

TE Vwgh Beschluss 2023/4/11 Ra 2021/12/0037

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.04.2023

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

10/07 Verwaltungsgerichtshof

40/01 Verwaltungsverfahren

64/03 Landeslehrer

Norm

AVG §56

B-VG Art133 Abs4

LDG 1984 §10

LDG 1984 §10 Abs1

LDG 1984 §9 Abs2

LDG 1984 §9 Abs4 Z3

VwGG §34 Abs1

VwGVG 2014 §17

VwRallg

1. AVG § 56 heute
2. AVG § 56 gültig ab 01.01.1999zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 56 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. LDG 1984 § 10 heute

2. LDG 1984 § 10 gültig ab 28.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 155/2024
3. LDG 1984 § 10 gültig von 10.10.2024 bis 27.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
4. LDG 1984 § 10 gültig von 12.02.2015 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. LDG 1984 § 10 gültig von 12.02.2015 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2015
6. LDG 1984 § 10 gültig von 01.06.1996 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 329/1996
7. LDG 1984 § 10 gültig von 01.09.1993 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 519/1993
8. LDG 1984 § 10 gültig von 01.09.1984 bis 31.08.1993

1. LDG 1984 § 10 heute
2. LDG 1984 § 10 gültig ab 28.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 155/2024
3. LDG 1984 § 10 gültig von 10.10.2024 bis 27.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
4. LDG 1984 § 10 gültig von 12.02.2015 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. LDG 1984 § 10 gültig von 12.02.2015 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2015
6. LDG 1984 § 10 gültig von 01.06.1996 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 329/1996
7. LDG 1984 § 10 gültig von 01.09.1993 bis 31.05.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 519/1993
8. LDG 1984 § 10 gültig von 01.09.1984 bis 31.08.1993

1. LDG 1984 § 9 heute
2. LDG 1984 § 9 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. LDG 1984 § 9 gültig von 01.09.2006 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
4. LDG 1984 § 9 gültig von 01.09.1984 bis 31.08.2006

1. LDG 1984 § 9 heute
2. LDG 1984 § 9 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. LDG 1984 § 9 gültig von 01.09.2006 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
4. LDG 1984 § 9 gültig von 01.09.1984 bis 31.08.2006

1. VwGG § 34 heute
2. VwGG § 34 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2021
3. VwGG § 34 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
4. VwGG § 34 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
5. VwGG § 34 gültig von 01.07.2008 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
6. VwGG § 34 gültig von 01.08.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2004
7. VwGG § 34 gültig von 01.09.1997 bis 31.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/1997
8. VwGG § 34 gültig von 05.01.1985 bis 31.08.1997

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Thoma sowie Hofrätin Mag.a Nussbaumer-Hinterauer und Hofrat Mag. Cede als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Prendinger, über die Revision der Mag. A K in W, vertreten durch Mag. Wolfgang Kleinhappel, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Rabensteig 8/3a, gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien vom 3. Dezember 2020, VGW-171/091/3574/2020-17, betreffend Feststellung des Nichteintritts der Definitivstellung des Dienstverhältnisses und Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bildungsdirektion Wien), den Beschluss gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Begründung

- 1 Die Revisionswerberin stand seit 1980 als Volksschullehrerin in einem Dienstverhältnis zum Land Wien.
- 2 Mit Bescheid vom 8. Jänner 2020 sprach die Dienstbehörde aus, dass das provisorische Dienstverhältnis der Revisionswerberin mit 31. Jänner 2020 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Kalendermonaten, somit zum 30. April 2020, gemäß § 9 Abs. 2 iVm Abs. 4 Z 3 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984) gekündigt werde. Unter einem wurde der Antrag der Revisionswerberin vom 19. Dezember 2019 auf bescheidmäßige Feststellung des Eintritts der Definitivstellung gemäß § 10 LDG 1984 abgewiesen. Mit Bescheid vom 8. Jänner 2020 sprach die Dienstbehörde

aus, dass das provisorische Dienstverhältnis der Revisionswerberin mit 31. Jänner 2020 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Kalendermonaten, somit zum 30. April 2020, gemäß Paragraph 9, Absatz 2, in Verbindung mit , Absatz 4, Ziffer 3, Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984) gekündigt werde. Unter einem wurde der Antrag der Revisionswerberin vom 19. Dezember 2019 auf bescheidmäßige Feststellung des Eintritts der Definitivstellung gemäß Paragraph 10, LDG 1984 abgewiesen.

3 Mit dem angefochtenen Erkenntnis wies das Verwaltungsgericht Wien - nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung - die gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde der Revisionswerberin als unbegründet ab und sprach aus, dass der bekämpfte Bescheid mit der Maßgabe bestätigt werde, dass der Spruch zu lauten habe:

„1. Gemäß § 10 Abs. 1 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984 wird festgestellt, dass die Definitivstellung des Dienstverhältnisses nicht eingetreten ist. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984 wird festgestellt, dass die Definitivstellung des Dienstverhältnisses nicht eingetreten ist.

2. Gemäß § 9 Abs. 2 iVm Abs. 4 Z 3 LDG 1984 wird das provisorische Dienstverhältnis mit 31.01.2020 unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Kalendermonaten, somit zum 30.04.2020 gekündigt.“ Gemäß Paragraph 9, Absatz 2, in Verbindung mit , Absatz 4, Ziffer 3, LDG 1984 wird das provisorische Dienstverhältnis mit 31.01.2020 unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Kalendermonaten, somit zum 30.04.2020 gekündigt.“

4 Die Revision nach Art.133 Abs. 4 B-VG erklärte das Verwaltungsgericht Wien für nicht zulässig Die Revision nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG erklärte das Verwaltungsgericht Wien für nicht zulässig.

5 Nach Darlegung des Verfahrensganges stellte das Verwaltungsgericht Wien fest, dass die Revisionswerberin seit 18. März 1980 in einem vertraglichen und seit 1. Oktober 1998 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Wien gestanden sei. Bis 19. Dezember 2019 sei kein Antrag auf Feststellung des Eintritts der Definitivstellung gestellt worden. Es handle sich nach wie vor um ein provisorisches Dienstverhältnis.

6 Die Revisionswerberin befinde sich seit 9. Jänner 2018 im „Krankenstand“. Zur Feststellung der Dienstfähigkeit seien insgesamt vier amtsärztliche Sachverständigengutachten erstellt worden, nämlich am 2. Oktober 2018, 14. Dezember 2018, 20. März 2019 und 31. Oktober 2019, die allesamt die Dienstfähigkeit der Revisionswerberin attestiert hätten. In einer Niederschrift vom 9. Oktober 2018 sei festgehalten worden, dass der Dienst am Montag, dem 15. Oktober 2018, wieder angetreten werde. Von der Revisionswerberin sei die Versetzung in eine andere Volksschule begehrt worden, welche mit Bescheid vom 11. Oktober 2018 mit Wirksamkeit vom 15. Oktober 2018 verfügt worden sei. Der Dienstantritt am 15. Oktober 2018 habe stattgefunden, jedoch habe sich die Revisionswerberin am 16. Oktober 2018 wieder krankgemeldet. Ein weiterer Dienstantritt sei mit 7. Jänner 2019 vereinbart worden, ein Dienstantritt sei nicht erfolgt. Die Revisionswerberin habe an diesem Tag ihre Vorgesetzte über ihre Krankmeldung via Whats-App verständigt. Eine neuerliche ärztliche Bestätigung der Krankmeldung sei von der Revisionswerberin nicht übermittelt, aber offenbar von der Vorgesetzten auch nicht verlangt worden. Es sei eine neuerliche Aufforderung, den Dienst mit 1. April 2019 anzutreten, erfolgt. Die Revisionswerberin sei zum Dienst erschienen, habe sich am darauffolgenden Tag jedoch wieder krankgemeldet. Am 7. November 2019 sei die Revisionswerberin zum Dienst erschienen und habe sich erneut am 8. November 2019 krankgemeldet. Eine entsprechende ärztliche Bescheinigung sei unmittelbar per Whats-App-Nachricht an die Vorgesetzte übermittelt worden. Die ärztliche Bescheinigung weise eine Dienstunfähigkeit vom 8. November 2019 „b.a.w.“ aus. Mit Schreiben vom 20. November 2019 sei durch die Dienstbehörde die Aufforderung und Ermahnung ergangen, bis spätestens 2. Dezember 2019 den Dienst anzutreten. Für den Fall des Nichtantritts seien als Folge die Prüfung weiterer dienstrechtlicher Schritte sowie der Entfall der Bezüge nach § 12c Abs. 1 Z 2 Gehaltsgesetz 1956 (GehG) iVm § 106 Abs. 1 Z 1 LDG 1984 ausgesprochen worden. Der Entfall der Bezüge sei infolge des Nichtantritts des Dienstes am 2. Dezember 2019 trotz Ermahnung und Weisung veranlasst worden. Eine neuerliche Bekanntgabe des Krankenstandes sei nicht erfolgt. Eine ärztliche Krankmeldung für den Zeitraum ab 2. Dezember 2019 sei von der Revisionswerberin nicht übermittelt worden. Mit Schreiben vom 12. Dezember 2019 sei im vorliegenden Kündigungsverfahren schriftliches Parteiengehör eingeräumt und zeit- und termingerecht die notwendigen Stellen über die beabsichtigte Kündigung verständigt worden. Mit Schriftsatz vom 19. Dezember 2019 habe die Revisionswerberin Stellung genommen und darauf hingewiesen, dass der Kündigungsgrund nach § 9 Abs. 4 Z 1 LDG 1984 (Mangel der erforderlichen gesundheitlichen Eignung) nicht vorliege. Sie habe zudem die Feststellung des Eintritts der Definitivstellung und die Einholung eines neurologisch-psychiatrischen Gutachtens beantragt. Die Revisionswerberin befinde sich seit 9. Jänner 2018 im „Krankenstand“. Zur

Feststellung der Dienstfähigkeit seien insgesamt vier amtsärztliche Sachverständigengutachten erstellt worden, nämlich am 2. Oktober 2018, 14. Dezember 2018, 20. März 2019 und 31. Oktober 2019, die allesamt die Dienstfähigkeit der Revisionswerberin attestiert hätten. In einer Niederschrift vom 9. Oktober 2018 sei festgehalten worden, dass der Dienst am Montag, dem 15. Oktober 2018, wieder angetreten werde. Von der Revisionswerberin sei die Versetzung in eine andere Volksschule begehrt worden, welche mit Bescheid vom 11. Oktober 2018 mit Wirksamkeit vom 15. Oktober 2018 verfügt worden sei. Der Dienstantritt am 15. Oktober 2018 habe stattgefunden, jedoch habe sich die Revisionswerberin am 16. Oktober 2018 wieder krankgemeldet. Ein weiterer Dienstantritt sei mit 7. Jänner 2019 vereinbart worden, ein Dienstantritt sei nicht erfolgt. Die Revisionswerberin habe an diesem Tag ihre Vorgesetzte über ihre Krankmeldung via Whats-App verständigt. Eine neuerliche ärztliche Bestätigung der Krankmeldung sei von der Revisionswerberin nicht übermittelt, aber offenbar von der Vorgesetzten auch nicht verlangt worden. Es sei eine neuerliche Aufforderung, den Dienst mit 1. April 2019 anzutreten, erfolgt. Die Revisionswerberin sei zum Dienst erschienen, habe sich am darauf folgenden Tag jedoch wieder krankgemeldet. Am 7. November 2019 sei die Revisionswerberin zum Dienst erschienen und habe sich erneut am 8. November 2019 krankgemeldet. Eine entsprechende ärztliche Bescheinigung sei unmittelbar per Whats-App-Nachricht an die Vorgesetzte übermittelt worden. Die ärztliche Bescheinigung weise eine Dienstunfähigkeit vom 8. November 2019 „b.a.w.“ aus. Mit Schreiben vom 20. November 2019 sei durch die Dienstbehörde die Aufforderung und Ermahnung ergangen, bis spätestens 2. Dezember 2019 den Dienst anzutreten. Für den Fall des Nichtantritts seien als Folge die Prüfung weiterer dienstrechtlicher Schritte sowie der Entfall der Bezüge nach Paragraph 12 c, Absatz eins, Ziffer 2, Gehaltsgesetz 1956 (GehG) in Verbindung mit , Paragraph 106, Absatz eins, Ziffer eins, LDG 1984 ausgesprochen worden. Der Entfall der Bezüge sei infolge des Nichtantritts des Dienstes am 2. Dezember 2019 trotz Ermahnung und Weisung veranlasst worden. Eine neuerliche Bekanntgabe des Krankenstandes sei nicht erfolgt. Eine ärztliche Krankmeldung für den Zeitraum ab 2. Dezember 2019 sei von der Revisionswerberin nicht übermittelt worden. Mit Schreiben vom 12. Dezember 2019 sei im vorliegenden Kündigungsverfahren schriftliches Parteiengehör eingeräumt und zeit- und termingerecht die notwendigen Stellen über die beabsichtigte Kündigung verständigt worden. Mit Schriftsatz vom 19. Dezember 2019 habe die Revisionswerberin Stellung genommen und darauf hingewiesen, dass der Kündigungsgrund nach Paragraph 9, Absatz 4, Ziffer eins, LDG 1984 (Mangel der erforderlichen gesundheitlichen Eignung) nicht vorliege. Sie habe zudem die Feststellung des Eintritts der Definitivstellung und die Einholung eines neurologisch-psychiatrischen Gutachtens beantragt.

7 Das Verwaltungsgericht Wien stellte weiters fest, dass die Revisionswerberin an einer Anpassungsstörung leide. Dabei handle es sich um keine „schwerste“ psychiatrische Erkrankung, es sei Arbeitsfähigkeit gegeben. Im Zuge des Beschwerdebildes könnten bessere und schlechtere Tage auftreten, die möglicherweise einzelne Krankenstandstage gerechtfertigt hätten, das Zustandsbild bedinge jedoch keine Dienstunfähigkeit. Die Revisionswerberin sei im Zeitraum 9. Jänner 2018 bis laufend dienstfähig gewesen. Eine Veränderung der Diagnose oder des Gesundheitszustandes der Revisionswerberin habe in diesem Zeitraum nicht stattgefunden. Dies ergebe sich aus den vier amtsärztlichen Gutachten sowie dem neurologisch-psychiatrischen Gutachten der gerichtlich beeideten Sachverständigen, welches in der Verhandlung ergänzt und erörtert worden sei.

8 In rechtlicher Hinsicht hielt das Verwaltungsgericht Wien zusammengefasst fest, die Frage der Definitivstellung des Dienstverhältnisses gemäß § 10 LDG 1984 sei dem Kündigungsausspruch logisch vorgelagert, da die Kündigung gemäß § 9 LDG 1984 aus den dort angeführten Gründen jedenfalls nur im Rahmen eines provisorischen Dienstverhältnisses rechtlich zulässig sei. Deshalb sei dem sinngemäß gleichlautenden Bescheid eine inhaltliche Bestätigung unter der Maßgabe der im Spruch durchgeführten Änderung beschieden gewesen. Im gegenständlichen Fall liege ein pflichtwidriges Verhalten der Revisionswerberin vor. Diese habe einer Aufforderung zum Dienstantritt für 2. Dezember 2019 keine Folge geleistet. Eine neuerliche Meldung und Rechtfertigung im Sinne des § 35 Abs. 1 LDG 1984 sei unterblieben. Es sei aber auch keine Dienstverhinderung durch Krankheit im Sinne des § 35 Abs. 2 LDG 1984 vorgelegen, weil Dienstfähigkeit der Revisionswerberin bestanden habe. Der Nichtantritt des Dienstes trotz Dienstfähigkeit stelle ein pflichtwidriges Verhalten dar. Darüber hinaus sei von der Revisionswerberin seit 9. Jänner 2018 wohl auch kein (befriedigender) Arbeitserfolg im Sinne des § 9 Abs. 4 Z 2 LDG 1984 erbracht worden. § 9 Abs. 4 LDG 1984 enthalte nur eine demonstrative Aufzählung der Kündigungsgründe. Die Einrichtung des provisorischen Dienstverhältnisses verfolge den Zweck, den Beamten auf seine Eignung für den Dienst zu prüfen und nur jene Beamten in das (unkündbare) definitive Dienstverhältnis zu übernehmen, die allen Anforderungen entsprächen, die an einen Beamten im Allgemeinen in Anbetracht der Verwendung, für die er aufgenommen worden

sei, gestellt werden müssten. Es seien daher alle sich nicht voll bewährenden Amtsträger noch vor Erlangung einer unkündbaren Stellung von der Beamtenlaufbahn, für die sie sich nicht eignen würden, auszuschließen. Entscheidend für den Eintritt der Definitivstellung des Dienstverhältnisses sei somit nicht allein die Antragstellung, sondern ob zum Zeitpunkt der Antragstellung die Voraussetzungen für die Definitivstellung vorlägen. Die Dienstbehörde sei berechtigt, im Hinblick auf eine während des provisorischen Dienstverhältnisses gesetzte, nicht bloß geringfügige Verfehlung, die als Kündigungsgrund hätte herangezogen werden dürfen, davon auszugehen, es mangle dem Beamten - unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Definitivstellung tatsächlich hätte eintreten können - an der persönlichen Eignung und daher an der Voraussetzung für die Definitivstellung. Gemäß § 10 Abs. 1 LDG 1984 sei auf Antrag des Dienstnehmers bei Erfüllung der Ernennungsvoraussetzungen der Eintritt der Definitivstellung mit Bescheid festzustellen. In rechtlicher Hinsicht hielt das Verwaltungsgericht Wien zusammengefasst fest, die Frage der Definitivstellung des Dienstverhältnisses gemäß Paragraph 10, LDG 1984 sei dem Kündigungsausspruch logisch vorgelagert, da die Kündigung gemäß Paragraph 9, LDG 1984 aus den dort angeführten Gründen jedenfalls nur im Rahmen eines provisorischen Dienstverhältnisses rechtlich zulässig sei. Deshalb sei dem sinngemäß gleichlautenden Bescheid eine inhaltliche Bestätigung unter der Maßgabe der im Spruch durchgeführten Änderung beschieden gewesen. Im gegenständlichen Fall liege ein pflichtwidriges Verhalten der Revisionswerberin vor. Diese habe einer Aufforderung zum Dienstantritt für 2. Dezember 2019 keine Folge geleistet. Eine neuerliche Meldung und Rechtfertigung im Sinne des Paragraph 35, Absatz eins, LDG 1984 sei unterblieben. Es sei aber auch keine Dienstverhinderung durch Krankheit im Sinne des Paragraph 35, Absatz 2, LDG 1984 vorgelegen, weil Dienstfähigkeit der Revisionswerberin bestanden habe. Der Nichtantritt des Dienstes trotz Dienstfähigkeit stelle ein pflichtwidriges Verhalten dar. Darüber hinaus sei von der Revisionswerberin seit 9. Jänner 2018 wohl auch kein (befriedigender) Arbeitserfolg im Sinne des Paragraph 9, Absatz 4, Ziffer 2, LDG 1984 erbracht worden. Paragraph 9, Absatz 4, LDG 1984 enthalte nur eine demonstrative Aufzählung der Kündigungsgründe. Die Einrichtung des provisorischen Dienstverhältnisses verfolge den Zweck, den Beamten auf seine Eignung für den Dienst zu prüfen und nur jene Beamten in das (unkündbare) definitive Dienstverhältnis zu übernehmen, die allen Anforderungen entsprächen, die an einen Beamten im Allgemeinen in Anbetracht der Verwendung, für die er aufgenommen worden sei, gestellt werden müssten. Es seien daher alle sich nicht voll bewährenden Amtsträger noch vor Erlangung einer unkündbaren Stellung von der Beamtenlaufbahn, für die sie sich nicht eignen würden, auszuschließen. Entscheidend für den Eintritt der Definitivstellung des Dienstverhältnisses sei somit nicht allein die Antragstellung, sondern ob zum Zeitpunkt der Antragstellung die Voraussetzungen für die Definitivstellung vorlägen. Die Dienstbehörde sei berechtigt, im Hinblick auf eine während des provisorischen Dienstverhältnisses gesetzte, nicht bloß geringfügige Verfehlung, die als Kündigungsgrund hätte herangezogen werden dürfen, davon auszugehen, es mangle dem Beamten - unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Definitivstellung tatsächlich hätte eintreten können - an der persönlichen Eignung und daher an der Voraussetzung für die Definitivstellung. Gemäß Paragraph 10, Absatz eins, LDG 1984 sei auf Antrag des Dienstnehmers bei Erfüllung der Ernennungsvoraussetzungen der Eintritt der Definitivstellung mit Bescheid festzustellen.

9 Betreffend die ausgesprochene Kündigung führte das Verwaltungsgericht Wien aus, der geplante Dienstantritt für 7. Jänner 2019 und 2. Dezember 2019 sei trotz vorliegender Dienstfähigkeit nicht erfolgt. Bezüglich des 2. Dezember 2019 sei auch keine Meldung an die Dienstbehörde oder Vorgesetzte erfolgt, es sei auch keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt worden. Diese Abwesenheit vom Dienst sei jedenfalls gemäß § 35 Abs. 1 LDG 1984 aufgrund der fehlenden Meldung als nicht gerechtfertigt anzusehen. Weiters sei nach den getroffenen Feststellungen Dienstfähigkeit vorgelegen. Das Nichterscheinen zum Dienst trotz Dienstfähigkeit begründe für sich allein schon ein pflichtwidriges Verhalten. Das Verwaltungsgericht Wien verwies weiters auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, wonach es sich beim Begriff der Dienstfähigkeit um einen Rechtsbegriff handle, dessen rechtliche Beurteilung der Dienstbehörde unterliege. Die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung oder Bescheinigung über eine Krankheit oder die Arbeitsunfähigkeit rechtfertige an sich noch nicht die Abwesenheit vom Dienst. Ein Beamter dürfe grundsätzlich so lange auf die vorgelegte ärztliche Bescheinigung vertrauen und von einer gerechtfertigten Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgehen, bis ihm die Dienstbehörde Entgegenstehendes nachweislich mitteile. Unter „Entgegenstehendes“ sei in diesem Zusammenhang eine medizinische Beurteilung gemeint, die jener des privat beigezogenen Arztes entgegenstehe. Das Vertrauen auf die ärztliche Bescheinigung und damit auf eine Rechtfertigung der Dienstverhinderung sei dann nicht geeignet einen ausreichenden Entschuldigungsgrund herzustellen, wenn der Beamte aufgrund besonderer Umstände keinesfalls mehr auf die

Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung und somit auf das Vorliegen einer Rechtfertigung für die Dienstverhinderung habe vertrauen dürfen. Wenn nun im Beschwerdeverfahren eingewendet werde, das amtsärztliche Gutachten vom 31. Oktober 2019 sei nicht mehr aktuell gewesen, so müsse dem entgegnet werden, dass sich weder die Diagnose noch der Gesundheitszustand der Revisionswerberin seit Beginn des Krankenstandes am 9. Jänner 2018 geändert hätten. Für die Frage, ob auf die vorgelegten ärztlichen Bestätigungen berechtigter Weise hätte vertraut werden dürfen, sei nicht maßgebend, wann jeweils aus Anlass der Krankmeldungen weitere amtsärztliche Untersuchungen stattgefunden hätten. Vielmehr sei für die Beurteilung dieser Frage entscheidend, ob die hier vor Beginn der jeweiligen Krankenstände erfolgten amtsärztlichen Einschätzungen schon von Beginn an das Entstehen eines geschützten Vertrauens auf die vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbestätigungen gehindert hätten, weil die jeweils vorangegangene amtsärztliche Einschätzung bei Meldungen der neuerlichen Dienstverhinderung als noch ausreichend aktuell und auch aus dem Blickwinkel eines medizinischen Laien als noch hinreichend aussagekräftig zu qualifizieren gewesen sei. Im vorliegenden Fall seien vier amtsärztliche Gutachten erstattet worden, deren Inhalt der Revisionswerberin vertraut gewesen sei und die deren Dienstfähigkeit bestätigt hätten, weshalb besondere Umstände vorgelegen seien, aufgrund derer die Revisionswerberin keinesfalls mehr auf die Richtigkeit der ärztlichen Bestätigung und somit auf das Vorliegen einer Rechtfertigung für die Dienstverhinderung habe vertrauen dürfen, zumal sich ihre Erkrankung und auch ihr Gesundheitszustand nicht geändert hätten. Aufgrund des Verhaltens der Revisionswerberin sei daher auch der Kündigungsgrund des pflichtwidrigen Verhaltens im Sinne des § 9 Abs. 4 Z 3 LDG 1984 verwirklicht worden, weshalb die Kündigung, unter Einhaltung der gesetzten Formalismen, zeit- und termingerecht zu Recht erfolgt und daher spruchgemäß zu entscheiden gewesen sei. Von der Einholung weiterer Gutachten habe Abstand genommen werden können. Betreffend die ausgesprochene Kündigung führte das Verwaltungsgericht Wien aus, der geplante Dienstantritt für 7. Jänner 2019 und 2. Dezember 2019 sei trotz vorliegender Dienstfähigkeit nicht erfolgt. Bezüglich des 2. Dezember 2019 sei auch keine Meldung an die Dienstbehörde oder Vorgesetzte erfolgt, es sei auch keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt worden. Diese Abwesenheit vom Dienst sei jedenfalls gemäß Paragraph 35, Absatz eins, LDG 1984 aufgrund der fehlenden Meldung als nicht gerechtfertigt anzusehen. Weiters sei nach den getroffenen Feststellungen Dienstfähigkeit vorgelegen. Das Nichterscheinen zum Dienst trotz Dienstfähigkeit begründe für sich allein schon ein pflichtwidriges Verhalten. Das Verwaltungsgericht Wien verwies weiters auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, wonach es sich beim Begriff der Dienstfähigkeit um einen Rechtsbegriff handle, dessen rechtliche Beurteilung der Dienstbehörde unterliege. Die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung oder Bescheinigung über eine Krankheit oder die Arbeitsunfähigkeit rechtfertige an sich noch nicht die Abwesenheit vom Dienst. Ein Beamter dürfe grundsätzlich so lange auf die vorgelegte ärztliche Bescheinigung vertrauen und von einer gerechtfertigten Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgehen, bis ihm die Dienstbehörde Entgegenstehendes nachweislich mitteile. Unter „Entgegenstehendes“ sei in diesem Zusammenhang eine medizinische Beurteilung gemeint, die jener des privat beigezogenen Arztes entgegenstehe. Das Vertrauen auf die ärztliche Bescheinigung und damit auf eine Rechtfertigung der Dienstverhinderung sei dann nicht geeignet einen ausreichenden Entschuldigungsgrund herzustellen, wenn der Beamte aufgrund besonderer Umstände keinesfalls mehr auf die Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung und somit auf das Vorliegen einer Rechtfertigung für die Dienstverhinderung habe vertrauen dürfen. Wenn nun im Beschwerdeverfahren eingewendet werde, das amtsärztliche Gutachten vom 31. Oktober 2019 sei nicht mehr aktuell gewesen, so müsse dem entgegnet werden, dass sich weder die Diagnose noch der Gesundheitszustand der Revisionswerberin seit Beginn des Krankenstandes am 9. Jänner 2018 geändert hätten. Für die Frage, ob auf die vorgelegten ärztlichen Bestätigungen berechtigter Weise hätte vertraut werden dürfen, sei nicht maßgebend, wann jeweils aus Anlass der Krankmeldungen weitere amtsärztliche Untersuchungen stattgefunden hätten. Vielmehr sei für die Beurteilung dieser Frage entscheidend, ob die hier vor Beginn der jeweiligen Krankenstände erfolgten amtsärztlichen Einschätzungen schon von Beginn an das Entstehen eines geschützten Vertrauens auf die vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbestätigungen gehindert hätten, weil die jeweils vorangegangene amtsärztliche Einschätzung bei Meldungen der neuerlichen Dienstverhinderung als noch ausreichend aktuell und auch aus dem Blickwinkel eines medizinischen Laien als noch hinreichend aussagekräftig zu qualifizieren gewesen sei. Im vorliegenden Fall seien vier amtsärztliche Gutachten erstattet worden, deren Inhalt der Revisionswerberin vertraut gewesen sei und die deren Dienstfähigkeit bestätigt hätten, weshalb besondere Umstände vorgelegen seien, aufgrund derer die Revisionswerberin keinesfalls mehr auf die Richtigkeit der ärztlichen Bestätigung und somit auf das Vorliegen einer Rechtfertigung für die Dienstverhinderung habe vertrauen dürfen, zumal sich ihre Erkrankung und auch ihr Gesundheitszustand nicht geändert hätten. Aufgrund des Verhaltens der Revisionswerberin sei daher auch der

Kündigungsgrund des pflichtwidrigen Verhaltens im Sinne des Paragraph 9, Absatz 4, Ziffer 3, LDG 1984 verwirklicht worden, weshalb die Kündigung, unter Einhaltung der gesetzten Formalismen, zeit- und termingerech zu Recht erfolgt und daher spruchgemäß zu entscheiden gewesen sei. Von der Einholung weiterer Gutachten habe Abstand genommen werden können.

10 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften verbunden mit dem Antrag geltend gemacht werden, das angefochtene Erkenntnis aus diesen Gründen aufzuheben.

11 Nach Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

1 2 Nach § 34 Abs. 1 VwGG sind Revisionen, die sich wegen Nichtvorliegen der Voraussetzungen des Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zur Behandlung eignen, ohne weiteres Verfahren mit Beschluss zurückzuweisen. Nach Paragraph 34, Absatz eins, VwGG sind Revisionen, die sich wegen Nichtvorliegen der Voraussetzungen des Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zur Behandlung eignen, ohne weiteres Verfahren mit Beschluss zurückzuweisen.

13 Nach § 34 Abs. 1a VwGG ist der Verwaltungsgerichtshof bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß § 25a Abs. 1 VwGG nicht gebunden. Die Zulässigkeit einer außerordentlichen Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG hat der Verwaltungsgerichtshof im Rahmen der dafür in der Revision gesondert vorgebrachten Gründe (§ 28 Abs. 3 VwGG) zu überprüfen. Nach Paragraph 34, Absatz eins a, VwGG ist der Verwaltungsgerichtshof bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG nicht gebunden. Die Zulässigkeit einer außerordentlichen Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG hat der Verwaltungsgerichtshof im Rahmen der dafür in der Revision gesondert vorgebrachten Gründe (Paragraph 28, Absatz 3, VwGG) zu überprüfen.

14 Zur Begründung ihrer Zulässigkeit macht die Revision zunächst geltend, das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes Wien weiche von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, wonach ein Beamter, der gestützt auf die Krankschreibung eines von ihm privat herangezogenen Arztes eine Meldung einer Dienstverhinderung erstatte, grundsätzlich auch auf die Richtigkeit der Beurteilung seines Arztes in einer die Schuldhaftigkeit ausschließenden Weise vertrauen dürfe. Zudem weiche es von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, wonach eine amtsärztliche Einschätzung der (letzten) Beurteilung der Dienstfähigkeit (gegenständlich zuletzt am 31. Oktober 2019) als „nicht ausreichend aktuell“ angesehen werden könne, um aus dem Blickwinkel eines medizinischen Laien zu beurteilen, ob die Dienstfähigkeit mehr als vier Wochen nach dieser Untersuchung (konkret am 2. Dezember 2019) doch gegeben sei. Dies auch unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Verschlechterungsfolgen (für den Zeitpunkt der Aufforderung des Dienstantrittes am 2. Dezember 2019) durch die Krebserkrankung des Ehegatten behauptet worden seien. Die Revisionswerberin verwies in diesem Zusammenhang jeweils auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 30. Jänner 2019, Ra 2018/12/0006-0007).

15 Dabei übersieht die Revisionswerberin, dass es (gerade nach der von ihr zitierten Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zur vergleichbaren Rechtslage nach der Wr. Dienstordnung unter Hinweis auf VwGH 25.10.2017, Ra 2017/12/0112, mwN, zur vergleichbare Rechtslage nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979) - wenngleich bei der diesbezüglichen Beurteilung besondere Vorsicht geboten ist - nicht schlichtweg ausgeschlossen ist, dass auch die Mitteilung eines vor Ausstellung einer ärztlichen Krankenstandsbestätigung erstellten medizinischen Gutachtens ein geschütztes Vertrauen des Beamten in die Richtigkeit der Bescheinigung seiner Dienstunfähigkeit ausschließen kann. In welchen konkreten Situationen dies der Fall ist, stellt allerdings nach dieser Entscheidung keine grundsätzliche, sondern eine einzelfallbezogene Rechtsfrage dar.

16 Diese wurde hier vom Verwaltungsgericht Wien jedenfalls nicht unvertretbar beantwortet: Dieses stellte fest, dass zur Beurteilung der Dienstfähigkeit der Revisionswerberin vier amtsärztliche Gutachten, zuletzt jenes vom 31. Oktober 2019, erstellt worden seien. Diese hätten allesamt die Dienstfähigkeit der Revisionswerberin attestiert. Rechtlich schlussfolgerte es, dass aufgrund dieser vier Gutachten, deren Inhalt der Revisionswerberin vertraut sei, besondere Umstände vorlägen, auf Grund derer die Revisionswerberin keinesfalls mehr auf die Richtigkeit der - bereits vor Aufforderung zum Dienstantritt am 2. Dezember 2019 und Bekanntgabe der Rechtsfolgen bei Nichtantreten des Dienstes - vorgelegten ärztlichen Bestätigung vom 8. November 2019 und somit auf das Vorliegen einer Rechtfertigung für die Dienstverhinderung habe vertrauen dürfen, zumal sich weder ihre Erkrankung noch ihr Gesundheitszustand geändert hätten.

1 7 Soweit auf behauptete (gesundheitliche) Verschlechterungsfolgen für den Zeitpunkt der Aufforderung zum Dienstantritt am 2. Dezember 2019 durch die Krebserkrankung ihres Ehemannes hingewiesen wird, kann dies mit dem weiteren Zulässigkeitsvorbringen behandelt werden, wonach das Verwaltungsgericht Wien in vorgreifender Beweiswürdigung die in der mündlichen Verhandlung beantragte Zeugeneinvernahme des behandelnden Psychiaters der Revisionswerberin, durch welche sie ihre Arbeitsunfähigkeit aufgrund ihrer schlechten psychischen Verfassung am 2. und 3. Dezember 2019 hätte nachweisen können, nicht durchgeführt habe. Dem ist zu entgegen, dass das Verwaltungsgericht Wien neben der gegebenen Dienstfähigkeit der Revisionswerberin auch das Fehlen einer neuerlichen Krankmeldung trotz Aufforderung zum Dienstantritt - sowohl im Zusammenhang mit der Feststellung zum Nichteintritt der Definitivstellung als auch mit der ausgesprochenen Kündigung - als pflichtwidriges Verhalten ins Treffen führte. Betreffend die Feststellung über den Nichteintritt der Definitivstellung stützte sich das Verwaltungsgericht Wien zudem darauf, dass von der Revisionswerberin auch kein befriedigender Arbeitserfolg im Sinne des § 9 Abs. 4 Z 2 LDG 1984 erbracht worden sei. Gegen diese Alternativbegründungen wendet sich die Zulässigkeitsbegründung der Revision allerdings nicht. Soweit auf behauptete (gesundheitliche) Verschlechterungsfolgen für den Zeitpunkt der Aufforderung zum Dienstantritt am 2. Dezember 2019 durch die Krebserkrankung ihres Ehemannes hingewiesen wird, kann dies mit dem weiteren Zulässigkeitsvorbringen behandelt werden, wonach das Verwaltungsgericht Wien in vorgreifender Beweiswürdigung die in der mündlichen Verhandlung beantragte Zeugeneinvernahme des behandelnden Psychiaters der Revisionswerberin, durch welche sie ihre Arbeitsunfähigkeit aufgrund ihrer schlechten psychischen Verfassung am 2. und 3. Dezember 2019 hätte nachweisen können, nicht durchgeführt habe. Dem ist zu entgegen, dass das Verwaltungsgericht Wien neben der gegebenen Dienstfähigkeit der Revisionswerberin auch das Fehlen einer neuerlichen Krankmeldung trotz Aufforderung zum Dienstantritt - sowohl im Zusammenhang mit der Feststellung zum Nichteintritt der Definitivstellung als auch mit der ausgesprochenen Kündigung - als pflichtwidriges Verhalten ins Treffen führte. Betreffend die Feststellung über den Nichteintritt der Definitivstellung stützte sich das Verwaltungsgericht Wien zudem darauf, dass von der Revisionswerberin auch kein befriedigender Arbeitserfolg im Sinne des Paragraph 9, Absatz 4, Ziffer 2, LDG 1984 erbracht worden sei. Gegen diese Alternativbegründungen wendet sich die Zulässigkeitsbegründung der Revision allerdings nicht.

1 8 Insoweit die Revisionswerberin meint, das Verwaltungsgericht Wien hätte sich damit auseinandersetzen müssen, ob statt der Kündigung nicht als gelinderes Mittel vorerst nur ein Disziplinarverfahren einzuleiten sei, ist sie auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach das Disziplinarrecht anderen Zielsetzungen als die Kündigung eines provisorischen Dienstverhältnisses dient (vgl. VwGH 9.9.2016, 2013/12/0208, mit Verweis auf VwGH 22.4.2015, 2011/12/0124 in Bezug auf die insofern vergleichbare - s. VwGH 30.6.2010, 2009/12/0138 - Rechtslage nach dem BDG 1979) und eine Kündigung wegen pflichtwidrigen Verhaltens auch nicht die vorherige Durchführung eines Disziplinar- oder Strafverfahrens voraussetzt (vgl. VwGH 7.10.1998, 98/12/0278, mwN). Insoweit die Revisionswerberin meint, das Verwaltungsgericht Wien hätte sich damit auseinandersetzen müssen, ob statt der Kündigung nicht als gelinderes Mittel vorerst nur ein Disziplinarverfahren einzuleiten sei, ist sie auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach das Disziplinarrecht anderen Zielsetzungen als die Kündigung eines provisorischen Dienstverhältnisses dient vergleiche , VwGH 9.9.2016, 2013/12/0208, mit Verweis auf VwGH 22.4.2015, 2011/12/0124 in Bezug auf die insofern vergleichbare - s. VwGH 30.6.2010, 2009/12/0138 - Rechtslage nach dem BDG 1979) und eine Kündigung wegen pflichtwidrigen Verhaltens auch nicht die vorherige Durchführung eines Disziplinar- oder Strafverfahrens voraussetzt vergleiche , VwGH 7.10.1998, 98/12/0278, mwN).

19 Die Revisionswerberin bringt weiters vor, das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes Wien weiche von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, wonach bei der Prüfung des Vorliegens eines pflichtwidrigen Verhaltens der gesamte Zeitraum des provisorischen Dienstverhältnisses - im Fall der Revisionswerberin von zweiundzwanzig Jahren - heranzuziehen und zu würdigen sei. Das Verwaltungsgericht Wien ziehe für seine rechtliche Beurteilung zur Kündigung jedoch nur das Verhalten der Revisionswerberin am 2. Dezember 2019 heran. Damit liege ein Begründungsmangel vor.

2 0 Abgesehen davon, dass in der Zulässigkeitsbegründung gar nicht ausgeführt wird, welche Umstände zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geführt hätten, verfolgt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Einrichtung des provisorischen Dienstverhältnisses den Zweck, den Beamten auf seine Eignung für den Dienst zu überprüfen und nur Beamte in das definitive Dienstverhältnis zu übernehmen, die allen Anforderungen entsprechen, die an einen Beamten im Allgemeinen, sowie in Anbetracht der Verwendung, für die er aufgenommen wurde, gestellt werden müssen. Der Eintritt der Definitivstellung setzt nach dem klaren Wortlaut des § 10 Abs. 1 LDG 1984 einen darauf gerichteten Antrag des Lehrers voraus, welcher für die gesetzliche Folge des Eintrittes der Definitivstellung konstitutiv ist. Ein solcher Antrag wirkt nicht auf den Zeitpunkt des (kumulativen) Vorliegens der Definitivstellungserfordernisse zurück, weshalb die Frage, ob dieselben (kumulativ) vorlagen, erst ab dem Zeitpunkt der Antragstellung auf Definitivstellung zu prüfen sind. Bis zur Erlassung eines die eingetretene Definitivstellung des Beamten aussprechenden Bescheides der Dienstbehörde bleibt das provisorische Dienstverhältnis auch nach Ablauf der in § 10 Abs. 1 LDG 1984 genannten Frist vorerst noch ein provisorisches. Ein provisorisches Dienstverhältnis kann sich demnach auch auf einen längeren als in § 10 Abs. 1 LDG 1984 genannten Zeitraum erstrecken. Es ist gleichgültig, ob die Gründe, die zur Kündigung eines provisorischen Dienstverhältnisses führen, eine längere oder eine kürzere Zeit zurückliegen, hat doch die Dienstbehörde das Recht und die Pflicht, vor der Definitivstellung eines Beamten sein ganzes dienstliches und außerdienstliches Verhalten während des provisorischen Dienstverhältnisses zu prüfen (vgl. erneut VwGH 9.9.2016, 2013/12/0208, mwN). Abgesehen davon, dass in der Zulässigkeitsbegründung gar nicht ausgeführt wird, welche Umstände zu einer anderen rechtlichen Beurteilung geführt hätten, verfolgt nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes die Einrichtung des provisorischen Dienstverhältnisses den Zweck, den Beamten auf seine Eignung für den Dienst zu überprüfen und nur Beamte in das definitive Dienstverhältnis zu übernehmen, die allen Anforderungen entsprechen, die an einen Beamten im Allgemeinen, sowie in Anbetracht der Verwendung, für die er aufgenommen wurde, gestellt werden müssen. Der Eintritt der Definitivstellung setzt nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 10, Absatz eins, LDG 1984 einen darauf gerichteten Antrag des Lehrers voraus, welcher für die gesetzliche Folge des Eintrittes der Definitivstellung konstitutiv ist. Ein solcher Antrag wirkt nicht auf den Zeitpunkt des (kumulativen) Vorliegens der Definitivstellungserfordernisse zurück, weshalb die Frage, ob dieselben (kumulativ) vorlagen, erst ab dem Zeitpunkt der Antragstellung auf Definitivstellung zu prüfen sind. Bis zur Erlassung eines die eingetretene Definitivstellung des Bea

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at