



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (43 01) 4000 DW 38620
Telefax: (43 01) 4000 99 38620
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-171/008/8815/2018-51
A. B.

Wien, 11. Februar 2020

Geschäftsabteilung: VGW-X

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Vorsitzenden Dr. Kolonovits, Mag. Burda als Berichterin, Mag. Hornschall als Beisitzerin sowie die Laienrichter Mag. Hassfurther und Wechselberger über Vorlageantrag der Frau A. B. vom 19.06.2018 betreffend die Beschwerdeventscheidung des Magistrats der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2 – Personalservice, vom 05.06.2018, Zl. ..., mit welcher ihre Beschwerde vom 06.04.2018 gegen den zur selben Zahl erlassenen Bescheid vom 01.03.2018 abgewiesen wurde, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 8. Mai 2019, fortgesetzt am 10. Dezember 2019,

zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdeventscheidung, soweit mit dieser die Ruhestandsversetzung der Beschwerdeführerin mit Ablauf des 31.03.2018 angeordnet wird, bestätigt.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang:

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde die nunmehrige Beschwerdeführerin mit Ablauf des 31.03.2018 von Amts wegen gemäß § 68a Abs. 1 Z 1 der Dienstordnung 1994 (Do 1994) in den Ruheverstand versetzt.

Diesem Bescheid waren amtsärztliche Begutachtungen vorangegangen, zuletzt am 24.01.2018. Dabei kam der Amtssachverständige der MA 15 zu dem Schluss, dass ein im Wesentlichen klinisch unverändertes körperliches und psychisches Zustandsbild bestehe. Auffällig trete die Klientin „klagsam, vorwurfsvoll und teilweise gespannt“ auf. Es bestehe Gedankenkreisen und Grübeln um die berufliche und private Situation. Dabei bestehe streckenweise ein dysphorer Vortrag. Der Antrieb sei ausreichend, positive Affizierbarkeit sei zu keiner Zeit gegeben. Das Denken sei ansonsten unauffällig. Es belasteten Konzentrations- und Einschlafstörungen. In der fachärztlichen Ordination Dr. C. vom 16. Jänner 2018 sei eine Verordnung von Lamotrigin etabliert worden. Klinisch körperlich bestünden bei der Beschwerdeführerin ein Diabetes, labiler Bluthochdruck, Übergewicht und eine Bandscheibendegeneration mit wiederkehrenden Schmerzen. Diesbezüglich sei ein weiteres konservatives Vorgehen mit Infiltrationen und physikalischen Maßnahmen unter Einschluss von Heilgymnastik vereinbart worden. Ein operativer Eingriff sei in der Krankenanstalt im Jänner 2018 durchgeführt wurden. In Zusammenschau bestehe Einsetzbarkeit nach einem beigelegten Leistungskalkül, wobei dieses wegen relativer Befundverschlechterung angepasst worden sei. Demnach könne der Beschwerdeführerin ein persönlicher Kundenkontakt/persönlicher Parteienkontakt nicht abverlangt werden. Die Wiedererlangung einer Einsetzbarkeit entsprechend dem übermittelten Tätigkeitsprofil innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstfähigkeit und darüber hinaus sei nicht zu erwarten.

In der Folge prüfte die belangte Behörde, ob die Beschwerdeführerin auf einem anderen Arbeitsplatz verwendet werden könne. Der F. teilte dazu mit Schreiben vom 29. Jänner 2018 mit, dass für die Beschwerdeführerin keine geeignete Verwendungsmöglichkeit bestehe. Die Prüfung, ob sie auf einem anderen

mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden könne, dessen Aufgaben sie - allenfalls nach Durchführung ihr zumutbarer Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen - nach ihrer körperlichen und geistigen Verfassung zu erfüllen imstande sei, sei ergebnislos verlaufen. Der Wiener Krankenanstaltenverbund teilte mit Schreiben vom 23. Jänner 2018 mit, dass die Beschwerdeführerin auf keinem mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden könne bzw. die Durchführung von Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen im KAF nicht realisiert werden könne. Ebenso teilte die MD-PR, Gruppe Personalwirtschaft und Personalentwicklung, mit E-Mail vom 30. Jänner 2019 mit, dass für die Beschwerdeführerin keine dem amtsärztlichen Gutachten vom 24. Jänner 2018 entsprechende Verwendungsmöglichkeit im Sinne des § 68 Abs. 2 DO bestehe. Mit E-Mail vom 30. Jänner 2018 teilte die MA 15 mit, dass kein diesbezüglicher Dienstposten im Sinne der Anfrage der belangten Behörde vakant sei.

In der gegen den in der Folge erlassenen Bescheid eingebrachten Bescheidbeschwerde brachte die Rechtsmittelwerberin vor, immer höchst engagiert gewesen zu sein. Dennoch sei sie von ihrer damaligen Vorgesetzten, der Bereichsleiterin D. E. schikaniert worden. Dieser Umstand habe schlussendlich zu ihrem psychischen und physischen Zusammenbruch geführt. Seither befinde sie sich in ständiger ärztlicher und psychotherapeutischer Behandlung. Dies habe schlussendlich auch zur Erlassung des angefochtenen Bescheides geführt. In der Beschwerde wurden zudem als Mobbing bezeichnete Handlungen der Frau E. dargestellt, welche sich nach Darstellung der Beschwerdeführerin insbesondere auf das Jahr 2015 bezogen. Weiters führte die Beschwerdeführerin aus, ab 1.1.2017 als Regionalleitung ... abgesetzt worden und stattdessen als Außendienstmitarbeiterin eingesetzt worden zu sein. Ursache ihrer Dienstunfähigkeit sei das jahrelange Mobbing von Frau E., welches trotz Kenntnis von Mitarbeitern der belangten Behörde nicht abgestellt worden sei. Damit habe der Dienstgeber seine allgemeine Fürsorgepflicht beeinträchtigt. Dienstverhinderungen, die nur deshalb entstehen, weil eine Dienstnehmerin am Arbeitsplatz mit zumindest Duldung des Dienstgebers Angriffen anderer Dienstnehmer ausgesetzt gewesen sei, sei der Sphäre des Dienstgebers zuzurechnen. Betrachte man den langen Leidenszeitraum und die Tatsache, dass die Bereichsleiterin E. offenbar über Jahre Mobbinghandlungen gesetzt habe,

zeige dies, dass zumindest in diesem Bereich der Stadt Wien ein wirksames Kontrollsystem gefehlt habe. Eine Dienstunfähigkeit, die durch vom Arbeitgeber schuldhaft unterlassene Verletzung des Fürsorgepflicht verursacht worden sei, erfülle nicht den Tatbestand des § 68 Abs. 1 Ziffer 1 DO 1994. Daher sei das Beamtendienstverhältnis im aktiven Dienststand fortzusetzen. Es seien aktive Handlungen der belangten Behörde erforderlich, um die durch Mobbing verursachte Belastungssituation zu beseitigen. Unter einem beantragte sie die Aufhebung des Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung nach § 68 Abs. 4 DO 1994.

Daraufhin prüfte die Verwaltungsbehörde abermals, ob die Beschwerdeführerin entsprechend dem im letzten Gutachten zugrunde gelegten Leistungskalkül eingesetzt werden könne. Dazu wurde vom Leiter des Personalmanagement ... am 24. März 2018 ausgeführt, dass es im F. keine dem letzten amtsärztlichen Gutachten vom Jänner 2018 entsprechende Verwendungsmöglichkeit gebe.

In der Folge wurde eine Beschwerdevorentscheidung erlassen, gegen welche rechtzeitig ein Vorlageantrag eingebracht wurde, in welchem auf das bisherige Vorbringen, insbesondere zum behaupteten Mobbing, dem die Beschwerdeführerin ausgesetzt gewesen wäre, verwiesen und ausgeführt wurde, dass die Dienstfähigkeit der Beschwerdeführerin für den Fall eines mobbingfreien Arbeitsplatzes amtsärztlich zu überprüfen gewesen wäre.

Hinsichtlich der aufschiebenden Wirkung hat das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 16. August 2018 zur Zahl VGW-171/V/008/10021/2018-1 entschieden.

Mit E-Mail-Eingabe vom 18. April 2019 beantragte die Beschwerdeführerin die Einvernahme mehrerer Zeugen zum Verlauf der Wiedereinstiegsgespräche im Juni 2017 sowie zu Demütigungen und verbalen Übergriffen durch Frau E..

In der Folge fand am 8. Mai 2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien statt, zu welcher die Beschwerdeführerin in Begleitung ihrer rechtsfreundlichen Vertreterin sowie eine Vertreterin der belangten Behörde ladungsgemäß erschienen sind.

Die die Beschwerdeführervertreterin brachte ergänzend vor, dass es unrichtig sei, dass die Beschwerdeführerin im November 2016 den Wechsel auf eine andere Leitungsfunktion abgelehnt habe, was sich insbesondere aus dem Protokoll über den Wiedereinstig (datierend11.2016), in welchem davon die Rede sei, dass die Beschwerdeführerin per12.2016 an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehre, ergebe..

Bestritten werde, dass eine Chronifizierung des Leidens der Beschwerdeführerin eingetreten sei und sie auch unabhängig von dem von ihr behaupteten Mobbing dienstunfähig wäre.

Die Behördenvertreterin brachte vor, dass im Hinblick auf eine etwa zweijährige Krankenstanddauer sehr wohl von einer Chronifizierung des Leidens gesprochen werden könne. Es sei zwar tatsächlich geplant gewesen, die Beschwerdeführerin mit einer anderen Leitungsfunktion zu betrauen, allerdings sei dann abermals eine Krankmeldung bis in den März 2017 erfolgt und habe der F. eine Leitungsfunktion nicht dauernd für die Beschwerdeführerin freihalten können.

Die Beschwerdeführerin selbst gab an, dass nicht die Rede davon gewesen sei, dass ihr ein Leitungsposten zukommen solle. Sie sei vielmehr im Außendienst wieder eingesetzt worden. Der Posten habe zwar einer Leitungsfunktion entsprochen, damit sie auch sämtliche Leitungszulagen bekommen solle, de facto sei sie aber im Außendienst eingesetzt worden. Man habe ihr versprochen, dass sie alle Zulagen erhalten werde, ausbezahlt erhalten habe sie diese jedoch bis heute nicht.

Über Vorhalt, weshalb sich weder in den von ihrer privaten Psychiaterin Dr. C. noch in den amtsärztlichen Gutachten ein Hinweis auf Mobbing finde, gab sie an, dass es ja reiche, dass von einer Belastungssituation aufgrund exogener Umstände die Rede sei.

Die Verhandlung wurde zu Fortführung des Beweisverfahrens vertagt.

Der Vertreterin der belangten Behörde legte in der Folge mit Eingabe vom 15. Mai 2019 die amtsärztlichen Vorgutachten vom 04.10.2017, 23.11.2017 und

29.11.2017 dem Verwaltungsgericht Wien vor. Weiters verwies sie auf eine Stellungnahme des F. vom 19.2.2018, wonach mit der Beschwerdeführerin nach einem ersten langen Krankenstand (...2.2016 bis ...2.2017) und der Personalentwicklung eine stufenweise Wiedereingliederung vereinbart worden sei. Sie sei deshalb vom 1. März 2017 bis 30. April 2017 in der G. eingesetzt worden, wo tatsächlich 26 Arbeitstage geleistet worden seien. Mit Wirksamkeit 1. Mai 2017 sei sie mit der Leitung des H. betraut worden, die tatsächlich geleisteten Arbeitstage hätten 11 an der Zahl betragen. Am 23. Mai 2017 habe sich die Mitarbeiterin wieder krank gemeldet und habe dieser Krankenstand bis auf 3 geleistete Arbeitstage bis dato (19.2.2018) angehalten. Außerdem sei der F. den Mobbingvorwürfen der Beschwerdeführerin gegenüber ihrer früheren Vorgesetzten bereits im Jahr 2016 nachgegangen und hätten sich die Vorwürfe nicht bestätigen lassen. Da kein Mobbing feststellbar sei, könne das von der Beschwerdeführerin angeführte Erkenntnis des VwGH vom 12. Mai 2010, 2009/12/0072, nicht zur Anwendung kommen. Im Übrigen wäre die Beschwerdeführerin vor ihrem zweiten, für die Versetzung in den Ruhestand ausschlaggebenden Krankenstand nicht mehr Frau E. unterstellt gewesen. Die Beschwerdeführerin hätte nämlich seit 1. März 2017 einen anderen Tätigkeitsbereich inne und sei auch anderen Führungskräften unterstellt gewesen. Dies bedeute, dass sie zum Zeitpunkt der Beurteilung ihrer Dienstfähigkeit ohnehin auf einem mobbingfreien Arbeitsplatz im Sinne der Judikatur eingesetzt worden sei. Im Übrigen sei seitens der belangten Behörde im Rahmen der Ruhestandsversetzung eine magistrats- und KAV-weite Verwendungsmöglichkeitenprüfung vorgenommen worden, im Rahmen derer die Einsetzbarkeit der Beschwerdeführerin auf andere mögliche (selbstverständlich mobbingfrei) Arbeitsplätze geprüft worden sei.

Mit E-Mail Eingabe 24. Mai 2019 legte die Beschwerdeführerin eine eidesstattige Erklärung einer ehemaligen Kollegin vor, wonach sie psychischem Druck von Seiten von Frau E. ausgesetzt gewesen sei. Im März 2017 sei sie nach ihrer Rückkehr in den G. versetzt worden und habe man sie als Chefin nicht mehr zurückbekommen. Außerdem wurde eine Bestätigung der Hausärztin der Beschwerdeführerin, Dr. K., vorgelegt, wonach die Beschwerdeführerin im Februar 2016 wegen eines psychischen Zusammenbruchs krankgemeldet worden sei, der gemäß Frau B. durch ihre damalige Vorgesetzte ausgelöst worden sei.

Sie habe darüber geklagt, am Arbeitsplatz gemobbt zu werden. Außerdem führte die Beschwerdeführerin aus, dass es richtig sei, dass sie mit 1. März 2017 in den G. versetzt worden sei, wo rechtlich Frau L., eine im Übrigen ihr zuvor gleichgestellte Kollegin, als ihre Leiterin fungierte. Deren unmittelbare Vorgesetzte sei jedoch Frau E. gewesen. Mit der Leitung der H. ab 1. Mai 2017 sei die Beschwerdeführerin nur am Papier betraut gewesen, faktisch habe sie in diesem Bereich nie gearbeitet und nie die Leitungsfunktion ausgeübt. Frau M. sei zwar als Bereichsleiterin für diesen Bereich der Pflegeassistenten zuständig gewesen, habe aber de facto nie eine Vorgesetztenposition gegenüber der Beschwerdeführerin ausgeübt. Diese habe nämlich tatsächlich weiterhin in der G. und somit unter der Bereichsleitung von Frau E. bis zum bestehenden Krankenstand ihren Dienst verrichtet. Weiters bestritt sie erneut, dass eine Chronifizierung ihres Leidens eingetreten sei, die auch ohne die mobbingrelevanten Umstände weiter bestehen würde bzw. an einem mobbingfreien Arbeitsplatz weiter bestanden hätte. Unrichtig sei außerdem, dass die Beschwerdeführerin nicht mehr für den Parteienkontakt einsetzbar gewesen sei. Auf Basis welcher medizinischen Grundlagen diese Einschätzung erfolgte sei, sei für die Beschwerdeführerin nicht nachvollziehbar und lasse sich aus den amtsärztlichen Gutachten auch nicht ableiten.

Mit E-Mail vom 27. Mai 2019 wurden weitere eidesstattige Erklärungen zweier ehemaligen Kolleginnen der Beschwerdeführerin vorgelegt, worin auf angebliche Mobbinghandlungen von Frau E. aus dem Jahr 2015 Bezug genommen wurde.

Am 29. Mai 2019 erfolgte eine weitere Urkundenvorlage seitens der Beschwerdeführerin, nämlich die Vorlage eines Befundes einer Internistin vom 25. Mai 2019.

Mit E-Mail Eingabe vom 10. Juli 2019 legte die Beschwerdeführerin eine Bestätigung vom 6.6.2019 über Coaching-Termine vor, wonach sie sich nunmehr gestärkt fühle.

Mit E-Mail Eingabe vom 21. August 2019 stellte die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Bestellung eines medizinischen Sachverständigen zur Frage, inwieweit ihre Beschwerden, die der Versetzung in den Ruhestand vorausgegangen seien,

aus medizinischer Sicht mit den von ihr behaupteten Schikanen in Verbindung zu bringen seien bzw. inwieweit es sich dabei jedenfalls um von am Arbeitsplatz vorkommenden Schikanen unabhängige qualifizierte Leiden handle.

Dazu wurde von Seiten der belangten Behörde eine Äußerung am 20. September 2019 erstattet, zu welcher sich wieder die Beschwerdeführerin am 5. Dezember 2019 äußerte.

Am 10. Dezember 2019 fand die Fortführung der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien statt, zu welcher die Beschwerdeführerin in Begleitung ihrer rechtsfreundlichen Vertreterin sowie eine Vertreterin der belangten Behörde ladungsgemäß erschienen sind. In dieser Verhandlung wurde die Beschwerdeführerin einvernommen. In der Folge wurde das Erkenntnis samt den wesentlichen Entscheidungsgründen und der Rechtsmittelbelehrung verkündet und stellte die Beschwerdeführerin innerhalb offener Frist einen Antrag auf Ausfertigung.

Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den aus Anlass der Beschwerdevorlage übermittelten verwaltungsbehördlichen Akt, in die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren von Seiten der Beschwerdeführerin und der belangten Behörde vorgelegten Unterlagen sowie durch Durchführung einer Beschwerdeverhandlung.

Demnach steht folgender Sachverhalt fest:

Die beamtete Beschwerdeführerin war seit 2003 in ... und später als Stützpunktleitung und Regionalleitung ... tätig, wo ihre Vorgesetzte Frau D. E. war. Die Beschwerdeführerin befand sich vom02.2016 bis02.2017 im Krankenstand.

Ab ihrem Dienstantritt zum 01.03.2017 war die Beschwerdeführerin als Mitarbeiterin der G. eingesetzt. Dort war ihre Vorgesetzte Frau L. und arbeitete

die Beschwerdeführerin hier 27 Tage, da sie sich vom 18.04.2017 bis 19.04.2017 wieder im Krankenstand befand. Ab 01.05.2017 sollte sie die Leitung des Teams H. übernehmen, wozu es jedoch deshalb de facto nicht kam, da nach dem Langzeitkrankenstand bereits wieder ein länger währender Krankenstand, beginnend mit 23.05.2017, geplant war. Ab 01.05.2017 war ihre Vorgesetzte Frau M. und arbeitete sie im Mai 2017 12 Arbeitstage, weil weitere Krankenstände in der Zeit vom 23.05.2017 bis 03.09.2017, 13.09.2017 bis 22.09.2017, danach wieder ab 26.09.2017 folgten, wobei dieser Krankenstand bis auf drei geleistete Arbeitstage bis zur Einleitung des Ruhestandsversetzungsverfahrens dauerte. Oberste Vorgesetzte war die Geschäftsführerin „N.“, Frau P.. Als solcher kam ihr eine absolute Anordnungsbefugnis in Bezug auf alle darunterliegenden Bereiche zu, so auch auf ..., dessen Leiterin Frau M. war. Davor war sie bereits Leiterin der H.. Frau M. war damit direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin ab 1. Mai 2017.

Festgestellt wird daher, dass bei der Beschwerdeführerin seit 15.02.2016 unter Berücksichtigung des § 68a Abs. 3 DO 1994 eine krankheitsbedingte Abwesenheit vorliegt. Diese krankheitsbedingte Abwesenheit ist nicht nur auf psychische Probleme der Beschwerdeführerin zurückzuführen, sondern kam es auch zu (teilweise geplanten) Krankenständen wegen Wirbelsäulenproblemen, Problemen mit ... und erforderten diese Krankheitsbilder auch teilweise Operationen.

Frau E. wurde lediglich als fachliche Assistenz für die Geschäftsführung N. (Frau P.) ab 1. Mai 2017 eingesetzt, wobei Frau E. ab September 2017 von der Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz nicht mehr anzutreffen war, da diese im Schulungsbereich tätig war. Auch wenn die Beschwerdeführerin im März 2017, Mai 2017 und Juni 2017 insoweit vereinzelt Kontakt zu Frau E. hatte, als diese ihre Versetzungsgesuche vidierte bzw. ihr mündlich Urlaubstage genehmigte, stellte sich die Arbeitsplatzsituation durch Frau E. nicht mehr als eine mobbingbelastete dar. Insoweit wird festgestellt, dass sich die Beschwerdeführerin auf einem Arbeitsplatz befand, auf welchem sie keinem Mobbing ausgesetzt war. Krankmeldungen erstattete sie gegenüber Frau L.; „geplante“ Krankenstände wurden mit Frau M. besprochen. Versetzungsgesuche, die sie aktenkundiger Weise unterfertigte, wurden ihr nicht von Frau E., sondern von Frau P. vorgelegt.

Eine Dienstfähigkeit zum 31.03.2018 der Beschwerdeführerin konnte nicht festgestellt werden. Die Beschwerdeführerin war sehr belastet, die Medikation wurde deshalb geändert und von der Psychiaterin der Beschwerdeführerin, Frau Dr. C., wurde am 16.01.2018 „Arbeitsunfähigkeit weiterhin empfohlen“.

Nach dem sich aus dem amtsärztlichen Gutachten vom 24.01.2018 ergebenden Leistungskalkül konnte die Beschwerdeführerin weder auf dem ihr de facto zugewiesenen Arbeitsplatz in der G., noch auf dem ihr durch Verwendungsänderung zugewiesenen Arbeitsplatz als Leiterin der H. dem jeweiligen Anforderungsprofil nach eingesetzt werden bzw. hat sich trotz umfangreicher Erhebungen der belangten Behörde betreffend taugliche Verweisarbeitsplätze kein gleichwertiger Verweisarbeitsplatz finden lassen. Dies unter anderem deshalb, weil sie aufgrund der von ihr eingenommenen Medikamente kein Kfz lenken kann und sie auch nicht für den persönlichen Kundenkontakt als einsetzbar beurteilt wurde (vgl. amtsärztliches Gutachten vom Amtsarzt am 24.01.2018).

Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen beruhen auf den jeweils bei diesen angeführten Beweismitteln.

Darüber hinaus gründen sich die Feststellungen zur jeweiligen Krankenstanddauer auf den diesbezüglich unbedenklichen Inhalt des verwaltungsbehördlichen Aktes; im Übrigen wurde Zahl und Dauer der Krankenstände von der Beschwerdeführerin nicht in Abrede gestellt.

Die Feststellungen zur Organisation ... gründen sich auf die Angaben der Vertreterin der belangten Behörde in der Beschwerdeverhandlung vom 10. Dezember 2019 in Verbindung mit dem von ihr in dieser Verhandlung vorgelegtem Organigramm.

Die Feststellung zur Tätigkeit der Beschwerdeführerin gründen sich einerseits auf deren Angaben in Verbindung mit den von der belangten Behörde im Verfahren vorgelegten Unterlagen.

Die Feststellungen zu den Kontakten der Beschwerdeführerin zu Frau E. und dass diese mobbingfrei verliefen bzw. Frau E. ab September 2017 „nicht mehr vorhanden war“ gründen sich auf ihre eigenen diesbezüglichen Angaben im Zuge der Parteieneinvernahme in der Verhandlung vom 10. Dezember 2019. Selbst die Beschwerdeführerin behauptete kein Mobbing, bezogen auf den Zeitraum ab 01.03.2017 durch Frau E..

Eine Dienstfähigkeit zum 31.03.2018 wurde von der Beschwerdeführerin insoweit nicht belegt, als sich aus dem von ihr selbst vorgelegten Arztbrief ihrer Psychiaterin Dr. C. vom 16.01.2018 ergibt, dass sie „sehr belastet“ war, die Medikation deshalb geändert und von ihrer Psychiaterin „Arbeitsunfähigkeit weiterhin empfohlen“ wurde. Dies deckt sich auch mit dem amtsärztlichen Gutachten vom 24.01.2018, welches auf den Entlassungsbericht des KH (Operation) und auf den eben genannten Befund der Frau Dr. C. ausdrücklich Bezug nimmt. Dem amtsärztlichen Gutachten vom 24.01.2018, wonach sich ein Leistungskalkül ergibt, mit welchem die Beschwerdeführerin weder auf dem ihr de facto zugewiesenen Arbeitsplatz in der G. noch auf dem ihr durch Verwendungsänderung zugewiesenen Arbeitsplatz als Leiterin der H. dem jeweiligen Anforderungsprofil nach eingesetzt werden kann (dies unter anderem deshalb, weil sie aufgrund der von ihr eingenommenen Medikamente weder ein Kfz lenken kann und sie auch nicht für den persönlichen Kundenkontakt in Betracht kommt), ist die Beschwerdeführerin nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegengetreten, zumal lediglich aus internistischer Sicht (Privatgutachten vom 25.05.2018, sohin Monate nach der Ruhestandsversetzung erstellt) unter Bezugnahme auf Bluthochdruck und Blutzucker Arbeitsfähigkeit vorlag, während eine solche in psychiatrischer Hinsicht von der Beschwerdeführerin weder behauptet, noch belegt wurde.

Die Recherchen der belangten Behörde zu einem gleichwertigen Verweisarbeitsplatz sind aktenkundig. Das Vorliegen eines solchen wurde auch von der Beschwerdeführerin nicht behauptet.

Rechtlich folgt daraus:

Die einschlägigen Rechtsvorschriften lauten wie folgt:

„Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen

§ 68a.

(1) Der Beamte ist von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen, wenn er

1. dauernd dienstunfähig ist oder

2. das 55. Lebensjahr vollendet hat und seine Dienstleistung durch Veränderung der Organisation des Dienstes oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte entbehrlich wird und er auch nicht durch ihm zumutbare Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen anderweitig angemessen beschäftigt werden kann.

(2) Der Beamte ist dauernd dienstunfähig, wenn er infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und auch auf keinem anderen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz verwendet werden kann, dessen Aufgaben er – allenfalls nach Durchführung ihm zumutbarer Aus-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen – nach seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist, und die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist oder er länger als ein Jahr dienstunfähig war.

(3) Bei Berechnung der einjährigen Dauer der Dienstunfähigkeit gelten dazwischen liegende, im Urlaub gemäß §§ 45 und 46 zugebrachte Zeiten oder Zeiten erbrachter Dienstleistungen im Ausmaß von weniger als vier zusammenhängenden Wochen nicht als Unterbrechung.

(3a) Eine Versetzung in den Ruhestand aus dem Grunde des Abs. 1 Z 1 kann, auch wenn der Beamte innerhalb des einjährigen Beobachtungszeitraumes nach Abs. 3 keine Dienstleistungen im Ausmaß von zumindest vier zusammenhängenden Wochen erbracht hat, unterbleiben, wenn unter Berücksichtigung aller tatsächlich geleisteten Dienste innerhalb des einjährigen Beobachtungszeitraumes angenommen werden kann, dass der Beamte seine Dienstfähigkeit wieder erlangt hat.

(4) Die Versetzung in den Ruhestand gemäß Abs. 1 wird frühestens mit Ablauf des der Zustellung des Bescheides folgenden Monatsletzten wirksam. Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien gegen eine Ruhestandsversetzung gemäß Abs. 1 hat keine aufschiebende Wirkung.“

Im Falle einer bereits einjährigen Dienstunfähigkeit hat die prognostische Beurteilung der Frage zu entfallen, ob die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstfähigkeit zu erwarten ist oder nicht. Die in § 68a Abs. 2 DO 1994 enthaltene Wortfolge „oder er länger als ein Jahr dienstunfähig war“ umschreibt lediglich eine Alternative zu der unmittelbar davor liegenden Wortfolge „und die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist“. Im Falle einer bereits einjährigen Dienstunfähigkeit hat lediglich die prognostische Beurteilung der Frage (naturgemäß) zu entfallen, ob die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit zu

erwarten ist oder nicht. Die Behörde hat jedoch unabhängig von der Dauer der bisherigen Dienstunfähigkeit des Beamten auf seinem Stammarbeitsplatz anlässlich der amtswegigen Ruhestandsversetzung sehr wohl die Frage des Vorhandenseins tauglicher Verweisungsarbeitsplätze zu prüfen.

Als taugliche Verweisungsarbeitsplätze sind im Verständnis des § 68a Abs. 2 DO 1994 jene Dienstposten der Beamtengruppe des Beamten zu verstehen, welche ihm durch zulässige Personalmaßnahmen nach § 19 Abs. 2 DO 1994 zugewiesen werden dürfen (vgl. VwGH 13.09.2006, 2006/12/0069).

Überlegungen, es hätte tatsächlich eine „Mobbingsituation“ seitens Frau E. vor dem 1. März 2017 vorgelegen, sind insoweit vernachlässigbar, weil die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge von erlittenem Mobbing war oder nicht, für die Frage der Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen ohne Bedeutung ist (vgl. VwGH 12. Mai 2010, ZI. 2009/12/0072). Auch wenn es Sache des Dienstgebers wäre, Mobbing hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch „unbewältigte Konflikte“ zu beseitigen (vgl. VwGH 17. Oktober 2011, ZI. 2010/12/0156), kann daraus für den vorliegenden Fall nichts gewonnen werden, weil die Beschwerdeführerin im Sinne der Bestimmung des § 68a Abs. 3 DO 1994 bezogen auf den Zeitraum 01.03.2017 bis 31.03.2018 jedenfalls krankheitsbedingt von einem mobbingfreien Arbeitsplatz dienstabwesend war. Aus diesem Grund war auch keine Prognoseentscheidung mehr zu treffen. Da das amtsärztliche Gutachten vom 24. 01.2018 demnach zu einem Zeitpunkt erstellt wurde, an dem die Beschwerdeführerin beinahe ein Jahr an einem mobbingfreien Arbeitsplatz tätig war, hatte deshalb keine weitere medizinische Begutachtung zu erfolgen (VwGH 30.04.2014, 2013/12/0164).

Aus diesem Grunde war die Voraussetzung der Dienstunfähigkeit des § 68a Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 DO (länger als 1 Jahr dienstunfähig, weil sie ihre dienstlichen Aufgaben auf ihrem konkreten Arbeitsplatz nicht erfüllen konnte) jedenfalls erfüllt.

Darüber hinaus lag trotz diesbezüglicher aktenkundiger Recherchen der belangten Behörde kein gleichwertiger Verweisungsarbeitsplatz vor; das Vorliegen

eines solchen wurde von der Beschwerdeführerin auch nicht behauptet. Damit sind die rechtlichen Voraussetzungen einer Pensionierung nach § 68a Abs. 1 Z 1 DO 1994 erfüllt (VwGH 27.02.2014, 2013/12/0125).

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 68a DO 1994 ab, noch fehlt es an einer solchen Rechtsprechung, wie die Judikaturzitate belegen. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Dr. Kolonovits
Vorsitzender