018 habe er einen Termin bei einer (medizinischen) Sachverständigen.

Auf Anmerkung des Richters, dieser erachte den Ausgang der medizinischen Untersuchung bzw. den Ausgang des Verfahrens auch als Vorfrage in Bezug auf das gegenständliche Beschwerdeverfahren, antwortete der Beschwerdeführer, er habe nichts dagegen, dass sein Verfahren ausgesetzt wird. Er halte seine Anträge aufrecht, insbesondere für den Fall, dass sich aus seiner Befundung bzw. aus dem Amtshaftungsverfahren ein Mobbing des Dienstgebers gegen seine Person ergeben sollte. Er erteile die Zustimmung, dass das Untersuchungsergebnis bzw. die Entscheidung des Landesgerichtes an das Bundesverwaltungsgericht weitergeleitet und zugleich als Beweismittel im gegenständlichen Fall herangezogen werde.

6. Mit Beschluss vom 12.01.2018, W129 2105791-1/13, wurde das Beschwerdeverfahren gemäß § 17 VwGVG iVm § 38 AVG ausgesetzt.

Der Begründung ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass sich das BVwG im gegenständlichen Beschwerdeverfahren mit der als Vorfrage zu qualifizierenden Frage auseinander zu setzen hat, ob der Beschwerdeführer einem von der Dienstbehörde zu verantwortenden Mobbing ausgesetzt war und die zur Bezugskürzung führende Dienstverhinderung des Beschwerdeführers auf dieses Mobbing zurückzuführen ist. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich (auch) einen Amtshaftungsprozess angestrengt.

Der Ausgang dieses Verfahrens ist wesentlich für das gegenständliche Beschwerdeverfahren. Mit der Aussetzung des gegenständlichen Beschwerdeverfahrens hat sich der Beschwerdeführer auch einverstanden erklärt.

Da die Voraussetzungen des § 38 AVG zur Aussetzung des gegenständlichen Beschwerdeverfahrens gegeben sind, wird dieses bis zum Abschluss des beim Landesgericht XXXX geführten Verfahrens ausgesetzt.

7. Zum Amtshaftungsverfahren ist auszuführen:

Mit Beschluss des OGH vom 24.06.2020, 1 Ob 92/20s, wurde die außerordentliche Revision gegen das Urteil des OLG XXXX vom 23.03.2020, 4 R 143/19f-50, mit dem das Urteil des LG XXXX vom 10.07.2019, 3 Cg 2/17a-45, (Abweisung der Klagebegehren des Beschwerdeführers) bestätigt wurde, zurückgewiesen.

8. Am 21.09.2020 wurde am Bundesverwaltungsgericht die mündliche Verhandlung fortgesetzt.

Der Richter erörterte insbesondere, dass mit Beschluss des OGH vom 24.06.2020, 1 Ob 92/20s, die außerordentliche Revision gegen das Urteil des OLG XXXX vom 23.03.2020 zurückgewiesen wurde.

Der Beschwerdeführer merkte dazu an, dass sich der OGH mit der außerordentlichen Revision nicht auseinandergesetzt habe und deswegen die Zurückweisung vorgenommen habe. Er bleibe bei seinem Standpunkt, den er mehrfach schriftlich ausgeführt habe. Seiner Meinung nach liege ein Dienstunfall vor. Ausgehend von der Suspendierung habe das LG XXXX als Sozial- und Arbeitsgericht festgestellt, dass es sich beim Ereignis am 16.05.2014 um einen Dienstunfall gehandelt habe und ausgehend davon, habe es einen Arbeitsversuch vom 25.07.2014 bis 14.08.2014 gegeben. Ab dann sei eine wesentliche Verschlechterung durch weitere Mobbinghandlungen eingetreten, sodass er in den dauernden Krankenstand gehen habe müssen und mit Ablauf des 30.09.2015 wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Dienstruhestand versetzt worden sei. Die Abwesenheit habe nicht er, sondern die Dienstbehörde zu vertreten, da sie keine Vorkehrung im Sinne der Judikatur des VwGH getroffen habe.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der Beschwerdeführer befand sich bis 31.09.2015 in einem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

Der Beschwerdeführer wurde am 16.05.2014 suspendiert. Nach Aufhebung der Suspendierung war der Beschwerdeführer vom 25.07.2014 bis 14.08.2014 im Dienst. Danach war der Beschwerdeführer im Krankenstand.

1.2. Der Beschwerdeführer wies jedenfalls seit seinem Krankenstand eine psychiatrische Morbidität auf.

1.3. Aufgrund dieser Erkrankungen war es dem Beschwerdeführer im hier relevanten Zeitraum nicht möglich, die für seinen Arbeitsplatz erforderlichen Aufgaben zu erfüllen.

Der Beschwerdeführer war keinem Mobbing bzw Bossing ausgesetzt. Vielmehr lieferte der Beschwerdeführer Anlässe für die gesetzten Maßnahmen.

1.4. Der Beschwerdeführer hat sich am 18.08.2014 mittels E-Mail bei seinem - zum damaligen Zeitpunkt - Dienstvorgesetzten krankgemeldet. Der beigefügten Krankmeldung wurde die Arbeitsunfähigkeit mit Beginn (von) 14.08.2014 angeführt.

Der Beschwerdeführer wurde mit Ablauf des 30.09.2015 in den Ruhestand versetzt.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus dem Akt in Verbindung mit der durchgeführten mündlichen Verhandlung.

Zu 1.1. ist auszuführen, dass sich diese Feststellungen aus den Angaben des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung vom 21.09.2020 ergeben.

Zu 1.2. ist auszuführen, dass sich die psychische Erkrankung des Beschwerdeführers aus den im Akt einliegenden Gutachten bzw. Stellungnahmen ergibt. So ergibt sich, zB aus dem Neurologischen psychiatrischen Gutachten BVA vom 27.05.2015, dass es in Folge von Arbeitsplatzkonflikten zumindest subjektiv zu schwersten Kränkungen gekommen sei, was eine psychische Morbidität verursacht habe. Das Gericht geht in Zusammenschau der einzelnen Gutachten davon aus, dass im relevanten Zeitraum (und zwar jedenfalls ab Krankmeldung bis März 2015) eine psychische Krankheit des Beschwerdeführers vorliegen hat.

Zu 1.3. ist einleitend auszuführen, dass das Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 12.01.2018, W129 2105791-1/37, das Beschwerdeverfahren gemäß § 17 VwGVG iVm § 38 AVG ausgesetzt hat. Die Aussetzung bezog sich auf einen Amtshaftungsprozess, den der Beschwerdeführer angestrengt hat. Der Beschwerdeführer hat sich auch mit der Aussetzung einverstanden erklärt. Mit Beschluss des OGH vom 24.06.2020, 1 Ob 92/20s, wurde die außerordentliche Revision gegen das Urteil des OLG XXXX vom 23.03.2020, 4 R 143/19f-50, mit dem das Urteil des LG XXXX vom 10.07.2019, 3 Cg 2/17a-45, (Abweisung der Klagebegehren des Beschwerdeführers) bestätigt wurde, zurückgewiesen.

Festgehalten wird, dass im Zuge dieses Amtshaftungsverfahrens auch die Suspendierung sowie die Situation nach der Aufhebung der Suspendierung behandelt wurde.

Dem Urteil des OLG XXXX vom 23.03.2020, 4 R 143/19f-50, kann auszugsweise entnommen werden:

„Ausgehend vom festgestellten Sachverhalt ist das Erstgericht zutreffend zum Ergebnis gelangt, dass weder Mobbing noch Bossing vorliegt. Von einer objektiven Eignung von Maßnahmen, die die Verdrängung aus dem Arbeitsverhältnis bewirken sollen, kann nämlich dann nicht gesprochen werden, wenn diese sachlich gerechtfertigt waren, also etwa in der notwendigen und gebotenen Dienstaufsicht wurzelten oder sonst zur Gewährleistung eines rechtskonformen Dienstbetriebes geboten waren.

Alleine aufgrund der Amtsführung des Klägers, den dabei aufgetretenen Unregelmäßigkeiten, seiner Ankündigung, Weisungen nicht befolgen zu wollen, seinen Äußerungen, sein Vorgesetzter sei inkompetent und habe ohnehin nichts zu tun, war es nicht nur angebracht, den Kläger ‚strenger‘ zu kontrollieren, als etwa andere Bedienstete. Auch das Faktum, dass gegen den Kläger zahlreiche Disziplinaranzeigen erstattet wurden, die nur teilweise zu Verurteilungen führten und der Umstand, dass das Strafverfahren mit einem teilweisen Freispruch (und teilweise mit Einstellung) endete, können keinen Mobbing- oder Bossingvorwurf begründen. Aus der Nichteinleitung von Disziplinarverfahren kann nämlich nicht der Schluss gezogen werden, dass ex ante betrachtet kein begründeter Verdacht vorlag. Immerhin wurden gegen den Kläger in zahlreichen Fällen Disziplinarverfahren eingeleitet, er wurde auch zu Geldstrafen verurteilt.“

Das Gericht verkennt nicht, dass die im Akt aufliegenden Gutachten teilweise ausführen, dass die Krankheit durch Mobbing am Arbeitsplatz ausgelöst wurde (vgl. etwa Dr. XXXX 24.01.2019). Diesbezüglich ist aber festzuhalten, dass trotz des subjektiven Gefühls des Beschwerdeführers – dem Urteil betreffend Amtshaftung folgend – tatsächlich keine Mobbing-situation am Arbeitsplatz vorgelegen ist.

Auch wird nicht verkannt, dass das LG XXXX als Arbeits- und Sozialgericht, mit der das Klagebegehren (Gewährung einer Versehrtenrente) abgewiesen wurde, in der (nicht bindenden) Begründung ihrer Entscheidung die Suspendierung grundsätzlich als Arbeitsunfall qualifizierte. Diesbezüglich ist aber anzumerken, dass der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung selbst angab: „Ausgehend von der Suspendierung hat das LG XXXX als Sozial- und Arbeitsgericht festgestellt, dass es sich bei dem Ereignis am 16.05.2014 um einen Dienstunfall gehandelt hat und ausgehend davon, hat es einen Arbeitsversuch vom 25.07.2014 bis 14.08.2014 gegeben. Ab dann ist eine wesentliche Verschlechterung durch weitere Mobbinghandlungen eingetreten, sodass ich in den dauernden Krankenstand gehen musste und mit Ablauf des 30.09.2015 wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Dienstruhestand versetzt wurde. Die Abwesenheit habe nicht ich zu vertreten, sondern die Dienstbehörde, da sie keine Vorkehrung getroffen hat, im Sinne der Judikatur des VwGH.“ In diesem Sinn führte der Beschwerdeführer auch im Schriftsatz vom 18.09.2020 aus: „Die Ursache meiner Abwesenheit vom Dienst liegt daher – ausgehend vom Ereignis am 16.05.2014 (Dienstunfall) – nicht in meiner Sphäre, vielmehr wurde mir auf Grund der weiteren Vorgangsweise des Dienstgebers gegen meine Person ab Wiederantritt des Dienstes am 25.07.2015 eine Rückkehr auf meinen Arbeitsplatz verunmöglicht. Damit greift aber die eingangs angeführte Judikatur des VwGH (im Einklang mit jener des OGH), so dass ich die Abwesenheit im angeführten Zeitraum nicht selbst zu vertreten habe, sondern diese Abwesenheit der Fürsorgeverletzung des Dienstgebers zuzurechnen ist.“ Der Beschwerdeführer beruft sich daher selbst darauf, dass letztlich (weitere) Mobbinghandlungen der Grund dafür waren, dass er in den dauernden Krankenstand gehen musste, welche aber – dem Urteil betreffend Amtshaftung folgend – tatsächlich nicht vorgelegen sind. Eine Kausalität der Mobbinghandlungen ist daher mangels Vorliegens solcher zu verneinen.

Aufgrund dieser Erwägungen kommt das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass (nur) die aufgrund des subjektiv als Mobbing empfundenen Arbeitsumfeldes entstandenen psychischen Krankheiten – und eben nicht tatsächliche Mobbinghandlungen – dazu geführt haben, dass der Beschwerdeführer nicht mehr die für seinen Arbeitsplatz erforderlichen Aufgaben erfüllen konnte.

Zum Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.04.2019, L501 2190520-1, wird festgehalten, dass Sache des Verfahrens der Grad der Behinderung war, und daher die in diesem Verfahren wesentlichen Fragestellungen für das gegenständliche Verfahren nicht maßgeblich sind.

Zu 1.4. ist auszuführen, dass sich diese Feststellungen aus dem Akteninhalt, insbesondere aus den unbekämpften Ausführungen im angefochtenen Bescheid sowie dem im Akt aufliegenden Ruhestandsversetzungsbescheid ergeben.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

#### 3.1. § 13c GehG lautet wie folgt:

##### Ansprüche bei Dienstverhinderung

§ 13c. (1) Ist der Beamte durch Unfall (ausgenommen Dienstunfall) oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt dem Beamten ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen der Monatsbezug in der Höhe von 80% des Ausmaßes, das dem Beamten ohne diese Dienstverhinderung gebührt hätte.

(2) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(2a) Zeiten einer Wiedereingliederungsteilzeit (ausgenommen Zeiten einer Wiedereingliederungsteilzeit, die in Folge eines Dienstunfalls vereinbart wurde) gelten für die Berechnung der in Abs. 1 genannten Dauer von 182 Kalendertagen als Dienstverhinderung und der Antritt des Dienstes bei Wiedereingliederungsteilzeit gilt nicht als Wiederantritt des Dienstes im Sinne der Abs. 2 und 5.

(3) Die Kürzung gemäß Abs. 1 vermindert sich um 80% der Bemessungsbasis gemäß Abs. 4, höchstens jedoch um das Gesamtausmaß der Kürzung gemäß Abs. 1.

(4) Bemessungsbasis im Sinne des Abs. 3 ist die Summe der Zulagen (ohne Sonderzahlung), Vergütungen, Abgeltungen und Nebengebühren (ausgenommen jene gemäß §§ 12f Abs. 2, 19, 20b oder 20c), die der Beamte ohne Dienstverhinderung beziehen würde und die ihm zufolge der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gebühren. Bei nicht pauschalieren Nebengebühren im Sinne des ersten Satzes ist von einem Zwölftel der Summe dieser Nebengebühren auszugehen, die der Beamte für die letzten 12 Monate vor Beginn des ersten Krankenstandes der gemäß Abs. 2 zusammenzuzählenden Krankenstände bezogen hat.

(5) Die Verringerung des Monatsbezuges wird mit dem Tag des Beginns der jeweiligen Dienstverhinderung, frühestens aber mit dem auf den Ablauf der im Abs. 1 angeführten Frist von 182 Kalendertagen folgenden Tag, bis einschließlich zu dem Tag wirksam, der dem Tag des Wiederantritts des Dienstes unmittelbar vorangeht. Ergeben sich daraus innerhalb desselben Kalendermonats Tage mit unterschiedlichen Bezugsansprüchen, ist für jeden Tag der Kürzung der verhältnismäßige Teil des Kürzungsbetrages nach den Abs. 1 bis 4 für die Bemessung des Monatsbezuges zu berücksichtigen.

(6) Sinkt der Monatsbezug durch die Maßnahmen nach den Abs. 1 bis 5 unter die nach der jeweiligen Ergänzungszulagenverordnung zum Pensionsgesetz 1965 geltenden Mindestsätze ab, gebührt dem Beamten die dort vorgesehene Ergänzungszulage im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen seinem gekürzten Monatsbezug und den in Betracht kommenden Mindestsätzen. Die für die Ergänzungszulage geltenden Bestimmungen des Pensionsgesetzes 1965 sind anzuwenden. Die Ergänzungszulage darf das Ausmaß der Kürzung des Monatsbezuges nicht übersteigen und ist der Bemessung der Sonderzahlung zugrunde zu legen.

(7) Allfällige Übergüsse, die sich aus der Anwendung der Abs. 1 bis 6 ergeben, sind dem Bund abweichend vom § 13a in jedem Fall zu ersetzen.

(8) Während eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG (sowohl vor als auch nach der Entbindung) sind die Abs. 1 bis 6 nicht anzuwenden. Ein solches Beschäftigungsverbot beendet alle in den Abs. 1 bis 6 angeführten Fristenläufe.

(9) Eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der infolge einer Beschwerde gegen eine amtswegige Ruhestandsversetzung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979 als beurlaubt gilt, gilt in besoldungsrechtlicher Hinsicht als infolge Krankheit länger als 182 Tage an der Dienstleistung verhindert, wenn ihre oder seine Bezüge am Tag der Erlassung des angefochtenen Bescheids bereits gemäß Abs. 1 gekürzt waren.

3.2. Mit Entscheidung vom 03.10.2018, Ra 2017/12/0088, sprach der Verwaltungsgerichtshof aus, dass es sich beim Begriff der krankheitsbedingten Dienstverhinderung um einen Rechtsbegriff handelt, der der rechtlichen Beurteilung der Dienstbehörde bzw. des Verwaltungsgerichts unterliegt. Ob eine Krankheit die Dienstunfähigkeit des Beamten bzw. die Verhinderung am Dienst nach sich zieht, ist nach der Lage des konkreten Falles von der Dienstbehörde bzw. durch das Verwaltungsgericht zu beurteilen und dann der Fall, wenn der Beamte wegen konkret bei ihm gegebener

Folgen einer Krankheit den an ihn gestellten dienstlichen Anforderungen nicht entsprechen kann (vgl. im Zusammenhang mit der Frage einer infolge Erkrankung gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst im Sinn von § 48 Abs. 1 und § 51 BDG 1979 VwGH 19.10.2017, Ra 2017/09/0039).

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 16.09.2013, 2012/12/0117, lautet auszugsweise, wie folgt:

„Wie in dem hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072, mit ausführlicher Begründung dargelegt wurde, haben die bis dahin vorgelegenen Verfahrensergebnisse des Ruhestandsversetzungsverfahrens deshalb keine dauernde Dienstunfähigkeit der Beschwerdeführerin ergeben, weil die dauernde Dienstunfähigkeit zwar anhand des aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu prüfen war, dabei jedoch nicht auf die dort faktisch zu erwartenden Zustände, sondern auf jene Situation abzustellen ist, wie sie an diesem Arbeitsplatz bei rechtmäßigem Verhalten anderer Mitarbeiter und bei Erfüllung der ihm gegenüber den Beamten treffenden Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber vorläge. Nach den damals vorliegenden Verfahrensergebnissen war es nicht ausgeschlossen, dass der Dienstgeber zu einer Aufarbeitung der Mobbingssituation verpflichtet gewesen wäre, wobei die Unfähigkeit der Beschwerdeführerin, vor einer solchen Aufarbeitung den Dienst wieder anzutreten, ihrer ‚dauernden Dienstfähigkeit‘ im Verständnis des Ruhestandsversetzungsrechtes nicht entgegenstand.

Entsprechendes gilt aber auch für die hier zu beurteilende Frage, ob der Beamte ‚durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert‘ ist. Auch diese Voraussetzung ist zwar anhand des aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu prüfen, wobei aber auch hier auf jene Situation abzustellen ist, wie sie bei rechtmäßigem Verhalten anderer Mitarbeiter und bei Erfüllung der Fürsorgepflichten des Dienstgebers vorläge. Dies folgt daraus, dass dem Gesetzgeber wohl nicht zugesonnen werden kann, er habe mit § 13c Abs. 1 GehG das gehaltsrechtliche Risiko einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber teilweise auf den Beamten überwälzen wollen.“

3.3. Das Gericht schließt sich den Ausführungen der belangten Behörde an, dass der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall durch eine Krankheit am Dienst verhindert war. Wie festgestellt, wurden keine Mobbinghandlungen gesetzt, weshalb eine Fürsorgepflichtverletzung durch den Dienstgeber im vorliegenden Fall nicht erkannt werden kann. Die durch den Dienstgeber gesetzten Maßnahmen waren vielmehr aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers sachlich gerechtfertigt. Es handelt sich daher um eine Dienstverhinderung, die auf Grund einer Krankheit resultierte.

3.4. Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 23.11.2011 ausgesprochen:

„Nach der in Rechtsprechung und Lehre zur Beurteilung der Bedingtheit der Minderung der Erwerbsunfähigkeit durch die Folgen eines Arbeits- und Dienstunfalles entwickelten Theorie der ‚wesentlichen Bedingung‘ ist eine Bedingung nur dann wesentlich für den Erfolg, wenn sie nicht im Hinblick auf andere mitwirkende Ursachen erheblich in den Hintergrund tritt. Nur jene Bedingung, ohne deren Mitwirkung der Erfolg überhaupt nicht oder nur zu einem erheblich anderen Zeitpunkt oder nur im geringeren Umfang eingetreten wäre, ist eine wesentliche Bedingung. Der Grundgedanke dieser Theorie kann auch der im vorliegenden Fall zu lösenden Frage, ob die Dienstunfälle des Beamten wesentliche Bedingungen für seine Dienstverhinderung darstellten oder nicht, zu Grunde gelegt werden. Der eingetretene Erfolg liegt hier in der Dienstverhinderung des Beamten, wobei entscheidend ist, ob die Dienstunfälle (bzw. einer der Dienstunfälle) eine wesentliche Ursache für den Eintritt des Erfolges (der Dienstverhinderung) waren (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 2. Juli 2009, Zl. 2008/12/0167, mwN).“

Die Ausführungen des Beschwerdeführers hinsichtlich dieser Judikatur gehen schon insofern ins Leere, als die Mobbinghandlungen, auf die sich der Beschwerdeführer bezieht, nicht vorgelegen sind.

3.5. Im Übrigen wird nicht übersehen, dass der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 04.02.2009, 2008/12/0062, Folgendes ausgesprochen hat:

„Der Verwaltungsgerichtshof geht zunächst davon aus, dass § 13c Abs. 1 GehG den Begriff ‚Dienstunfall‘ im Verständnis des § 90 B-KUVG gebraucht. Demnach wird als ‚Unfall‘ ganz allgemein ein zeitlich begrenztes Ereignis angesehen, das zu einer Gesundheitsschädigung geführt hat. Das Ereignis muss nicht unbedingt ein mechanischer Vorgang sein, sondern kann auch ein chemo-physikalischer Vorgang sein (vgl. hierzu das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 14. September 2004, 10 Ob S 71/04w = SSV-NF 18/81, sowie das hg. Erkenntnis vom 1. Juli 2004, Zl. 99/12/0321). In diesem Zusammenhang hat der Oberste Gerichtshof in dem eben zitierten Urteil die Auffassung vertreten, dass eine Hepatitisinfektion als Folge einer freiwilligen Blutplasmaspende einen ‚Unfall‘ darstellen kann.“

Wie bereits dargelegt, stützt sich der Beschwerdeführer maßgeblich darauf (siehe insbesondere Ausführungen in der mündlichen Verhandlung), dass erst weitere Mobbinghandlungen den Grund für seine Abwesenheit bildeten. Relevante Anhaltspunkte, dass „rein“ die Suspendierung der Grund für seine Dienstverhinderung hätte sein sollen, sind nicht hervorgekommen, weshalb diesbezüglich keine weiteren Ermittlungen erforderlich waren. In diesem Zusammenhang wurde auch, wie bereits in der Beweiswürdigung dargelegt, nicht das Urteil XXXX als Arbeits- und Sozialgericht übersehen, mit der das Klagebegehren (Gewährung einer Versehrtenrente) abgewiesen wurde und in der (nicht bindenden) Begründung die Suspendierung grundsätzlich als Arbeitsunfall qualifiziert wurde.

3.6. Soweit der Beschwerdeführer zusammengefasst moniert, dass der Spruch des angefochtenen Bescheides fehlerhaft sei, ist dem Beschwerdeführer zuzustimmen.

So lautet die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 16.12.2009, 2008/12/0219, auszugsweise wie folgt:

„Wie der Verwaltungsgerichtshof in einem weiteren Erkenntnis vom 4. Februar 2009, ZI.2008/12/0209, betreffend den Fall der Aufhebung eines von Amts wegen erlassenen Feststellungsbescheides über die Kürzung der Bezüge im Instanzenzug, ausführte, hätte die Frage, ob beziehungsweise wie lange eine Kürzung der Bezüge wegen krankheitsbedingter Dienstverhinderung stattzufinden habe, vielmehr (bei Vorliegen eines entsprechenden Antrages) im Rahmen eines Bemessungsbescheides geklärt werden müssen, in dem über die Höhe der dem Beschwerdeführer gebührenden Bezüge während des in Rede stehenden Zeitraumes bescheidförmig abzusprechen gewesen wäre.“

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 23.11.2011, 2010/12/0105, lautet auszugsweise wie folgt:

„Die Dienstbehörde erster Instanz hatte mit ihrem Bescheid vom 20. Mai 2009, der Gegenstand der Berufung vom 9. Juni 2009 war, über die Gebührllichkeit der dem Beschwerdeführer für die Monate November 2007 bis einschließlich Dezember 2008 einschließlich der Sonderzahlung gebührenden gekürzten Bezüge abgesprochen. Im Hinblick auf die auf diesen Zeitraum beschränkte Bemessung der gekürzten Bezüge konnte Gegenstand des Berufungsverfahrens ebenfalls nur die Bemessung der gekürzten Bezüge für die genannten Monate bilden (vgl. im Gegensatz die zu dem "bis auf Weiteres" im Instanzenzug verfügte Abspruch über Bezüge ergangenen hg. Erkenntnisse vom 24. April 2002, ZI. 97/12/0087, sowie vom 19. Februar 2003, ZI.2002/12/0122). Der Umstand, dass die Dienstbehörden damit - offensichtlich in Ansehung des Inhaltes der Erledigung vom 8. Jänner 2009 - nur die Bezüge bis einschließlich Dezember 2008 bemaßen, nicht jedoch für den Folgezeitraum bis zur Erlassung ihrer Bescheide, wird von der Beschwerde auch nicht gerügt.“

Der Spruch war daher entsprechend anzupassen. Dass eine unrichtige Berechnung vorgenommen wurde, wurde nicht vorgebracht und sind diesbezüglich auch keine Anhaltspunkte hervorgekommen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

4.1. Gemäß § 25a Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz (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.

4.2. 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.

### **Schlagworte**

Amtshaftungsverfahren Aussetzung Beamter Bezugskürzung Dienstunfall Dienstverhinderung Fortsetzung Fürsorgepflicht Gesundheitszustand Kausalität Krankenstand Krankheit Maßgabe Mobbing Mobbingvorwurf Nachzahlungsantrag Ruhestand Sachverständigengutachten Suspendierung Vorfrage

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2020:W129.2105791.1.00

### **Im RIS seit**

01.02.2021

### **Zuletzt aktualisiert am**

01.02.2021

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)