



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38740
Telefax: (+43 1) 4000 99 38740
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-171/101/3775/2023-77
Dr. A. B.

Wien, 29.04.2024

Geschäftsabteilung: VGW-X

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richter Präsident Univ.-Doz. Dr. Kolonovits, M.C.J. als Vorsitzenden und Mag. Koderhold als Bericht, seine Richterin Vizepräsidentin Mag. Hornschall als Beisitzerin sowie die fachkundigen Laienrichterinnen Mag. Hassfurther und Herrn Mrzena-Merdinger über die Beschwerde der Frau Dr. A. B., vertreten durch Rechtsanwält:innen GmbH, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Personalservice, vom 30.01.2023, Zl. ..., betreffend amtswegiger Ruhestandsversetzung nach § 68a Wiener Dienstordnung 1994 (DO 1994) zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

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

Entscheidungsgründe

1. Verfahrensgang

1.1. Die Beschwerdeführerin befand sich als Bedienstete der Stadt Wien seit dem 28.06.2021 durchgehend im Krankenstand. Aufgrund dessen wurde über die Dienststelle der Beschwerdeführerin die Überprüfung der Dienstfähigkeit mit Schreiben vom 28.07.2021 an die Magistratsabteilung 15, des Magistrates der Stadt Wien (kurz: MA15) beauftragt. Dieses Ersuchen langte bei der MA15 am 25.08.2021 ein.

1.2. In der Folge langte bei der belangten Behörde ein Gutachten der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter vom 29.06.2022 samt beigefügtem psychiatrischem Gutachten vom 27.06.2022 ein. Dieses kam im Endeffekt zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin nicht dienstfähig ist und mit einer Besserung in absehbarer Zeit nicht zu rechnen sein wird.

1.3. Mit Schreiben vom 04.07.2022 informierte die belangte Behörde die Beschwerdeführerin über die Ergebnisse der Gutachten und teilte mit, dass die Voraussetzungen für eine amtswegige Ruhestandsversetzung vorliegen, weil sie aufgrund einer länger als ein Jahr dauernden Dienstunfähigkeit als dauernd dienstunfähig anzusehen ist.

1.4. Daraufhin ersuchte die nunmehr rechtsanwaltlich vertretene Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 26.07.2022 um Übermittlung der genannten Gutachten, welche ihr mit Schreiben vom 27.07.2022 gesendet wurden.

1.5. Sodann erließ die belangte Behörde den gegenständlich angefochtenen Bescheid vom 30.01.2023, persönlich zu Händen der Rechtsvertretung, zugestellt am gleichen Tag, und sprach darin aus, dass die Beschwerdeführerin mit Ablauf des 01.02.2023 von Amts wegen in den Ruhestand versetzt wird.

2. Folgender Sachverhalt steht fest:

2.1. Die Beschwerdeführerin trat am 02.08.2004 als Ärztin (Fachärztin für ...) in den Dienst der Stadt Wien und wurde mit Wirksamkeit vom 01.12.2006 der Dienstordnung 1994 (DO 1994) unterstellt. Zuletzt wurde sie in der Klinik C. (kurz: C.; ehemals ...) verwendet. Ihre unmittelbare Vorgesetzte war Prim. Univ.-Prof. Dr. D. (Abteilungsvorständin der ... Abteilung), welche sich bei ihrer Ernennung als Abteilungsvorständin darum bemühte, die Beschwerdeführerin zur C. zu bringen. Seit dem Jahr 2017 kam es zwischen der Beschwerdeführerin und einem Kollegen, Dr. E. F. (Arzt für ...) immer wieder vereinzelt zu Meinungsverschiedenheiten bzw konfliktträchtigen Situationen. Dr. F. war der G. (kurz: G.) zugeteilt. Das dortige grundsätzliche Vorgehen bestand darin, dass Patienten primär von einem Arzt für Allgemeinmedizin begutachtet werden und bei fachspezifischen Themen Rücksprache bei entsprechenden dienstverrichtenden Fachärzten bspw der ... stellten bzw diese über ihre Funktion als Konsiliararzt hinzuzogen.

2.2. Im Nachtdienst vom 24.06.2021 auf den 25.06.2021, welcher für die Mitarbeiter der C. überdurchschnittlich belastend war, weil sie von mehr Rettungsfahrzeugen als üblich angefahren wurde, kam es zu einem Streit zwischen der Beschwerdeführerin und Dr. F.. Im Anschluss ging die Beschwerdeführerin per 28.06.2021 bis zum Ablauf des 31.12.2022 in den Krankenstand.

2.3. Die belangte Behörde holte aufgrund des Krankenstandes ein medizinisches Sachverständigengutachten sowie ein psychiatrisches Gutachten ein. Bei der Beschwerdeführerin war (überhaupt) keine berufliche Einsetzbarkeit gegeben, auch nicht auf einen mobbingfreien Verweisungsarbeitsplatz (Gutachten BVAEB vom 29.06.2022 samt psychiatrischem Gutachten vom 27.06.2022). Am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin lag eine Mobbingssituation nicht vor. In einer medizinischen Untersuchung am 05.06.2023 wurde die Beschwerdeführerin wieder als grundsätzlich dienstfähig beurteilt, wobei Nachtdienste zu vermeiden sind und eine psychiatrisch-psychotherapeutische Observanz empfohlen wird.

3. Beweiswürdigung

3.1. Der oben festgestellte Sachverhalt ergab sich im Wesentlichen aus dem unbedenklichen behördlichen Akt sowie darüber hinaus aus den eingeholten medizinischen Sachverständigengutachten samt deren Erörterung in der mündlichen Verhandlung. Die grundsätzliche Chronologie der Abläufe, die handelnden Personen und ihre Positionen waren weder strittig noch gab es hierzu Anlass den Angaben im behördlichen Akt nicht zu folgen.

3.2. Zum Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin

3.2.1. Bereits im behördlichen Verfahren kam die belangte Behörde zu dem Ergebnis, dass bei der Beschwerdeführerin (überhaupt) keine berufliche Einsetzbarkeit gegeben war. Dies konnte aus den Gutachten der BVAEB vom 29.06.2022 und dem psychiatrischen Gutachten vom 27.06.2022 nachvollziehbar und schlüssig abgeleitet werden. Darin gab die Beschwerdeführerin auch insbesondere an: *„Ich weiß nicht wie es weitergeht. Ich kann mir nicht vorstellen wieder zu arbeiten. Ich habe Nachtdienste und Wochenenden (Anm: gemeint wohl Wochenenddienste). Wie soll ich das schaffen. Ich kann das nicht mehr. [...] Ich bin überhaupt nicht stabil. Schlafen kann ich nicht, vor allem das Einschlafen ist das Problem. [...] Es kommt eine Unruhe, ich zapple herum. [...] Manchmal reicht ein Gedanke aus, dass ich völlig „wahnsinnig“ werde. [...] Ich tu mir auch schwer mich zu konzentrieren.“* (Gutachten BVAEB 29.06.2022, S 2).

3.2.2. Durch die medizinischen Gutachten und insbesondere der Aussage der Sachverständigen Dr. H. (VGW-Prot vom 07.11.2023, S 4 ff) war abzuleiten und festzustellen, dass die Beschwerdeführerin überhaupt nicht beruflich einsetzbar war, somit auch auf keinen mobbingfreien Arbeitsplatz hätte verwiesen werden können (Aussage Dr. H., VGW-Prot vom 07.11.2023, S 6, zweiter Absatz). Es kamen keine Beweisergebnisse hervor, die die medizinischen Gutachten und Erörterungen in der Verhandlung vom 07.11.2023 erschüttert hätten. Die Gutachten waren in sich schlüssig und nachvollziehbar und machten die einvernommenen Sachverständigen auch einen glaubhaften Eindruck. Eine Unglaubwürdigkeit wurde auch nie behauptet. Außerdem deckt sich im Endeffekt das Ergebnis der medizinischen Gutachten vom 29.06.2022 und vom 27.06.2022 mit den eigenen Angaben der Beschwerdeführerin, wie oben unter Punkt 3.2.1.

zitiert. Dass die Beschwerdeführerin auch auf keinen mobbingfreien Arbeitsplatz verwiesen hätte werden können, stellte Dr. H. in ihrer Einvernahme vom 07.11.2023 jedenfalls unmissverständlich klar, wobei sich dieser Umstand bereits aus den zuvor ergangenen Gutachten aus Juni 2022 ergab.

3.2.3. Darüber hinaus befand sich nach dem festgestellten Sachverhalt die Beschwerdeführerin über ein Jahr lang im Krankenstand, was auch von Seiten der Beschwerdeführerin nie bestritten wurde und im Übrigen aktenkundig war.

3.3. Zur vorgebrachten Mobbingsituation

3.3.1. Aufgrund eines umfangreich durchgeführten Ermittlungsverfahren über vier Verhandlungstermine mit Einvernahme von insgesamt 9 Beteiligten (inklusive der Beschwerdeführerin) konnte festgestellt werden, dass eine von der Beschwerdeführerin behauptete Mobbingsituation nicht vorlag (zur rechtlichen Subsumption und Relevanz siehe sogleich unter Punkt 5.2.4). Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass im allgemeinen Sprachgebrauch das Wort Mobbing unterschiedlich verstanden und ausgelegt wird ohne zumeist seine rechtliche Qualifikation näher zu kennen (siehe insbesondere Aussage Dr. H., VGW-Prot 07.11.2023, S 5, zweiter Absatz). Konkret befragte Zeugen sagten hierzu durchgehend und übereinstimmend aus, dass sie keine direkten Wahrnehmungen zu einer Mobbingsituation betreffend die Beschwerdeführerin hatten bzw eine solche nicht bestätigen konnten (Aussage Dr. I., VGW-Prot 19.01.2024, S 6, letzter Absatz; Aussage Dr. J., VGW-Prot 16.02.2024, S 5, erster Absatz; Aussage Dr. K., VGW-Prot 16.02.2024, S 7, vierter Absatz sowie S 8, dritter Absatz). Bei zwei dieser konkreten Zeugen handelte es sich auch um jene, welche die Beschwerdeführerin selbst zu diesem Beweisthema beantragte. Selbst diese konnten eine Mobbingsituation nicht bestätigen, obwohl vor allem Dr. I. die grundsätzliche Definition von Mobbing richtig vortrug.

3.3.2. Aber auch in einer Gesamtbetrachtung der Aussagen konnte der Senat eine Mobbingsituation nicht ableiten. Kein einziger Zeuge berichtete von einer derartigen Mobbingsituation, wie sie die Beschwerdeführerin beschrieb. Selbst wenn es vereinzelt Unstimmigkeiten und Streitereien gab, konnte daraus kein systematisches Vorgehen festgestellt werden, welches zum Ziel hatte die

Beschwerdeführerin aus ihrem Arbeitsverhältnis auszustoßen. Insofern der Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, Dr. D. vorgeworfen wird, dass sie Mobbing nicht unterbunden hätte, ist zum einen festzuhalten, dass ein solches nicht festgestellt werden konnte und zum anderen, dass aus dem Ermittlungsverfahren nicht erkennbar war, dass Dr. D. irgendein Interesse am Ausstoßen der Beschwerdeführerin aus der C. hätte. Gegen ein Ausstoßen bzw eine generelle negative Einstellung von Dr. D. zur Beschwerdeführerin sprachen insbesondere ihre Bemühungen im Zusammenhang mit dem gegen die Beschwerdeführerin eingeleiteten Disziplinarverfahren bei der Ärztekammer (siehe Aussage Dr. D., VGW-Prot 16.02.2024, S 11, vierter Absatz), welches im Endeffekt eingestellt wurde und vor allem jener Umstand, dass es Dr. D. war, die ursprünglich die Beschwerdeführerin an die C. holte (Aussage Dr. D. VGW-Prot 16.02.2024, S 8, vorletzter Absatz; Aussage Beschwerdeführerin VGW-Prot 29.08.2023, S 2, vorletzter Absatz). Es war nicht naheliegend, dass Dr. D. die Beschwerdeführerin auf die C. holte, um sie im Endeffekt von dort wieder auszustoßen.

3.3.3. Außerdem gab es sehr wohl Bemühungen von Dr. D. Anliegen der Beschwerdeführerin zu klären bzw zu besprechen. Insbesondere sprach dafür, dass Dr. D. gleich nach dem Streit im Nachtdienst vom 24.06.21 auf den 25.06.21 ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin und ihrem Stellvertreter Dr. I. arrangierte und diverse Unternehmungen veranlasste wie zB eine Begleitung nach Hause anbot, eine Krisenintervention udgl (Aussage Dr. D. VGW-Prot. 16.02.2024, S 9 ff). Weiters gab es laufend Mitarbeitergespräche mit der Beschwerdeführerin in denen derartige Mobbing-situationen nicht angesprochen wurden (Aussage Dr. D. VGW-Prot. 16.02.2024, S 9, fünfter Absatz) und dass der Beschwerdeführerin ab dem Frühjahr 2021 auch immer wieder Vieraugengespräche angeboten wurden, sie hierzu jedoch nie erschien (Aussage Dr. D. VGW-Prot. 16.02.2024, S 12, erster Absatz).

3.3.4. Die Zeugin Dr. D. machte einen glaubwürdigen Eindruck auf den Senat und waren weder Widersprüche noch sonstige Unstimmigkeiten in ihrer Aussage zu erkennen. Den Ausführungen der Beschwerdeführerin zu einer Mobbing-situation konnte deshalb nicht gefolgt werden, weil zum einen kein anderer Zeuge ihre diesbezüglichen Wahrnehmungen belegen konnte und es die

Beschwerdeführerin mehrmals unterließ entsprechende Gespräche mit Dr. D. zu führen, in denen sie ihre Situation zuvor umfassend erläutern konnte.

4. Rechtslage

Die wesentlichen Bestimmungen der Wiener Dienstordnung 1994 lauten auszugsweise wie folgt:

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 18d. Der Beamte hat im Umgang mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder in sonstiger Weise diskriminierend sind.

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.

[...]

5. Rechtliche Beurteilung

5.1. Zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt

5.1.1. Vorangestellt wird, dass das Verwaltungsgericht grundsätzlich seine Entscheidung an der zum Zeitpunkt seiner Entscheidung maßgeblichen Sach- und Rechtslage auszurichten hat. Dies gilt jedoch nicht in jenen Fällen, in denen die Rechtsvorschriften auf die Sach- und Rechtslage während eines bestimmten in der Vergangenheit liegenden Stichtags oder Zeitraums abstellen (vgl. VwGH 28.2.2022, Ra 2021/09/0251; 18.5.2016, Ra 2016/11/0072; 27.6.2013, 2012/12/0046). § 68a Abs 2 DO 1994 stellt für das Vorliegen von dauernder Dienstunfähigkeit bei einem Beamten unter anderem darauf ab, dass die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist oder er länger als ein Jahr dienstunfähig war. Aus dem klaren Wortlaut der Bestimmung ergibt sich daher, dass eine

stichtags- bzw zeitraumbezogene Entscheidung zu erfolgen hat. Auf den gegenständlichen Fall umgelegt bedeutet dies, dass eine mittlerweile eingetretene Wiedererlangung der Dienstfähigkeit unbeachtlich ist. Eine solche hätte eventuell auf eine Reaktivierung gemäß § 69 DO 1994 Auswirkungen. Sache des gegenständlichen Verfahrens ist den angefochtenen Bescheid insofern auf seine Rechtmäßigkeit zu prüfen, ob die belangte Behörde damals (*arg* vergangener Zeitraum) die gesetzlichen Voraussetzungen des § 68a DO 1994 eingehalten hat. Das diesbezügliche gegenteilige Vorbringen der Beschwerdeführerin ist somit unbegründet.

5.2. Zur konkreten Prüfung nach § 68a DO 1994

5.2.1. § 68a erfasst jene Fälle, in denen der Beamte oder die Beamtin von Amts wegen in den Ruhestand zu versetzen ist. Es sind dies die dauernde Dienstunfähigkeit (§ 68a Abs 1 Z 1) und die Organisationsänderung (§ 68a Abs 1 Z 2). Die Definition in § 68a Abs 2 DO 1994 enthält neben objektiven Kriterien (körperliche und geistige Verfassung auf Grund derer der Beamte seine oder die Beamtin ihre dienstlichen Aufgaben nicht mehr erfüllen kann, keine Verwendungsmöglichkeit auf einem mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz) auch eine zeitliche Komponente, als die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht wahrscheinlich sein darf oder der Beamte bzw die Beamtin tatsächlich bereits länger als ein Jahr dienstunfähig gewesen sein muss (vgl EB zu LGBl. 44/2004).

5.2.2. Zum Wortlaut des Abs 2 *leg cit* ist auszuführen, dass die darin enthaltene Wortfolge *„oder er länger als ein Jahr dienstunfähig war“* lediglich eine Alternative zu der unmittelbar davorliegenden Wortfolge *„und die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit innerhalb eines Jahres ab Beginn der Dienstunfähigkeit nicht zu erwarten ist“* umschreibt. 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 (VwGH 27.2.2014, 2013/12/0125).

5.2.3. Nach dem festgestellten Sachverhalt war die Beschwerdeführerin überhaupt nicht dienstfähig und somit auch nicht auf einen anderen (mobbingfreien) Arbeitsplatz verweisbar. Vor diesem Hintergrund erübrigt sich auch eine Suche nach (anderen) tauglichen Verweisarbeitsplätzen, weil sie selbst unter Annahme des Bestehens eines solchen, auch dort nicht dienstfähig gewesen wäre. An diesem Ergebnis ändert auch der Hinweis der Beschwerdeführerin auf Mobbing seitens von Dienstvorgesetzten nichts. Die Frage, ob eine Dienstunfähigkeit bewirkende Erkrankung Folge erlittenem Mobbing war oder nicht, ist für die Frage der Beurteilung der dauernden Dienstunfähigkeit für sich genommen ohne Bedeutung (vgl. VwGH 27.6.2013, 2012/12/0046). Die vorliegende Erkrankung eines Beamten muss zur Folge haben, dass eine ersprießliche Dienstleistung von ihm selbst dann nicht zu erwarten ist, wenn im Falle seiner Rückkehr auf den Arbeitsplatz kein weiteres Mobbing zu befürchten ist (vgl. VwGH 30.4.2014, 2013/12/0164). Auf die erhobenen Mobbingvorwürfe wurde umfassend bereits durch die belangte Behörde aber auch durch das Verwaltungsgericht eingegangen. Dem diesbezüglichen Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass bei Vorliegen von Mobbing wogegen keine Abhilfe geschaffen wurde und das Mobbing kausal für den Krankenstand war, der Bescheid deswegen aufzuheben wäre, ist zum einen aufgrund der Ergebnisse des Beweisverfahrens unbegründet und lässt sich zum anderen auch nicht aus der obigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ableiten.

5.2.4. Unter Mobbing versteht man in rechtlicher Hinsicht eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und/oder Kolleginnen bzw. zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (EB zu LGBl. 42/2010). Nach dem festgestellten Sachverhalt konnte weder eine Unterlegenheit der Beschwerdeführerin gegenüber Dr. F. noch ein systematisches Ausstoßen über längere Zeit durch Dr. D. oder sonst jemanden nachgewiesen werden. Dabei wird an die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage“ gelegt wird (vgl. zuletzt VwGH 28.11.2022,

Ra 2022/09/0089; sowie ursprünglich VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 4.9.1989, 89/09/0076). Dass es Streitigkeiten und Unstimmigkeiten gab ist nach dem festgestellten Sachverhalt zwar erwiesen, diese führen jedoch in ihrem Umfang nicht zu der rechtlichen Qualifikation des Mobbings im Sinne des Gesetzes. Jedoch hat Mobbing im Zuge der amtswegigen Ruhestandsversetzung nach § 68a DO 1994 – wie bereits oben ausgeführt - nur eine bedingte Bedeutung.

5.2.5. Der Vorwurf des Mobbings für die Anwendung des § 68a DO 1994 ist nur insofern zu beachten, als zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin auf einem mobbingfreien Arbeitsplatz einsetzbar gewesen wäre. Ein Mobbing wurde im Ermittlungsverfahren nicht festgestellt; selbst wenn ein solches vorgelegen wäre, ergibt sich aus dem durchgeführten Ermittlungsverfahren (insbesondere Erörterung des medizinischen Sachverständigengutachtens von Dr. H.) auch in diesem Fall, dass von der Beschwerdeführerin keine ersprießliche Leistung auch auf einem mobbingfreien Arbeitsplatz zu erwarten gewesen wäre, weshalb eine Dienstunfähigkeit von mehr als einem Jahr vorliegt. Gemäß § 68a Abs 2 DO 1994 ist darüber hinaus ein Beamter insbesondere dann dauernd dienstunfähig (2. Fall), wenn er länger als ein Jahr dienstunfähig war. Da nach dem festgestellten Sachverhalt die Beschwerdeführerin ab dem 28.06.2021 bis 31.12.2022 dienstunfähig (im Krankenstand) war und vor allem das medizinische Gutachten der BVAEB vom 29.06.2022 datiert, somit ein Jahr nach Beginn des Krankenstandes, entfällt gegenständlich die in Abs 2 leg cit enthaltene Prognoseentscheidung. In Summe folgt daraus, dass die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid § 68a DO 1994 rechtmäßig anwandte.

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 ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. 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 Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

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

Univ.-Doz. Dr. Kolonovits, M.C.J.

Vorsitzender