jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/5 W129 2199901-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.03.2021

Entscheidungsdatum

05.03.2021

Norm

AVG §74
BDG 1979 §51
B-VG Art133 Abs4
GehG §13c
VwGVG §17

Spruch

W129 2199901-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter DDr. Markus GERHOLD als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch Benda und Benda Rechtsanwälte, gegen den Bescheid des Personalamtes Graz der Österreichischen Post AG vom 18.05.2018, Zl. 800025/2018, zu Recht:

A)

1. In teilweiser Stattgebung der Beschwerde wird festgestellt, dass dem Beschwerdeführer eine Nachzahlung der Bezüge aufgrund der ab 23.03.2017 zu Unrecht erfolgten Bezugskürzung gemäß § 13c GehG 1956 gebührt. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

2. Der Antrag des Beschwerdeführers auf Kostenersatz wird als unzulässig zurückgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Mit Schreiben vom 23.06.2017 wurde dem Beschwerdeführer eine Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes der Pensionsversicherungsanstalt vom 23.03.2017 übermittelt und mitgeteilt, dass die Dienstbehörde von der dauernden Dienstunfähigkeit des Beschwerdeführers ausgehe und eine Versetzung in den Ruhestand zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Aussicht nehme.

2. Mit Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung des Beschwerdeführers vom 26.07.2017 wurde mitgeteilt, dass der Beschwerdeführer am 29.04.2016 nach seinem Krankenstand seine Dienstbereitschaft gemeldet habe. Diese sei nicht zur Kenntnis genommen worden; der Beschwerdeführer sei unrichtigerweise als nicht dienstfähig angesehen worden.

3. Mit Schreiben vom 16.03.2018 teilte die Dienstbehörde mit, dass aus den eingeholten Gutachten hervorgehe, dass eine verantwortungsvolle Tätigkeit mit überdurchschnittlicher Belastung (sehr gute Konzentrationsfähigkeit) nicht mehr und Tätigkeiten mit körperlicher schwerer Beanspruchung lediglich fallweise möglich sind.

4. Mit Schreiben vom 26.03.2018 teilte der Beschwerdeführer im Wege seiner rechtsfreundlichen Vertretung mit, dass es unrichtig sei, dass aus den Gutachten der Pensionsversicherungsanstalt hervorgehe, dass der Beschwerdeführer die Anforderungen des Arbeitsplatzes „Gesamtzusteller" nicht verrichten könne. Auch sei das Standardanforderungsprofil des Gesamtzustellers objektiv unrichtig, diesbezüglich werde explizit auf das berufskundliche Sachverständigengutachten von Herrn XXXX in einem (näher bezeichneten) arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren beim Landesgericht für Zivilrechtssachen als Arbeits- und Sozialgericht verwiesen. Auch habe ein Zeuge dort zu Protokoll gegeben, dass Pakete mit mehr als 2 Kilo von einem Postpartner zugestellt werden würden.

5. Mit Schreiben vom 20.04.2018 übermittelte die Dienstbehörde das Anforderungsprofil eines Gesamtzustellers.

6. Mit Schreiben vom 24.04.2018 teilt der rechtsfreundliche Vertreter der Dienstbehörde mit, dass dieses Anforderungsprofil in wesentlichen Punkten den Ausführungen des bei einem bestimmten (unter Punkt 4 genannten) arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren herangezogenen Gutachters widerspreche.

7. Mit Schreiben vom 27.04.2018 teilte die Dienstbehörde mit, dass für die Anforderungsprofile keine Sachverständigengutachten vorlägen. Es sei seitens der Behörde ausreichend Sachkunde gegeben, um die Anforderungsprofile zu erstellen.

8. Mit Schreiben vom 03.05.2018 teilte der rechtsfreundliche Vertreter mit, dass der berufskundliche Sachverständige beim Arbeits- und Sozialgericht ausgesagt habe, er hätte bereits auch für die Österreichische Post AG Gutachten erstellt. Auch wisse der Vertreter von der Personalvertretung, dass in zahlreichen Verfahren berufskundliche Gutachten erstellt worden seien, welche zum Schluss kämen, dass die von der Post verwendeten Anforderungsprofile unrichtig seien.

9. In weiterer Folge nahm die Dienstbehörde Einsicht in das genannte arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren und in das Protokoll der Verhandlung vom 08.01.2016, Zl. 30 Cga 45/14t-75. Dort führte der für die Logistik in der Steiermark hauptverantwortliche Mitarbeiter der österreichischen Post AG zeugenschaftlich aus, dass an der Zustellbasis XXXX Pakete im Bereich zwei bis 31 Kilogramm von einem Postpartner zugestellt werden würden.

10. Am 25.04.2018 nahm die Dienstbehörde ein Gesprächsprotokoll mit dem Gebietsleiter der Zustellbasis XXXX auf. Der Gebietsleiter gab an, dass der Beschwerdeführer seit 22.04.2015 durchgehend im Krankenstand gewesen sei, sich aber am 29.04.2016 persönlich in Begleitung eines Personalvertreters dienstfähig gemeldet habe.

11. Mit im Spruch genannten Bescheid des Personalamtes Graz der Österreichischen Post AG vom 18.05.2018, zugestellt am 22.05.2018, wurde der Antrag des Beschwerdeführers vom 26.07.2017 auf Nachzahlung der Entgeltdifferenzen im Hinblick auf die erfolgte Bezugskürzung nach § 13c GehaltsG abgewiesen. Begründend führte die belangte Behörde aus, dass aufgrund der Krankenstände des Beschwerdeführers ein Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß § 14 BDG 1979 eingeleitet worden sei und die Voraussetzung für die Gehaltskürzung vorliegen würden.

12. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, in welcher er – hier zusammengefasst – ausführte, dass aus den Gutachten des chefärztlichen Dienstes der PVA keinesfalls eine dauernde Dienstunfähigkeit hervorgehe. Insbesondere führe der neurologisch-psychiatrische Sachverständige aus, dass aus psychiatrischer Sicht kein Einwand gegen eine Wiederaufnahme der Tätigkeit als Gesamtzusteller bestehe.

Im Verfahren zu 30 Cga 45/14t beim Landesgericht für ZRS Graz hätten sich aus den Zeugenaussagen und Sachverständigengutachten (näher ausgeführte) Anhaltspunkte dafür ergeben, dass das von der Post verwendete Standardanforderungsprofil unrichtig sei.

13. Die gegenständliche Beschwerde und die Bezug habenden Verwaltungsakten wurden von der belangten Behörde vorgelegt und sind am 04.07.2018 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat über die zulässige Beschwerde erwogen:

1. Feststellungen:

1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen.

2. Der Beschwerdeführer befand sich seit 22.04.2015 durchgehend im Krankenstand, meldete sich aber am 29.04.2016 in seiner Dienststelle persönlich in Begleitung eines Personalvertreters als dienstfähig.

Der Beschwerdeführer verneinte bei seiner Vorsprache das Vorliegen einer ärztlichen Gesundschreibung.

3. Mit 21.10.2015 wurden die Bezüge des Beschwerdeführers gemäß § 13c GehG 1956 gekürzt.

4. Am 10.05.2017 wurde von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) ein ärztliches Gesamtgutachten erstellt. Dabei wurden als Hauptursache der Minderung der Dienstfähigkeit des Beschwerdeführers eine „Anpassungsstörung mit kurzer depressiver Reaktion, remittiert“ angegeben.

5. Das Gutachten vom 07.03.2017 (Dr. XXXX) weist im „Gesamtrestleistungskalkül“ unter anderem folgende zumutbare Anforderungen aus:

körperliche Belastbarkeit: a) leicht: ständig, b) mittel: ständig, c) schwer: fallweise

Hebe- und Trageleistungen: a) leicht: überwiegend, b) mittelschwer: überwiegend, c) schwer: fallweise

Arbeitstempo: geringer/durchschnittlicher/fallweise besonderer/besonderer Zeitdruck [zumutbar], nicht aber dauernder besonderer Zeitdruck

Die Felder „Psychische Belastbarkeit“ und „geistiges Leistungsvermögen“ sind handschriftlich durchgestrichen und nicht ausgefüllt.

6. Das Gutachten vom 08.03.2017 (Dr. XXXX) weist im „Gesamtrestleistungskalkül“ unter anderem folgende zumutbare Anforderungen aus:

körperliche Belastbarkeit: a) leicht: ständig, b) mittel: fallweise, c) schwer: fallweise

Hebe- und Trageleistungen: a) leicht: überwiegend, b) mittelschwer: überwiegend, c) schwer: fallweise

Arbeitstempo: geringer/durchschnittlicher/fallweise besonderer Zeitdruck [zumutbar], nicht aber besonderer Zeitdruck oder dauernder besonderer Zeitdruck

Psychische Belastbarkeit: geringe/durchschnittlich [zumutbar], nicht aber überdurchschnittlich oder außergewöhnlich

Geistiges Leistungsvermögen: sehr einfach/einfach/mäßig schwierig, nicht aber schwierig/sehr schwierig

Weiters führte Dr. XXXX wörtlich aus: „Beim Untersuchten findet sich derzeit eine ausgeglichene Stimmungslage. Eine depressive Symptomatik zeigt sich nicht. In der Anamnese sind depressive Anpassungsstörungen, welche nur kurz dauern, explorierbar und immer wieder völlig remittieren. Derzeit sind ausreichende Interessen und soziale Kontakte vorhanden. Der Untersuchte schätzt sich wieder selbst als ausreichend belastbar für die Wiederaufnahme seiner Arbeitstätigkeit ein. Aus psychiatrischer Sicht besteht auch nach dieser Untersuchung kein Einwand zur Wiederaufnahme der zuvor ausgeführten Tätigkeit.“

7. Das Gutachten vom 23.03.2017 (Dr. XXXX) weist im „Gesamtrestleistungskalkül“ unter anderem folgende zumutbare Anforderungen aus:

körperliche Belastbarkeit: a) leicht: ständig, b) mittel: fallweise, c) schwer: fallweise

Hebe- und Trageleistungen: a) leicht: überwiegend, b) mittelschwer: überwiegend, c) schwer: fallweise

Arbeitstempo: geringer/durchschnittlicher/fallweise besonderer Zeitdruck [zumutbar], nicht aber besonderer Zeitdruck oder dauernder besonderer Zeitdruck

Psychische Belastbarkeit: geringe/durchschnittlich [zumutbar], nicht aber überdurchschnittlich oder außergewöhnlich

Geistiges Leistungsvermögen: sehr einfach/einfach/mäßig schwierig, nicht aber schwierig/sehr schwierig

8. Das Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sieht (unter anderem) vor:

Körperliche Beanspruchung: schwer (Auswahlmöglichkeiten: leicht/mittel/schwer)

Intellektuelle Ansprüche/geistiges Leistungsvermögen: verantwortungsvoll (Auswahlmöglichkeiten: einfach/mittelschwer/verantwortungsvoll/sehr verantwortungsvoll)

Auffassungsgabe: durchschnittliche (Auswahlmöglichkeiten: sehr gute/ durchschnittliche/mäßige)

Konzentrationsfähigkeit: sehr gute (Auswahlmöglichkeiten: sehr gute/ durchschnittliche/mäßige)

Hebe- und Trageleistung: a) leicht: überwiegend, b) mittelschwer: fallweise, c) schwer: fallweise (Auswahlmöglichkeiten bei der Häufigkeit: ständig/überwiegend/fallweise/ nicht)

Arbeitsauslastung/Arbeitsrhythmus/Zeitdruck: unter durchschnittlichem Zeitdruck (Auswahlmöglichkeiten: ohne Zeitdruck/ unter durchschnittlichem Zeitdruck/ unter überdurchschnittlichem Zeitdruck /unter dauernd besonderem Zeitdruck)

9. Die Zustellbasis, an welcher der Beschwerdeführer als Zusteller tätig ist, sieht vor, dass Pakete, die mehr als zwei Kilogramm wiegen, durch einen Postpartner zugestellt werden.

10. Das kognitiv-psychische Anforderungsprofil eines Gesamtzustellers übersteigt nicht das medizinische Leistungskalkül des Beschwerdeführers.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen ergeben sich aus dem Akt in Verbindung mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers.

2.2. Punkt 9. der Feststellungen ergibt sich aus der im Akt inliegenden Zeugenaussage des für die Logistik im Bundesland Steiermark hauptverantwortlichen Mitarbeiters vor dem Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz.

2.3. Punkt 10. der Feststellungen ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

Soweit die belangte Behörde in ihrem Anforderungsprofil eine „sehr gute“ Konzentrationsfähigkeit (nicht aber „durchschnittlich“ oder „mäßig“) hinweist bzw. ein „verantwortungsvolles“ geistiges Leistungsvermögen einfordert, so übte der Beschwerdeführer an diesem Anforderungsprofil zunächst schlüssig und inhaltlich nachvollziehbar Kritik durch Verweis auf ein bestimmtes berufskundliches Sachverständigengutachten in einem bestimmten arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren (betreffend die Österreichische Post AG als Arbeitgeber); nach diesem Gutachten handle es sich beim Gesamtzustelldienst um eine kognitiv „einfache“ Tätigkeit. Die belangte Behörde nahm zwar Einsicht in die Unterlagen des Verfahrens, trat aber den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht entgegen, sondern verwies nur allgemein darauf, dass bei der Dienstbehörde ausreichend Fachkunde gegeben sei.

Darüber hinaus weist das Anforderungsprofil der belangten Behörde bei „Auffassungsgabe“ lediglich die Notwendigkeit einer „durchschnittlichen“ Auffassungsgabe auf, ohne dass näher erläutert wird, ob bzw. inwieweit dies zum Gesamtkalkül „verantwortungsvoll“ beim Punkt „geistiges Leistungsvermögen“ beiträgt.

Im eingeholten PVA-Gutachten des Facharztes für Psychiatrie, Dr. XXXX , wird unter anderem wörtlich ausgeführt: „(...) Antrieb gut, psychomotorisch unauffällig, Konzentration, Aufmerksamkeit und Gedächtnisleistung gut“, sowie an anderer Stelle: „Aus psychiatrischer Sicht besteht auch nach dieser Untersuchung kein Einwand zur Wiederaufnahme der zuvor ausgeführten Tätigkeit.“ Im Gesamtergebnis wird das geistige Leistungsvermögen als für (bis zu) „mäßig schwierige“ Tätigkeiten gegeben erachtet.

Unter Berücksichtigung aller Aspekte geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass der Beschwerdeführer die kognitiv-psychischen Anforderungen an seinen Arbeitsplatz erfüllt.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Eine derartige Regelung wird in den einschlägigen Materiengesetzen (GehG, BDG) nicht getroffen und es liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 EMRK noch Art. 47 GRC entgegenstehen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass dienstrechtliche Streitigkeiten öffentlich Bediensteter unter den Begriff der „civil rights" im Verständnis des Art. 6 Abs. 1 MRK fallen, insoweit derartige Streitigkeiten durch die innerstaatliche Rechtsordnung geregelte, subjektive Rechte oder Pflichten des jeweils betroffenen Bediensteten zum Gegenstand haben (vgl. VwGH 13.09.2017, Ro 2016/12/0024 mwN).

Demnach kann eine Verhandlungspflicht gemäß Art. 6 Abs. 1 EMRK nur dann entfallen, wenn die Ausnahmen für nicht übermäßig komplexe Rechtsfragen oder hochtechnische Fragen Platz greifen (vgl. VwGH 21.12.2016, Ra 2016/12/0067).

Da sich im vorliegenden Fall der Sachverhalt aus den Akten ergibt und es sich auch um keine übermäßig komplexe Rechtsfrage handelt, kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

Zu A.1)

1. § 13c Gehaltsgesetz 1956 (GehG 1956) lautet:

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 pauschalierten 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 Übergenüsse, 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.

2. § 51 Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) lautet:

Abwesenheit vom Dienst

§ 51. (1) Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen.

(2) Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

3. Die Behörde hat das Gehalt des Beschwerdeführers beginnend mit 21.10.2015 aufgrund eines ab 22.04.2015 durchgehend bestehenden Krankenstandes gekürzt.

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass diese Bezugskürzung beginnend mit 01.05.2016 rechtswidrig gewesen sei, weil er ab 29.04.2016 (Meldung zum Dienstantritt) nicht als dauernd dienstunfähig gegolten habe. Es hätten somit ab diesem Zeitpunkt keine Krankenstandszeiten vorgelegen, sondern es sei von einer Beurlaubung bzw. Dienstfreistellung auszugehen, womit die Gehaltskürzung bereits ab diesem Zeitpunkt zu Unrecht erfolgt sei.

Bei diesem Vorbringen übersieht der Beschwerdeführer jedoch, dass die Frage der Dienstfähigkeit nicht an der Selbsteinschätzung des Beamten zu messen, sondern zu objektivieren ist (VwGH 16.12.1998, 97/12/0172).

§ 51 Abs. 2 BDG 1979 regelt den Sonderfall der Dienstverhinderung des Beamten aus gesundheitlichen Gründen und normiert dafür eine hinsichtlich der Rechtfertigung zusätzliche Vorgangsweise. Diese Regelung geht davon aus, dass nicht jede Abwesenheit vom Dienst wegen einer ärztlich bescheinigten Krankheit, einem Unfall oder einem Gebrechen bereits eine Dienstverhinderung darstellt. Eine Dienstverhinderung liegt insbesondere dann vor, wenn 1) der Beamte durch die Krankheit an seiner ordnungsgemäßen Dienstleistung verhindert ist oder 2) die Dienstleistung die Gefahr der Verschlimmerung des Gesundheitszustandes mit sich bringen würde oder 3) die Dienstleistung für den Beamten eine objektiv unzumutbare Unbill darstellen würde. Im Regelfall wird dazu die ärztliche Bescheinigung der konkreten Krankheit ausreichend sein, wenn auch der Beamte nicht durch den Arzt „krankgeschrieben“ wird. Mit der Vorlage der ärztlichen Bescheinigung erfüllt der Beamte nämlich nur die ihn treffende Verpflichtung zur Rechtfertigung. Wenn die Behörde diesbezüglich Bedenken hat, ist durch weitere ärztliche Gutachten (vgl. auch § 52 BDG 1979) der Gesundheitszustand des Beamten zu erheben (vgl. VwGH 30.09.1996, 95/12/0212).

In seinem Erkenntnis vom 27.03.1996, 94/12/0303, hat der Verwaltungsgerichtshof unter Hinweis auf weitere Judikatur ausgeführt, ob eine Krankheit Dienstunfähigkeit des Beamten bedingt, ist nach der Lage des konkreten Falles von der Dienstbehörde zu beurteilen und dann gegeben, wenn der Beamte wegen der konkret bei ihm gegebenen Folgen einer Erkrankung den an ihn gestellten dienstlichen Anforderungen seines Arbeitsplatzes nicht entsprechen kann. Beim Begriff der Dienstunfähigkeit handelt es sich um einen Rechtsbegriff, der der rechtlichen Beurteilung unterliegt. Daraus folgt, dass nicht der ärztliche Sachverständige die Dienstunfähigkeit festzustellen hat, sondern die zur Lösung von Rechtsfragen berufene Verwaltungs(Dienst-)behörde (VwGH 21.02.2001, 2000/12/0216).

Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er bereits bei seiner Meldung der Dienstfähigkeit am 29.04.2016 wieder dienstfähig gewesen sei, ist daher entgegenzuhalten, dass die Dienstbehörde aufgrund der Verneinung der Frage nach einem entsprechenden ärztlichen Attest zum damaligen Zeitpunkt zunächst zurecht davon ausgegangen ist, dass der Beschwerdeführer auch weiterhin dienstunfähig ist.

Erst aus dem der Behörde vorgelegenen Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes der PVA vom 23.03.2017 ergeben sich erhebliche objektivierte Anhaltspunkte dahingehend, dass als Hauptursache der Minderung der Dienstfähigkeit eine „Anpassungsstörung mit kurzer depressiver Reaktion, remittiert" zu werten ist. Diese (nicht näher ausgeführte bzw. begründete) Stellungnahme basiert auf einem (Unter-)Gutachten des Facharztes für Psychiatrie, Dr. XXXX , in welchem wörtlich ausgeführt wird: „Beim Untersuchten findet sich derzeit eine ausgeglichene Stimmungslage. Eine depressive Symptomatik zeigt sich nicht. In der Anamnese sind depressive Anpassungsstörungen, welche nur kurz dauern, explorierbar und immer wieder völlig remittieren. Derzeit sind ausreichende Interessen und soziale Kontakte vorhanden. Der Untersuchte schätzt sich wieder selbst als ausreichend belastbar für die Wiederaufnahme seiner Arbeitstätigkeit ein. Aus psychiatrischer Sicht besteht auch nach dieser Untersuchung kein Einwand zur Wiederaufnahme der zuvor ausgeführten Tätigkeit."

Die Behörde konnte daher zu diesem Zeitpunkt aufgrund der ärztlichen Untersuchung und der vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen der PVA davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer nicht mehr durch seine Krankheit an der Ausübung des Dienstes verhindert war, weshalb die Entscheidung, den Beschwerdeführer auch über diesen Zeitpunkt (23.03.2017) hinaus im Krankenstand zu belassen, nicht mehr gerechtfertigt war.

Aus den vorliegenden fachärztlichen Gutachten und Stellungnahmen gehen auch keine weiteren erheblichen Anhaltspunkte hervor, die gegen eine Wiederaufnahme des bisherigen Dienstes sprechen. Aus den weiter oben getroffenen Feststellungen ist auch der Schluss zu ziehen, dass der Beschwerdeführer nicht nur die körperlichen, sondern auch psychisch-kognitiven Anforderungen an einen Mitarbeiter im Gesamtzustelldienst erfüllt.

Die belangte Behörde konnte somit nicht mehr zu Recht davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer ab 23.03.2017 durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert war, sodass die Kürzung des Monatsbezugs gemäß § 13c Abs. 1 und 2 GehG 1956 (nur) bis zu diesem Zeitpunkt rechtens war, nicht aber darüber hinaus.

Zu A.2.) Zur Zurückweisung des Kostenbegehrens

Gemäß § 17 VwGVG iVm § 74 AVG hat jeder Beteiligte die ihm im Verwaltungsverfahren erwachsenden Kosten selbst zu tragen. In § 35 VwGVG ist lediglich ein Kostenersatzanspruch im Verfahren über Beschwerden wegen Ausübung unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt normiert (vgl. zum im verwaltungsgerichtlichen Verfahren geltenden Grundsatz der Kostenselbsttragung etwa Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren2 [2018], § 35 VwGVG, Anm. 1 mit Hinweisen zur Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes).

Mangels spezifischer Regelung in den anzuwenden Materiengesetzen ergibt sich ebenfalls kein Kostenersatzanspruch.

Der Antrag des Beschwerdeführers auf Kostenersatz ist sohin als unzulässig zurückzuweisen.

Es ist daher insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

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

Bezugskürzung Dienstunfähigkeit Kostenersatz Krankenstand öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Teilstattgebung Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W129.2199901.1.00

Im RIS seit

21.05.2021

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at