

TE Bvwg Erkenntnis 2023/5/10 W213 2264833-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.05.2023

Entscheidungsdatum

10.05.2023

Norm

BDG 1979 §78e

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 78e heute
2. BDG 1979 § 78e gültig ab 01.01.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. BDG 1979 § 78e gültig von 01.09.2007 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007

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

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des Zollamts XXXX , vom 08.11.2022, GZ. BMF-00704633/051-ZAÖ/2022, betreffend Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals (§ 78e BDG), zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 gegen den Bescheid des Zollamts römisch 40 , vom 08.11.2022, GZ. BMF-00704633/051-ZAÖ/2022, betreffend Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals (Paragraph 78 e, BDG), zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 78e BDG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 78 e, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

''

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

I.1. Der Beschwerdeführer steht beim Zollamt XXXX als Teamreferent im Kundenteam Reiseverkehr-Mobile Kontrolle (Verwendungsgruppe A3) im Team XXXX der Dienststelle XXXX , Dienstort XXXX , in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer steht beim Zollamt römisch 40 als Teamreferent im Kundenteam Reiseverkehr-Mobile Kontrolle (Verwendungsgruppe A3) im Team römisch 40 der Dienststelle römisch 40 , Dienstort römisch 40 , in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

I.2. Mit Schreiben vom 08.04.2022 beantragte der Beschwerdeführer für die Zeit vom 15.04.2022 bis 14.04.2025 ein Sabbatical mit einer gänzlichen Dienstfreistellung vom 15.04.2023 bis 15.10.2023. römisch eins. 2. Mit Schreiben vom 08.04.2022 beantragte der Beschwerdeführer für die Zeit vom 15.04.2022 bis 14.04.2025 ein Sabbatical mit einer gänzlichen Dienstfreistellung vom 15.04.2023 bis 15.10.2023.

I.3. Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens eröffnete die belangte Behörde dem Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 78e BDG mit Schreiben vom 01.06.2022, dass eine Ersatzkraft für den Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der Mindestdauer der Grundausbildung sowie der daran anschließenden Funktionsausbildung frühestens nach 3 Jahren voll einsatzbar wäre. römisch eins. 3. Im Rahmen des Ermittlungsverfahrens eröffnete die belangte Behörde dem Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Bestimmungen des Paragraph 78 e, BDG mit Schreiben vom 01.06.2022, dass eine Ersatzkraft für den Beschwerdeführer unter Berücksichtigung der Mindestdauer der Grundausbildung sowie der daran anschließenden Funktionsausbildung frühestens nach 3 Jahren voll einsatzbar wäre.

Der Personalplan 2022 (Anlage IV des Bundesfinanzgesetzes 2021) sehe in § 7 Abs. 9 vor, dass für Bedienstete, die ein Sabbatical gemäß § 78e BDG 1979 in Anspruch nehmen, befristet für die Dauer der Freistellung Vertragsbedienstete als Ersatzkräfte aufgenommen werden könnten. Dies bedeute, dass die Aufnahme einer Ersatzkraft schon vor Beginn der Freistellung nicht zulässig sei. Es sei demnach offenkundig, dass eine mit Beginn der Freistellung allenfalls aufgenommene Ersatzkraft unter Berücksichtigung der notwendigen Ausbildungszeit während des Zeitraumes der Freistellung des Beschwerdeführers nicht zur Verfügung stehen würde. Der Personalplan 2022 (Anlage römisch vier des Bundesfinanzgesetzes 2021) sehe in Paragraph 7, Absatz 9, vor, dass für Bedienstete, die ein Sabbatical gemäß

Paragraph 78 e, BDG 1979 in Anspruch nehmen, befristet für die Dauer der Freistellung Vertragsbedienstete als Ersatzkräfte aufgenommen werden könnten. Dies bedeute, dass die Aufnahme einer Ersatzkraft schon vor Beginn der Freistellung nicht zulässig sei. Es sei demnach offenkundig, dass eine mit Beginn der Freistellung allenfalls aufgenommene Ersatzkraft unter Berücksichtigung der notwendigen Ausbildungszeit während des Zeitraumes der Freistellung des Beschwerdeführers nicht zur Verfügung stehen würde.

Im maßgeblichen Freistellungszeitraum (2023) würden bei den Kundenteams voraussichtlich 15 Bedienstete aus demographischen Gründen aus dem Aktivstand ausscheiden. Sollte es sukzessive zur Neuaufnahmen kommen, würden sich diese in der Ausbildung befinden (Absolvierung der Grundausbildung, Rotationen im Rahmen der Grundausbildung). Danach erfolge die konkrete Einführung im Kundenteam, dass diesbezüglich die Hauptlast zu tragen habe und die Neuaufnahmen dringend wenigstens teilweise Abdeckung der voraussichtlichen Abgänge benötige. Die erforderliche Vertretung für die Dauer der Freistellung könne daher nicht von einem geeigneten vorhandenen Bundesbediensteten wahrgenommen werden

Es sei daher beabsichtigt, den Antrag des Beschwerdeführers abzuweisen.

I.4. Der Beschwerdeführer brachte dagegen im Rahmen des Parteiengehörs vor, dass bis zum Ende des Freistellungszeitraumes kein anderer Bediensteter seines Teams in den Ruhestand treten werde. Der Teamleiter des Beschwerdeführers habe die Gewährung des Sabbaticals befürwortet. Es bestehe die Möglichkeit, den Beschwerdeführer für die beantragte Dauer der Freistellung von sechs Monaten durch vorhandene Bedienstete zu ersetzen. Eine Neuaufnahme (und -ausbildung) sei daher nicht erforderlich. Die ablehnende Begründung greife insoweit zu kurz, als sich XXXX hinsichtlich der Prüfung einer Vertretung durch einen geeigneten vorhandenen Bediensteten auf das voraussichtliche Ausscheiden von zehn Bediensteten der Kundenteams berufe. Angesichts der positiven Stellungnahme des Teamleiters des Antragstellers und dessen Einschätzung, dass die Freistellung des Antragstellers keine personellen Engpässe aufwerfe, keine sich die Begründung von XXXX wohl nur auf sämtliche Kundenteams des Zollamtes XXXX , somit bundesweit, beziehen.römisch eins.4. Der Beschwerdeführer brachte dagegen im Rahmen des Parteiengehörs vor, dass bis zum Ende des Freistellungszeitraumes kein anderer Bediensteter seines Teams in den Ruhestand treten werde. Der Teamleiter des Beschwerdeführers habe die Gewährung des Sabbaticals befürwortet. Es bestehe die Möglichkeit, den Beschwerdeführer für die beantragte Dauer der Freistellung von sechs Monaten durch vorhandene Bedienstete zu ersetzen. Eine Neuaufnahme (und -ausbildung) sei daher nicht erforderlich. Die ablehnende Begründung greife insoweit zu kurz, als sich römisch 40 hinsichtlich der Prüfung einer Vertretung durch einen geeigneten vorhandenen Bediensteten auf das voraussichtliche Ausscheiden von zehn Bediensteten der Kundenteams berufe. Angesichts der positiven Stellungnahme des Teamleiters des Antragstellers und dessen Einschätzung, dass die Freistellung des Antragstellers keine personellen Engpässe aufwerfe, keine sich die Begründung von römisch 40 wohl nur auf sämtliche Kundenteams des Zollamtes römisch 40 , somit bundesweit, beziehen.

Die Berufung auf das bis zum maßgeblichen Freistellungszeitraum bloß voraussichtliche Ausscheiden von 10 Mitarbeitern aus den Kundenteams (bundesweit) aus demographischen Gründen, vermöge die vom VwGH geforderte überwiegende Wahrscheinlichkeit des Fehlens der erforderlichen Vertretung im Sinne der Gesetzesbestimmung nicht darzulegen.

Auch die Ausführungen, dass sich allfällige Neuaufnahmen zu dieser Zeit in der Ausbildung befinden würden und danach die konkrete Einschulung im Kundenteam erfolge und die Neuaufnahmen dringend zur wenigstens teilweisen Abdeckung der voraussichtlichen Abgänge benötigt würden, vermöge das überwiegend wahrscheinliche Fehlen einer erforderlichen Vertretung ebenso wenig darzutun.

Vielmehr seien diese Ausführungen widersprüchlich zumal zur Ablehnung des Antrages auf die lange Ausbildungsdauer neu aufzunehmender Bediensteter verwiesen werde, zugleich aber die bis zum beantragten Freistellungszeitraum voraussichtlichen 10 demographisch bedingten Abgänge durch erst aufzunehmende Bedienstete wenigstens teilweise ersetzt werden sollten (diese „Ersatzkräfte“ seien demnach noch gar nicht aufgenommen). Diese noch aufzunehmenden Bediensteten befänden sich den Ausführungen zur Ausbildungsdauer nach aber im beantragten Freistellungszeitraum ebenfalls noch in Ausbildung und könnten demnach auch nicht zur Abdeckung der demographisch bedingten Abgänge herangezogen werden.

Da aber von einer vorausschauenden Planstellenbewirtschaftung ausgegangen werden darf, ist anzunehmen, dass

sich auch aktuell Bedienstete in Ausbildung befinden und gewiss manche von ihnen diese Ausbildung bis zum beantragten Freistellungszeitraum abschließen werden. Es wäre doch denkbar, dass mittels Personalrotation der Antragsteller durch einen bestehenden Bediensteten mit entsprechender Tätigkeitserfahrung vertreten wird und dieser Bedienstete wiederum etwa durch einen neu ausgebildeten Bediensteten ersetzt wird (diese Personalrotation wäre beliebig fortführbar).

Es wäre daher eine fallkonkrete Prüfung des Personalbedarfs im beantragten Freistellungszeitraum vorzunehmen bevor eine ablehnende Stellungnahme zum Antrag abgegeben bzw. der Antrag abgelehnt wird.

Ausweislich der Stellungnahme des Teamleiters des Antragstellers, welcher gewiss einen belastbaren Überblick über die ihm obliegende Personalsituation habe, würde diese fallkonkrete Prüfung zugunsten des Antragstellers ausfallen und ist sein Antrag somit zu bewilligen, da die Versagungsgründe des § 78e Abs. 2 BDG nicht vorliegen. Ausweislich der Stellungnahme des Teamleiters des Antragstellers, welcher gewiss einen belastbaren Überblick über die ihm obliegende Personalsituation habe, würde diese fallkonkrete Prüfung zugunsten des Antragstellers ausfallen und ist sein Antrag somit zu bewilligen, da die Versagungsgründe des Paragraph 78 e, Absatz 2, BDG nicht vorliegen.

Es werde daher beantragt, dem Antrag vom 08.04.2022 auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbatical gemäß § 78e BDG für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 14.10.2023 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit vom 15.04.2022 bis 14.10.2025 stattzugeben. Es werde daher beantragt, dem Antrag vom 08.04.2022 auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbatical gemäß Paragraph 78 e, BDG für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 14.10.2023 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit vom 15.04.2022 bis 14.10.2025 stattzugeben.

Es werde bekannt gegeben, dass die beantragte Freistellung auch ein Jahr später, somit vom 15.04.2024 bis 14.10.2024, in Anspruch genommen würde, wenn dies aufgrund der im Schreiben vom 01.06.2022 angeführten Ablehnungsgründe die Zustimmung der Dienstbehörde finden würde.

I.5. Die belangte Behörde erließ in weiterer Folgen den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch nachstehenden Wortlaut hat: römisch eins. 5. Die belangte Behörde erließ in weiterer Folgen den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch nachstehenden Wortlaut hat:

„Ihre Anträge vom 08.04.2022 und 31.08.2022 auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbaticals für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 15.10.2023 bzw. 15.04.2024 bis 15.10.2024 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmendienstzeit vom 15.04.2022 bis 14.04.2025 werden gemäß § 78e Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG) abgewiesen.“ „Ihre Anträge vom 08.04.2022 und 31.08.2022 auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbaticals für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 15.10.2023 bzw. 15.04.2024 bis 15.10.2024 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmendienstzeit vom 15.04.2022 bis 14.04.2025 werden gemäß Paragraph 78 e, Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG) abgewiesen.“

Begründend wurde nach Wiedergabe des Verfahrensganges und der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des § 78e BDG ausgeführt, dass der Beschwerdeführer seit mindestens fünf Jahren im Bundesdienst stehe. Auf die Gewährung eines Sabbaticals bestehe kein Rechtsanspruch. Ferner bestimme Abs. 2 leg.cit u.a., dass Beginn und Ende der Freistellung schriftlich zwischen Antragsteller und Dienstbehörde zu vereinbaren seien. Die Dienstbehörde dürfe eine derartige Vereinbarung unter den dort genannten Voraussetzungen gar nicht eingehen. Die Dienstbehörde habe in ihrer Begründung darzulegen, aus welchen Gründen sie diese Vereinbarung nicht eingehen dürfe. In dieser Begründung brauche jedoch nicht dargelegt werden, warum die Freistellung beispielsweise nicht durch Mehrleistungen bestehender Bediensteter aufgefangen werden könne, sondern nur, warum keine geeigneten Bediensteten für die Vertretung zur Verfügung stünden, bzw. aufgenommen werden könnten. Letzteres sei etwa dann der Fall, wenn die Eignung beispielsweise eine zweijährige Ausbildung voraussetze, die Vertretungskraft damit zwei Jahre vor ihrem tatsächlichen Einsatz aufgenommen werden und dadurch der Stellenplan überzogen werden müsste. Begründend wurde nach Wiedergabe des Verfahrensganges und der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Paragraph 78 e, BDG ausgeführt, dass der Beschwerdeführer seit mindestens fünf Jahren im Bundesdienst stehe. Auf die Gewährung eines Sabbaticals bestehe kein Rechtsanspruch. Ferner bestimme Absatz 2, leg.cit u.a., dass Beginn und Ende der Freistellung schriftlich zwischen Antragsteller und Dienstbehörde zu vereinbaren seien. Die Dienstbehörde dürfe eine derartige Vereinbarung unter den dort genannten Voraussetzungen gar nicht eingehen. Die Dienstbehörde habe in ihrer Begründung darzulegen, aus welchen Gründen sie diese Vereinbarung nicht eingehen dürfe. In dieser Begründung brauche jedoch nicht dargelegt werden, warum die Freistellung

beispielsweise nicht durch Mehrleistungen bestehender Bediensteter aufgefangen werden könne, sondern nur, warum keine geeigneten Bediensteten für die Vertretung zur Verfügung stünden, bzw. aufgenommen werden könnten. Letzteres sei etwa dann der Fall, wenn die Eignung beispielsweise eine zweijährige Ausbildung voraussetze, die Vertretungskraft damit zwei Jahre vor ihrem tatsächlichen Einsatz aufgenommen werden und dadurch der Stellenplan überzogen werden müsste.

Nach einer Auswertung vom September 2022 seien derzeit an der Dienststelle XXXX (ohne Sportkader) 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund der Altersstruktur befänden sich davon 107 Bedienstete, das sind 37,81 % der Belegschaft, zwischen ihrem 56. und 65. Lebensjahr und würden bis längstens zum bzw. im Kalenderjahr 2028 in den Ruhestand treten. Schon alleine für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müsse Ersatz gefunden werden. Nach einer Auswertung vom September 2022 seien derzeit an der Dienststelle römisch 40 (ohne Sportkader) 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund der Altersstruktur befänden sich davon 107 Bedienstete, das sind 37,81 % der Belegschaft, zwischen ihrem 56. und 65. Lebensjahr und würden bis längstens zum bzw. im Kalenderjahr 2028 in den Ruhestand treten. Schon alleine für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müsse Ersatz gefunden werden.

Diese neu aufzunehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssten vom geschulten Personal (zu dem auch der Beschwerdeführer zu zählen sei) eingeschult werden. Bemerkenswert sei, dass sich im September 2022 von den 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Dienststelle XXXX ihren Dienst versehen, bereits jetzt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (das sind 17,67%) in Ausbildung befänden; Tendenz wie dargelegt in den nächsten Jahren steigend. Wenn sich der Beschwerdeführer nunmehr darauf berufe, dass sein Teamleiter dem Sabbaticalantrag zugestimmt habe, so werde festgehalten, dass das Team, dem der Angehörige ist von der demoskopischen Entwicklung tatsächlich nicht so stark betroffen sei, wie andere Teams. Im Hinblick auf diese dramatischen Personalabgänge müssten aber alle geschulten Bediensteten, die nicht aus sonstigen zwingenden gesetzlichen Gründen noch vom Dienst freigestellt werden müssen (z.B. Karenzurlaub auf den ein Rechtsanspruch besteht, Herabsetzung der Wochendienstzeit nach § 50b BDG 1979, u.dgl.) zur Verfügung stehen. Das bedeute, dass mit Ermessensentscheidungen hinsichtlich Dienstbefreiungen an der Dienststelle XXXX äußerst restriktiv umgegangen werden müsse. Allerdings stünden zwingende dienstliche Gründe entgegen. Arbeitsumschichtungen oder Personalrotationen nur aus dem Grund, um Sabbaticals gewähren zu können, seien weder organisatorisch möglich noch gesetzlich vorgesehen. Diese neu aufzunehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssten vom geschulten Personal (zu dem auch der Beschwerdeführer zu zählen sei) eingeschult werden. Bemerkenswert sei, dass sich im September 2022 von den 283 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an der Dienststelle römisch 40 ihren Dienst versehen, bereits jetzt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (das sind 17,67%) in Ausbildung befänden; Tendenz wie dargelegt in den nächsten Jahren steigend. Wenn sich der Beschwerdeführer nunmehr darauf berufe, dass sein Teamleiter dem Sabbaticalantrag zugestimmt habe, so werde festgehalten, dass das Team, dem der Angehörige ist von der demoskopischen Entwicklung tatsächlich nicht so stark betroffen sei, wie andere Teams. Im Hinblick auf diese dramatischen Personalabgänge müssten aber alle geschulten Bediensteten, die nicht aus sonstigen zwingenden gesetzlichen Gründen noch vom Dienst freigestellt werden müssen (z.B. Karenzurlaub auf den ein Rechtsanspruch besteht, Herabsetzung der Wochendienstzeit nach Paragraph 50 b, BDG 1979, u.dgl.) zur Verfügung stehen. Das bedeute, dass mit Ermessensentscheidungen hinsichtlich Dienstbefreiungen an der Dienststelle römisch 40 äußerst restriktiv umgegangen werden müsse. Allerdings stünden zwingende dienstliche Gründe entgegen. Arbeitsumschichtungen oder Personalrotationen nur aus dem Grund, um Sabbaticals gewähren zu können, seien weder organisatorisch möglich noch gesetzlich vorgesehen.

Bei diesen Ausführungen handelt es sich um belegbare Tatsachen und nicht auf bloße Hinweise auf eine allgemeine Unsicherheit der Aufgaben- und Personalentwicklung. Die vom Beschwerdeführer zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 17.10.2011, 2010/12/0050) finde somit auf den vorliegenden Sachverhalt keine Anwendung.

Hinzu komme, dass es insbesondere im Bereich der Dienststelle XXXX nach wie vor größte Rekrutierungsschwierigkeiten gebe. So sei im Jahr 2022 schließlich eine rollierende Ausschreibung von mehr als einem 1/2 Jahr notwendig gewesen, um potentiellen Bewerbern laufend die Möglichkeit für eine Bewerbung zu geben. Es hätten insgesamt neun Hearingtermine (durchschnittlich im Abstand von 5 Wochen) mit unterschiedlichsten Ergebnissen stattgefunden. Diese Rekrutierungsschwierigkeiten mögen auch mit der allgemeinen Altersstruktur bei

den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Region im Zusammenhang stehen, wobei es besonders im Bereich der Dienststelle XXXX auch eine besonders starke Konkurrenz aus der Privatwirtschaft gebe. Aus diesem Grund hätten auch schon bereits Arbeitsverschiebungen stattgefunden. Hinzu komme, dass es insbesondere im Bereich der Dienststelle römisch 40 nach wie vor größte Rekrutierungsschwierigkeiten gebe. So sei im Jahr 2022 schließlich eine rollierende Ausschreibung von mehr als einem 1/2 Jahr notwendig gewesen, um potentiellen Bewerbern laufend die Möglichkeit für eine Bewerbung zu geben. Es hätten insgesamt neun Hearingtermine (durchschnittlich im Abstand von 5 Wochen) mit unterschiedlichsten Ergebnissen stattgefunden. Diese Rekrutierungsschwierigkeiten mögen auch mit der allgemeinen Altersstruktur bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Region im Zusammenhang stehen, wobei es besonders im Bereich der Dienststelle römisch 40 auch eine besonders starke Konkurrenz aus der Privatwirtschaft gebe. Aus diesem Grund hätten auch schon bereits Arbeitsverschiebungen stattgefunden.

Leider sei auch im Bereich der Dienststelle XXXX eine sogenannte „Frühfluktation“ zu erkennen. Das bedeute, dass Bewerberinnen und Bewerber, denen eine Aufnahme in ein Dienstverhältnis bereits zugesagt worden sei, einerseits kurzfristig und knapp vor dem Aufnahmetermin ihre Bewerbung zurückzögen. Andererseits beendeten Bedienstete auch nach einer kurzen Zeit ihr Dienstverhältnis. Seit der organisatorischen Begründung des Zolamtes XXXX seien alleine aus diesen Gründen in sieben Fällen Dienstverhältnisse von Auszubildenden an der Dienststelle XXXX beendet worden. Leider sei auch im Bereich der Dienststelle römisch 40 eine sogenannte „Frühfluktation“ zu erkennen. Das bedeute, dass Bewerberinnen und Bewerber, denen eine Aufnahme in ein Dienstverhältnis bereits zugesagt worden sei, einerseits kurzfristig und knapp vor dem Aufnahmetermin ihre Bewerbung zurückzögen. Andererseits beendeten Bedienstete auch nach einer kurzen Zeit ihr Dienstverhältnis. Seit der organisatorischen Begründung des Zolamtes römisch 40 seien alleine aus diesen Gründen in sieben Fällen Dienstverhältnisse von Auszubildenden an der Dienststelle römisch 40 beendet worden.

I.6. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass der Leiter der Dienststelle XXXX, XXXX, befangen gewesen sei, da er schon im Rahmen des Parteiengehörs zum Ausdruck gebracht habe der Gewährung von Sabbaticals ablehnend gegenüber zu stehen. Im Team des Beschwerdeführers herrsche kein Personalmangel. Von den derzeit dort tätigen zwölf Mitarbeitern werde bis zum Ende des beantragten Freistellungszeitraum keiner aus Altersgründen aus dem Aktivstand ausscheiden. Dies stehe im Einklang mit der positiven Stellungnahme des Teamleiters des Beschwerdeführers. Auch der Dienststellenausschuss habe sich befürwortend geäußert. römisch eins.6. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass der Leiter der Dienststelle römisch 40, römisch 40, befangen gewesen sei, da er schon im Rahmen des Parteiengehörs zum Ausdruck gebracht habe der Gewährung von Sabbaticals ablehnend gegenüber zu stehen. Im Team des Beschwerdeführers herrsche kein Personalmangel. Von den derzeit dort tätigen zwölf Mitarbeitern werde bis zum Ende des beantragten Freistellungszeitraum keiner aus Altersgründen aus dem Aktivstand ausscheiden. Dies stehe im Einklang mit der positiven Stellungnahme des Teamleiters des Beschwerdeführers. Auch der Dienststellenausschuss habe sich befürwortend geäußert.

Jedenfalls aber hätte die belangte Behörde ausgehend von einem Personalmangel Ermittlungsschritte wie beispielsweise eine Interessentensuche - auch außerhalb der Dienststelle des Beschwerdeführers - unternehmen müssen, um aus dem Kreis der vorhandenen Bundesbediensteten eine Vertretung den Beschwerdeführer zu finden. Dies sei jedoch unterlassen worden.

Die umfangreiche Darstellung der Personalsituation im Bereich der belangten Behörde, Dienststelle XXXX, beziehe sich lediglich auf die Gesamtsituation. Auf die im gegenständlichen Fall maßgebliche Personalsituation im Team des Beschwerdeführers werde nicht im Detail eingegangen. Die umfangreiche Darstellung der Personalsituation im Bereich der belangten Behörde, Dienststelle römisch 40, beziehe sich lediglich auf die Gesamtsituation. Auf die im gegenständlichen Fall maßgebliche Personalsituation im Team des Beschwerdeführers werde nicht im Detail eingegangen.

Es werde daher beantragt,

? der Beschwerde Folge zu geben und den bekämpften Bescheid vom 08.11.2022, GZ.: BMF-00704633/049-ZAÖ/2022, dahingehend abzuändern, dass dem Antrag auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbaticals gemäß § 78e BDG 1979 für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 14.10.2023 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb

einer Rahmenzeit vom 15.04.2022 bis 14.10.2025 stattgegeben wird.? der Beschwerde Folge zu geben und den bekämpften Bescheid vom 08.11.2022, GZ.: BMF-00704633/049-ZAÖ/2022, dahingehend abzuändern, dass dem Antrag auf Freistellung vom Dienst im Rahmen eines Sabbaticals gemäß Paragraph 78 e, BDG 1979 für den Zeitraum vom 15.04.2023 bis 14.10.2023 gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit vom 15.04.2022 bis 14.10.2025 stattgegeben wird.

in eventu

? der Beschwerde Folge zu geben und den bekämpften Bescheid vom 08.11.2022, GZ.: BMF-00704633/049-ZAÖ/2022, aufzuheben und zur Verfahrensergänzung und neuerlichen Entscheidung an die Behörde 1. Instanz zurückzuverweisen;

I.7. Die belangte Behörde legte mit Schreiben vom 06.11.2017 die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vor und entgegnete dem Beschwerdevorbringen, dass eine Befangenheit des Dienststellenleiters nicht nachvollziehbar sei. Es werde auch darauf hingewiesen, dass sämtliche Anträge auf Gewährung von Sabbaticals an der Dienststelle XXXX in der letzten Zeit wegen der angespannten Personalsituation abgelehnt worden seien.römisch eins.7. Die belangte Behörde legte mit Schreiben vom 06.11.2017 die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vor und entgegnete dem Beschwerdevorbringen, dass eine Befangenheit des Dienststellenleiters nicht nachvollziehbar sei. Es werde auch darauf hingewiesen, dass sämtliche Anträge auf Gewährung von Sabbaticals an der Dienststelle römisch 40 in der letzten Zeit wegen der angespannten Personalsituation abgelehnt worden seien.

An der Dienststelle XXXX seien im Jahr 2022 insgesamt 21 Arbeitsplätze nachzubersetzen gewesen, die auch bundesweit ausgeschrieben worden seien. An diesen Ausschreibungsverfahren könnten sich auch Bundesbedienstete aus anderen Bereichen beteiligen (siehe § 27 Abs. 3 AusG). Aufgrund der geringen Nachfrage sei es notwendig gewesen diese Planstellen rollierend über mehrere Monate hinweg auszuschreiben. Diese Arbeitsplätze hätten die Verwendungsgruppen A1 bis A3 betroffen. Trotz insgesamt neun Hearingsterminen (Zeitraum: März bis September 2022) seien diese bis dato nicht zur Gänze nachbesetzt worden.An der Dienststelle römisch 40 seien im Jahr 2022 insgesamt 21 Arbeitsplätze nachzubersetzen gewesen, die auch bundesweit ausgeschrieben worden seien. An diesen Ausschreibungsverfahren könnten sich auch Bundesbedienstete aus anderen Bereichen beteiligen (siehe Paragraph 27, Absatz 3, AusG). Aufgrund der geringen Nachfrage sei es notwendig gewesen diese Planstellen rollierend über mehrere Monate hinweg auszuschreiben. Diese Arbeitsplätze hätten die Verwendungsgruppen A1 bis A3 betroffen. Trotz insgesamt neun Hearingsterminen (Zeitraum: März bis September 2022) seien diese bis dato nicht zur Gänze nachbesetzt worden.

Im Jahr 2023 würden an der Dienststelle XXXX für das Jahr 2023 wieder 24 Arbeitsplätze zur Nachbesetzung gelangen, davon 10 (also 41,67%) der Verwendungsgruppe A3. An der Dienststelle waren und seien laufend Planstellen ausgeschrieben. Die Nachbesetzungen gestalteten sich, wie schon dargestellt als äußerst schwierig; öfters könnten Planstellen auch gar nicht nachbesetzt werden.Im Jahr 2023 würden an der Dienststelle römisch 40 für das Jahr 2023 wieder 24 Arbeitsplätze zur Nachbesetzung gelangen, davon 10 (also 41,67%) der Verwendungsgruppe A3. An der Dienststelle waren und seien laufend Planstellen ausgeschrieben. Die Nachbesetzungen gestalteten sich, wie schon dargestellt als äußerst schwierig; öfters könnten Planstellen auch gar nicht nachbesetzt werden.

Im Jahr 2023 seien alleine in der Verwendungsgruppe A3 bundesweit insgesamt 48 Planstellen nachzubersetzen. Die Zollbediensteten hätten eine sehr spezielle Ausbildung. Ein allfälliger Ersatz könnte somit nur im Zollamt XXXX gefunden werden.Im Jahr 2023 seien alleine in der Verwendungsgruppe A3 bundesweit insgesamt 48 Planstellen nachzubersetzen. Die Zollbediensteten hätten eine sehr spezielle Ausbildung. Ein allfälliger Ersatz könnte somit nur im Zollamt römisch 40 gefunden werden.

Die durchgeführten Ermittlungsschritte hätten ergeben, dass im Hinblick auf die prekäre Personalsituation im Zollamt XXXX kein Ersatz für die Gewährung des Sabbaticals zur Verfügung gestellt werden könne, zumal weder an der Dienststelle XXXX noch an den anderen Dienststellen aus Anlass der Freizeitphase eines Sabbaticals Personal abgezogen werden könne. Es könne somit nachvollziehbar weder an der Dienststelle XXXX selbst noch durch einen vorübergehenden Personaltransfer von einer anderen Dienststelle ein Ersatz während der Freizeitphase zur Verfügung gestellt werden.Die durchgeführten Ermittlungsschritte hätten ergeben, dass im Hinblick auf die prekäre Personalsituation im Zollamt römisch 40 kein Ersatz für die Gewährung des Sabbaticals zur Verfügung gestellt werden könne, zumal weder an der Dienststelle römisch 40 noch an den anderen Dienststellen aus Anlass der Freizeitphase

eines Sabbaticals Personal abgezogen werden könne. Es könne somit nachvollziehbar weder an der Dienststelle römisch 40 selbst noch durch einen vorübergehenden Personaltransfer von einer anderen Dienststelle ein Ersatz während der Freizeitphase zur Verfügung gestellt werden.

Es werde daher die Abweisung der Beschwerde beantragt.

I.8. Dem Beschwerdeführer wurde mit hg. Schreiben vom 13.02.2023 dieses ergänzende Vorbringen der belangten Behörde zur Kenntnis gebracht, wobei diese in seiner Stellungnahme vom 14.03.2023 im Wesentlichen das bisherige Vorbringen bekräftigte. römisch eins.8. Dem Beschwerdeführer wurde mit hg. Schreiben vom 13.02.2023 dieses ergänzende Vorbringen der belangten Behörde zur Kenntnis gebracht, wobei diese in seiner Stellungnahme vom 14.03.2023 im Wesentlichen das bisherige Vorbringen bekräftigte.

I.9. Am 09.05.2023 fand am Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, in der der Beschwerdeführer als Partei sowie der Teamleiter XXXX und der Leiter der Dienststelle XXXX , XXXX , als Zeugen einvernommen wurden. römisch eins.9. Am 09.05.2023 fand am Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, in der der Beschwerdeführer als Partei sowie der Teamleiter römisch 40 und der Leiter der Dienststelle römisch 40 , römisch 40 , als Zeugen einvernommen wurden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Der am 02.07.1967 geborene Beschwerdeführer steht beim Zollamt XXXX als Teamreferent im Kundenteam Reiseverkehr-Mobile Kontrolle (Verwendungsgruppe A3) im Team XXXX der Dienststelle XXXX , Dienstort XXXX , in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Die dienstliche Tätigkeit des Beschwerdeführers beinhaltet die Durchführung zollrechtliche Kontrollen am Flughafen XXXX , im Postverteilzentrum XXXX , sowie im gesamten Landesgebiet (etwa Kontrollen im Straßenverkehr). Der am 02.07.1967 geborene Beschwerdeführer steht beim Zollamt römisch 40 als Teamreferent im Kundenteam Reiseverkehr-Mobile Kontrolle (Verwendungsgruppe A3) im Team römisch 40 der Dienststelle römisch 40 , Dienstort römisch 40 , in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Die dienstliche Tätigkeit des Beschwerdeführers beinhaltet die Durchführung zollrechtliche Kontrollen am Flughafen römisch 40 , im Postverteilzentrum römisch 40 , sowie im gesamten Landesgebiet (etwa Kontrollen im Straßenverkehr).

Derzeit besteht das Team des Beschwerdeführers aus dem Teamleiter und zwölf Mitarbeitern. Seit der Einrichtung des Teams im September 2021 wurde die planmäßig vorgesehene Anzahl von 17 Mitarbeitern (plus einem Teamleiter) nie erreicht. Da der Beschwerdeführer der älteste Teamangehörige ist, sind in den nächsten Jahren im Team des Beschwerdeführers keine altersbedingten Ruhestandsversetzung an zu erwarten.

Neu für den Dienst im Zollamt XXXX aufgenommene Mitarbeiter müssen eine zwölfmonatige Grundausbildung absolvieren. Daran schließt sich eine 18-monatige Funktionsausbildung an. Diese beinhaltet auch eine Einschulung an der Dienstwaffe und ein Einsatztraining. Erst wenn diese Module absolviert sind, kann der betreffende Mitarbeiter auch im Außendienst eingesetzt werden. Gegenwärtig verfügt ein Mitarbeiter nicht über die eben genannten Ausbildungsmodule und kann daher nicht im Außendienst eingesetzt werden. Im Anschluss an die Ausbildung ist eine etwa einjährige Einarbeitung am Arbeitsplatz erforderlich bis der neue aufgenommene Mitarbeiter voll einsatzfähig ist. Neu für den Dienst im Zollamt römisch 40 aufgenommene Mitarbeiter müssen eine zwölfmonatige Grundausbildung absolvieren. Daran schließt sich eine 18-monatige Funktionsausbildung an. Diese beinhaltet auch eine Einschulung an der Dienstwaffe und ein Einsatztraining. Erst wenn diese Module absolviert sind, kann der betreffende Mitarbeiter auch im Außendienst eingesetzt werden. Gegenwärtig verfügt ein Mitarbeiter nicht über die eben genannten Ausbildungsmodule und kann daher nicht im Außendienst eingesetzt werden. Im Anschluss an die Ausbildung ist eine etwa einjährige Einarbeitung am Arbeitsplatz erforderlich bis der neue aufgenommene Mitarbeiter voll einsatzfähig ist.

Im Bereich der Dienststelle XXXX sind gegenwärtig zehn Teamreferenten-Arbeitsplätze (A3/5) vakant. Im Bereich der Dienststelle römisch 40 sind gegenwärtig zehn Teamreferenten-Arbeitsplätze (A3/5) vakant.

Im Team des Beschwerdeführers werden Überstunden im Ausmaß von 10 bis 12 Stunden pro Mitarbeiter und Monat geleistet.

Gegenwärtig können trotz intensivem Bemühens nur schwer neue Mitarbeiter rekrutiert werden. So konnte im Jahr 2022 mangels Nachfrage bzw. mangels geeigneter Bewerber bei 17 ausgeschriebenen Stellen nur eine externe

Neuaufnahme durchgeführt werden.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen ergeben sich aus der Aktenlage, sowie den Ergebnissen der Verhandlung vom 09.05.2023. Dabei ist hervorzuheben, dass die grundsätzliche Personalknappheit im Bereich der Dienststelle XXXX nicht bestritten wird. Ebenso unbestritten ist, dass unten des Beschwerdeführers ein Unterstand von fünf Mitarbeitern besteht. Die Feststellungen zur erschwerten Neurekrutierung von Mitarbeitern ergeben sich aus der zeugenschaftlichen Aussage des Leiters der Dienststelle XXXX, XXXX. Diese Feststellungen ergeben sich aus der Aktenlage, sowie den Ergebnissen der Verhandlung vom 09.05.2023. Dabei ist hervorzuheben, dass die grundsätzliche Personalknappheit im Bereich der Dienststelle römisch 40 nicht bestritten wird. Ebenso unbestritten ist, dass unten des Beschwerdeführers ein Unterstand von fünf Mitarbeitern besteht. Die Feststellungen zur erschwerten Neurekrutierung von Mitarbeitern ergeben sich aus der zeugenschaftlichen Aussage des Leiters der Dienststelle römisch 40, römisch 40.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Gegenständlich liegt – mangels derartiger Gesetzesbestimmungen – somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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

Zu A)

§ 78e BDG hat (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut: Paragraph 78 e, BDG hat (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut:

„Sabbatical

§ 78e. (1) Der Beamte kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn Paragraph 78 e, (1) Der Beamte kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei bis fünf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn

1.

keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen und

2.

der Beamte seit mindestens fünf Jahren im Bundesdienst steht.

(2) Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zwischen Antragsteller und Dienstbehörde zu vereinbaren. Die Dienstbehörde darf eine derartige Vereinbarung nicht eingehen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch einen geeigneten vorhandenen Bundesbediensteten noch durch einen ausschließlich zum Zweck dieser Vertretung in ein befristetes vertragliches Dienstverhältnis aufzunehmenden geeigneten Bundesbediensteten wahrgenommen werden können wird. Kommt eine Vereinbarung aus diesem Grund nicht zustande, ist der Antrag abzuweisen.

(3) Die Freistellung darf im Falle einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Dienstleistungszeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Der Beamte darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.

(4) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat der Beamte entsprechend demjenigen Beschäftigungsmaß, das für ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.

(5) Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten das Sabbatical widerrufen oder beenden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Das Sabbatical endet bei

1.

Karenzurlaub oder Karenz,

2.

gänzlicher Dienstfreistellung oder Außerdienststellung,

3.

Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,

4.

Suspendierung,

5.

unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder

6.

Beschäftigungsverbot nach dem MSchG,

sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.“

Im vorliegenden Fall hat die belangte Behörde unter Hinweis auf die von ihr oben dargestellte Personalsituation im Bereich Dienststelle XXXX ausgeführt, dass eine Vertretung durch einen anderen geeigneten Bundesbediensteten nicht in Betracht komme und eine Neuaufnahme – und damit eine Vertretung des Beschwerdeführers - angesichts der mehrjährigen Ausbildungsdauer nicht möglich sei. Im vorliegenden Fall hat die belangte Behörde unter Hinweis auf die von ihr oben dargestellte Personalsituation im Bereich Dienststelle römisch 40 ausgeführt, dass eine Vertretung durch einen anderen geeigneten Bundesbediensteten nicht in Betracht komme und eine Neuaufnahme – und damit eine Vertretung des Beschwerdeführers - angesichts der mehrjährigen Ausbildungsdauer nicht möglich sei.

Dem Beschwerdevorbringen, wonach im Team des Beschwerdeführers kein Personalengpass gegeben ist, kann nicht gefolgt werden, da ein Unterstand von fünf Bediensteten (das sind 29,4 %) besteht.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs haben die personalführenden Stellen die im Stellenplan eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten auszunutzen, doch ist auch zu berücksichtigen, dass eine nach der Lebenserfahrung erforderliche "Personalreserve" zum Ausgleich unvorhersehbarer Personalausfälle bestehen muss und dass absolute Rechtsansprüche auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (oder Erteilung eines Karenzurlaubes, wie etwa nach dem Mutterschutzgesetz) vorrangig zu befriedigen sind. Selbst eine aufgrund der Gewährung eines Sabbaticals auf Jahre absehbare Freistellung nach dem System des Stellenplanes bzw. des Personalplanes räumt keine Ermächtigung dazu ein, unter Berücksichtigung der notwendigen Ausbildungszeit vorausschauend eine Ersatzkraft aufzunehmen. Nach dem Wortlaut des § 78e Abs. 2 dritter Satz BDG, der § 78e Abs. 1 Z. 1 leg. cit. präzisiert, ist nicht zu prüfen, ob die Freistellung des Beamten durch Mehrdienstleistungen "bestehender Bediensteter" aufgefangen werden kann (VwGH, 14.11.2012, GZ. 2009/12/0189 mwN). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs haben die personalführenden Stellen die im Stellenplan eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten auszunutzen, doch ist auch zu berücksichtigen, dass eine nach der Lebenserfahrung erforderliche "Personalreserve" zum Ausgleich unvorhersehbarer Personalausfälle bestehen muss und dass absolute Rechtsansprüche auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit (oder Erteilung eines Karenzurlaubes, wie etwa nach dem Mutterschutzgesetz) vorrangig zu befriedigen sind. Selbst eine aufgrund der Gewährung eines Sabbaticals auf Jahre absehbare Freistellung nach dem System des Stellenplanes bzw. des Personalplanes räumt keine Ermächtigung dazu ein, unter Berücksichtigung der notwendigen Ausbildungszeit vorausschauend eine Ersatzkraft aufzunehmen. Nach dem Wortlaut des Paragraph 78 e, Absatz 2, dritter Satz BDG, der Paragraph 78 e, Absatz eins, Ziffer eins, leg. cit. präzisiert, ist nicht zu prüfen, ob die Freistellung des Beamten durch Mehrdienstleistungen "bestehender Bediensteter" aufgefangen werden kann (VwGH, 14.11.2012, GZ. 2009/12/0189 mwN).

Vor diesem Hintergrund ist daher davon auszugehen, dass eine von der belangten Behörde detailliert aufgezeigte Personalknappheit grundsätzlich als wichtiger dienstlicher Grund im Sinne des § 78e Abs. 1 BDG zu sehen ist. Die

belangte Behörde hat in überzeugender Weise dargelegt, dass allein aus diesem Zusammenspiel zwischen den Bestimmungen des Allgemeinen Teils des Personalplans und den langfristigen Ausbildungserfordernissen im Zolldienst, wobei der Auszubildende bereits eine Planstelle besetze, ohne tatsächlich auf seinem Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen, sich zwingend ergebe, dass für die Freistellung des Beschwerdeführers zeitgerecht keine Vertretung zur Verfügung stehen könne. Vor diesem Hintergrund ist daher davon auszugehen, dass eine von der belangten Behörde detailliert aufgezeigte Personalknappheit grundsätzlich als wichtiger dienstlicher Grund im Sinne des Paragraph 78 e, Absatz eins, BDG zu sehen ist. Die belangte Behörde hat in überzeugender Weise dargelegt, dass allein aus diesem Zusammenspiel zwischen den Bestimmungen des Allgemeinen Teils des Personalplans und den langfristigen Ausbildungserfordernissen im Zolldienst, wobei der Auszubildende bereits eine Planstelle besetze, ohne tatsächlich auf seinem Arbeitsplatz zur Verfügung zu stehen, sich zwingend ergebe, dass für die Freistellung des Beschwerdeführers zeitgerecht keine Vertretung zur Verfügung stehen könne.

Hinzu kommen noch die von der belangten Behörde aufgezeigten Probleme bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Soweit sich der Beschwerdeführer auf die Befürwortung seines Ansuchens durch den Teamleiter beruft, ist zu bemerken, dass dieser in der Verhandlung nur vage Angaben machen konnte, wie der Ausfall des Beschwerdeführers bei Inanspruchnahme eines Sabbaticals bewältigt werden könnte.

Soweit der Beschwerdeführer eine allfällige Befangenheit des Leiters der Dienststelle XXXX, der den bekämpften Bescheid genehmigt hat, ins Treffen führt, ist zu bemerken, dass eine allfällige Befangenheit des Bescheidapprobanten grundsätzlich bloß ein mangelhaftes Verwaltungsverfahren begründet. Dieser Mangel ist jedoch jedenfalls durch Verfahrensschritte des - mit umfassender Kognitionsbefugnis ausgestatteten - unbefangenen Verwaltungsgerichts sanierbar. (vgl. VwGH, 07.12.2020, GZ. Ra 2020/12/0054 mwN). Soweit der Beschwerdeführer eine allfällige Befangenheit des Leiters der Dienststelle römisch 40, der den bekämpften Bescheid genehmigt hat, ins Treffen führt, ist zu bemerken, dass eine allfällige Befangenheit des Bescheidapprobanten grundsätzlich bloß ein mangelhaftes Verwaltungsverfahren begründet. Dieser Mangel ist jedoch jedenfalls durch Verfahrensschritte des - mit umfassender Kognitionsbefugnis ausgestatteten - unbefangenen Verwaltungsgerichts sanierbar. vergleiche VwGH, 07.12.2020, GZ. Ra 2020/12/0054 mwN).

Soweit der Beschwerdeführer im erstinstanzlichen Antrag auch einen Freistellungsraum vom 15.04.2024 bis 15.10.2024 beansprucht, ist dem entgegenzuhalten, dass angesichts der zeugenschaftlichen Aussage des Leiters der Dienststelle XXXX in der Verhandlung vom 09.05.2023 davon auszugehen ist, dass es angesichts der oben erwähnten Rekrutierungsprobleme und der Ausbildungserfordernisse unwahrscheinlich ist, dass sich die Ressourcenlage in den nächsten zwei oder drei Jahren wesentlich bessert. Soweit der Beschwerdeführer im erstinstanzlichen Antrag auch einen Freistellungsraum vom 15.04.2024 bis 15.10.2024 beansprucht, ist dem entgegenzuhalten, dass angesichts der zeugenschaftlichen Aussage des Leiters der Dienststelle römisch 40 in der Verhandlung vom 09.05.2023 davon auszugehen ist, dass es angesichts der oben erwähnten Rekrutierungsprobleme und der Ausbildungserfordernisse unwahrscheinlich ist, dass sich die Ressourcenlage in den nächsten zwei oder drei Jahren wesentlich bessert.

Die Beschwerde war daher gemäß § 78e BDG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 78 e, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Zulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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 Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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.

Wie oben dargestellt wurde, ist die hier zu lösende Rechtsfrage auf Grundlage der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs eindeutig gelöst.

Schlagworte

öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Personalknappheit Personalplanung Personalreserve Sabbatical wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W213.2264833.1.00

Im RIS seit

07.06.2023

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at