

Gericht

BVwG

Entscheidungsdatum

09.09.2015

Geschäftszahl

W106 2012123-2

Spruch

W106 2012123-2/E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER über die Beschwerde des XXXX, gegen den Bescheid des Präsidenten des Rechnungshofes vom 22.12.2014, GZ 502.115/131-1A2/14, betreffend Ansprüche nach dem B-GIBG und dem BEinstG, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

(09.09.2015)

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

I.1. Der Beschwerdeführer (BF) stand bis 30.11.2012 als Beamter des Rechnungshofes in einem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er hat durch Erklärung gemäß § 15 Abs. 1 und 2 iVm § 236c BDG 1979 mit Ablauf des 30.11.2012 seine Versetzung in den Ruhestand bewirkt.

I.2. Mit Eingabe vom 25. Juni 2014 beantragte der BF eine Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von € 5.000,- wegen behaupteter Diskriminierungen (Beeinträchtigung der Ehre und des guten Rufs, der Menschenwürde, des beruflichen Fortkommens, des Rechts auf rechtzeitige Erledigungen sowie wegen Verletzung der Fürsorgepflicht und Verletzung des Benachteiligungsverbots) und auf Ersatz eines Vermögensschadens (davon ausgehend, dass er bei diskriminierungsfreier Gleichbehandlung am gleichen Arbeitsplatz in der Abteilung S1-1 auch die gleiche Funktionszulage A 1/5 wie eine Kollegin erhalten hätte).

Nach Schilderung bestimmter Vorgänge und Verfahrenshandlungen erachtet sich der BF in dem Umstand, dass er zu Unrecht wegen einer angeblichen Dienstpflichtverletzung ermahnt worden sei, seines Wissens jedoch gegen Mag. XXXX und SCh. XXXX "wegen der tatsächlichen Dienstpflichtverletzung durch eine rechtswidrige Ermahnung bzw. Verletzung der Fürsorgepflicht keine disziplinarischen Maßnahmen gesetzt worden seien", eine schwerwiegende Diskriminierung.

Weiters werden folgende Diskriminierungen vorgebracht:

- 1.) Diskriminierung durch unzutreffende Angaben im Bescheid vom 4. August 2010, Zl. 502.115/084-S5-2/10;
- 2.) Diskriminierung durch die Einrichtung der Begutachungskommission anlässlich der Besetzung der Prüfungsleitung/Abteilungsleitung-Stellvertretung der Abteilung 2A2, zuständig für Justiz und Inneres, mit offenkundig befangenen Dienstgebervertretern;
- 3.) Diskriminierung durch Unterlassung von Erledigungen ohne unnötigen Aufschub;
- 4.) Diskriminierung durch die Verweigerung einer ausreichenden Anreisezeit zu einer Gerichtsverhandlung (nach erfolgtem Schlichtungsverfahren wegen Mehrfachdiskriminierung);
- 5.) Diskriminierung durch seine Ausgrenzung beim Pensionistentreffen; dieser Punkt konnte beim Schlichtungsgespräch geklärt werden und wird vom BF nicht weiter aufrechterhalten.
- 6.) Unterlassung der Beachtung gesetzlicher Bestimmungen;
- 7.) Benachteiligungsverbot.

Zum vorläufigen Ergebnis des Ermittlungsverfahrens wurde dem BF Parteigehör gewährt, worauf dieser mit Schreiben vom 01.12.2014 replizierte und Folgendes vorbrachte:

"Der Sachverhalt ist mE nicht ausreichend ermittelt worden. Die Ermittlung des entscheidungswesentlichen Sachverhalts und die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend Diskriminierung führen zu einer anderen rechtlichen Beurteilung.

Ich beschränke mich vorerst aufzuzeigen, welche Tatsachen bisher von der Dienstbehörde nicht berücksichtigt wurden.

Vorangestellt wird, dass ich wegen der offenkundigen Ungleichbehandlung bei der Anwendung bzw. Nichtanwendung disziplinarer Maßnahmen eine schwerwiegende Diskriminierung gesehen habe. Während mir rechtswidrig eine Ermahnung erteilt wurde, weil behauptet wurde, ich hätte meine Dienstpflichten verletzt, wurden gegen jene, die zu Unrecht in rufschädigender Weise eine Dienstpflichtverletzung behauptet haben, keine disziplinarischen Maßnahmen gesetzt. Diese meines Erachtens offenkundige Diskriminierung konnte nicht widerlegt werden. Es ist daher diese Diskriminierung als Tatsache festzustellen. (vgl. VwGH 2010/12/0198 und 2013/12/0177).

ad 1.) Diskriminierung durch unzutreffende Angaben im Bescheid vom 4. August 2010, Zl. 502.115/084-S5-2/10

Dazu ein Auszug aus dem VwGH-Erkenntnis 2010/12/0198 ad Punkt 12) Diskriminierung durch geringere Arbeitsplatzbewertung bei gleicher Arbeit:

Eine Diskriminierung erblickt der Beschwerdeführer zunächst darin, dass er in der Abteilung S1-1 eine Kollegin abgelöst habe, welche während ihrer Tätigkeit in dieser Abteilung nach A1/5 entlohnt wurde, während er für die gleiche Arbeit mit A1/4 entlohnt worden sei.

Dem hat die belangte Behörde entgegen gehalten, dass die Verwendung der vom Beschwerdeführer apostrophierten Kollegin in der Abteilung S1-1 eine vorübergehende gewesen sei, welcher Annahme der Beschwerdeführer im Zuge des Verwaltungsverfahrens nicht entgegen getreten ist. Demgegenüber war die Verwendung des Beschwerdeführers auf dem Arbeitsplatz in der Abteilung S1-1 eine dauernde, wie sich aus den Ausführungen zum Vorfall 5. ergibt.

Gemäß § 30 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1956 (im Folgenden: GehG), richtet sich die Gebührlichkeit der Funktionszulage (der Beschwerdeführer erachtet sich offenbar dadurch diskriminiert, dass er lediglich eine Funktionszulage der Funktionsgruppe 4 bezieht) nach der dauernden Betrauung mit einem Arbeitsplatz, weshalb sie auch durch eine bloß vorübergehend zugewiesene Verwendung, wie sie nach den Feststellungen der belangten Behörde bei der vom Beschwerdeführer apostrophierten Kollegin vorlag, nicht beeinflusst wird. Dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Abteilung S1-1 bei zutreffender Bewertung ein solcher der Funktionsgruppe 5 wäre, wurde von ihm im Zuge des Verwaltungsverfahrens gar nicht behauptet. Die Situation des Beschwerdeführers unterschied sich somit von jener der von ihm ins Treffen geführten

Kollegin dadurch, dass er einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1/4 auf Dauer inne hatte, während die andere Kollegin auf diesem Arbeitsplatz bloß vorübergehend verwendet wurde.

Der Verwaltungsgerichtshof hat nicht auf Grund von Tatsachen entschieden, sondern auf Grund der unzutreffenden rechtlichen Beurteilung der Dienstbehörde, dass die Kollegin L nur vorübergehend in der Abteilung S1-1 verwendet wurde.

Tatsächlich wurde die Kollegin L vom Jahr 2004 bis 2008 in der Abteilung S1-1 verwendet und somit nach der Rechtsprechung des VwGH dauernd. Damit unterscheidet sich im Gegensatz zur unzutreffenden Annahme des Verwaltungsgerichtshofs die Verwendung der Kollegin L nicht von meiner Verwendung und liegt in beiden Fällen eine dauernde Verwendung vor. Der VwGH hat festgestellt, dass die Kollegin am selben Arbeitsplatz verwendet wurde wie ich. Dennoch wurde ihr eine höherwertige Besoldung in A1/5 gewährt, während mir nur eine in A1/4 zugestanden wurde. Damit steht mE die erfolgte Diskriminierung fest.

Zum Zeitpunkt der Bescheidzustellung war für mich nicht voraussehbar, dass wegen unvollständiger Angaben der Dienstbehörde der VwGH unrichtige Tatsachen annehmen und zu meinem Nachteil entscheiden wird.

In der Rechtsmittelbelehrung zu diesem Bescheid wurde festgehalten, dass ein ordentliches Rechtsmittel nicht zulässig ist, sondern nur eine Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof oder Verfassungsgerichtshof.

Nunmehr erklärt die Dienstbehörde, dass ich gemäß § 71 Abs 3 zweiter Satz BEinstG einen Antrag auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit einer diskriminierenden Entscheidung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung einzubringen gehabt hätte.

Dazu wäre die Tatsache zu ermitteln, aus welchen Gründen diese Rechtsmittelbelehrung nicht im Bescheid vom 4. August 2010 aufgenommen wurde.

Weiteres wäre festzustellen ob die Rechtsmittelbelehrung im Bescheid eine unvollständige bzw unzutreffende Angabe war.

Auch wäre mE festzustellen, dass die unzutreffende Angabe im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof diesen zur Annahme unrichtiger Tatsachen verleitet hat und deswegen zu meinem Nachteil entschieden wurde.

Die ungleiche Bezahlung auf demselben Arbeitsplatz ist mE gegeben und wird dadurch noch besonders schwerwiegend, weil die Kollegin im Gegensatz zu mir keine akademische Ausbildung hat. Es liegt somit der seltene Fall einer Diskriminierung dadurch vor, dass eine weniger qualifizierte Frau bei gleicher Arbeit besser besoldungsmäßig eingestuft wurde als ein höher qualifizierter Mann.

Meines Wissens wurde der ggstl. Arbeitsplatz in der Abteilung S1-1, für den es auch keine Arbeitsplatzbeschreibung gegeben hat, nicht ausgeschrieben.

Die Dienstbehörde hätte unter Wahrnehmung der Fürsorgepflicht, dem Gebot der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und unter Beachtung des Verhaltenskodex des Rechnungshofs als Selbstbindungsnorm das Verfahren in diesem Punkt wiederaufzunehmen gehabt, auch wenn grundsätzlich kein Rechtsanspruch darauf besteht.

2.) Diskriminierung durch die Einrichtung der Begutachungskommission anlässlich der Besetzung der Prüfungsleitung/Abteilungsleitung-Stellvertretung der Abteilung 2A2, zuständig für Justiz und Inneres, mit offenkundig befangenen Dienstgebernvertretern.

Dieser Punkt wurde mit Bescheid vom 18. Juni 2014, GZ. 502.115/123-1A2/14 behandelt und wird hier nicht weiter aufrechterhalten.

3.) Diskriminierung durch Unterlassung von Erledigungen ohne unnötigen Aufschub.

Mein Verbesserungsvorschlag vom 24. Dezember 2011 wurde nach den Angaben der Dienstbehörde bei der Kommissionssitzung am 5. November 2012 beurteilt und am 29. Jänner 2013 zwecks Vorlage an den Präsidenten aktenmäßig derart erledigt, dass ein Anerkennungsschreiben des Präsidenten als Erledigungsvorschlag empfohlen wurde. Ein solches Anerkennungsschreiben habe ich bis heute, den 1.

Dezember 2014, nicht erhalten. Es ist offensichtlich, dass diese Erledigung nicht ohne unnötigen Aufschub erfolgte.

Um festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt, wäre daher mE die Dauer der Erledigung meines Verbesserungsvorschlags mit der Dauer der Erledigung der Verbesserungsvorschläge anderer Kollegen zu vergleichen. Weiters wäre zu erheben, ob anderen Kollegen die Erledigung ihres Verbesserungsvorschlags schriftlich mitgeteilt wurde. Ich beantrage daher zu erheben, wie lange die Erledigungsdauer der eingebrachten Verbesserungsvorschläge ab dem Zeitpunkt des Einbringens bis zur Verständigung des jeweiligen Einbringens über die Beurteilung seines Vorschlags gedauert hat.

Im Übrigen habe ich im Schlichtungsverfahren nicht eine Belohnung und ein Anerkennungs schreiben des Präsidenten für meinen Verbesserungsvorschlag abgelehnt, sondern ich habe abgelehnt als Gegenleistung hierfür auf meinen Antrag auf Entschädigung wegen Diskriminierungen in Höhe von 5.000 Euro zu verzichten.

Ich erkläre hiemit nochmals, dass ich gerne bereit bin, für meinen Verbesserungsvorschlag eine Belohnung und ein Anerkennungs schreiben des Präsidenten entgegen zu nehmen.

4.) Diskriminierung durch die Verweigerung einer ausreichenden Anreisezeit zu einer Gerichtsverhandlung (nach erfolgtem Schlichtungsverfahren wegen Mehrfachdiskriminierung)

Ursprünglich hat man von mir verlangt, dass ich für diese Gerichtsverhandlung am 12. März 2012 um 12:30 Uhr, bei der meine Klage wegen Diskriminierung gegen die beklagte SChefin i.R. XXXX am Arbeits- und Sozialgericht Wien verhandelt wurde, einen Urlaubstag nehme. Allein dieses Verlangen stellte eine Diskriminierung im Vergleich zur Genehmigung von Behördenwegen von anderen Kollegen dar.

Nachdem ich abgelehnt habe, für diese Gerichtsverhandlung einen Urlaubstag zu nehmen, wurde mir doch die Teilnahme an der Gerichtsverhandlung ohne Inanspruchnahme eines Urlaubstages gestattet.

Wegen der entsprechenden Zeiterfassung wurde mir mitgeteilt, dass die Dienstabwesenheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Gerichtsverhandlung vor dem Arbeitsgericht am Freitag, dem 23. März 2012, nur als Freizeit (Pause) akzeptiert werden kann. Auch diese Mitteilung zeigte eine Diskriminierung auf, weil andere Kollegen für Gerichts- bzw Behördenladungen die Genehmigung eines Behördenwegs erhalten.

Daraufhin habe ich in einem E-Mail vom 4. April 2012, 16:23 Uhr, der Sektionschefin Mag. XXXX, das auch meinem Abteilungsleiter zur Kenntnis gebracht wurde, mitgeteilt:

Sehr geehrte Frau Sektionschefin,

nach Rücksprache mit meinem Rechtsanwalt sehe ich meine Meinung bestätigt, dass meine Abwesenheit vom Dienst wegen einer Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 nicht als Freizeit im Zeiterfassungssystem verbucht werden muss.

Ich hoffe, dass ein Rechtsstreit in dieser Angelegenheit vermieden werden kann. Falls unbedingt erforderlich werde ich einen Antrag auf Feststellung einbringen.

Mit freundlichen Grüßen

..... (BF)

Mit Mail vom 22. April 2012 wurde mir von der Sektionschefin Mag. XXXX letztlich doch ein Behördenweg von 12.00 bis 13.20 Uhr genehmigt.

Nach der Fahrplanauskunft der Wiener Linien hat die Anfahrtszeit im Jahr 2012 vom Rechnungshof in 1030 Wien, Dampfschiffstraße 2 bis zum Arbeits- und Sozialgericht Wien, 1080 Wien, Wickenburggasse 10, insgesamt 28 Minuten betragen. Es war daher unter Berücksichtigung der Zeit für die Personenkontrolle im Gericht insbesondere unter Bedachtnahme auf meine auch der Dienstbehörde bekannte Asthmaerkrankung praktisch unmöglich, den Verhandlungssaal im 1. Stock des Gerichtsgebäudes zu erreichen.

Wenn die Dienstbehörde feststellt, ich habe nicht einmal behauptet, dass ich die Verhandlung im gewährten Zeitraum tatsächlich nicht erreichen konnte, ist dem entgegenzuhalten, dass ich dies überhaupt nicht versucht

habe, sondern bereits in der als Pause vermerkten Zeit zum Arbeitsgericht gefahren bin. Im Wissen, dass man auch damit rechnen muss, dass Schulklassen bei der Personenkontrolle angestellt sind (meine Ehefrau hat als Lehrerin selbst mit Schulklassen Verhandlungen am Arbeits- und Sozialgericht besucht) und auch Verspätungen von öffentlichen Verkehrsmitteln einzukalkulieren sind, war eine Anreisezeit von 30 Minuten von vornherein unrealistisch.

Ich habe in meinem Antrag vom 25. Juni 2014 auch vorgebracht, dass ein Gerichtssaal im Arbeits- und Sozialgericht Wien mit einer lediglich 30-minütigen Anreisezeit von mir nicht erreicht werden kann.

Die Dienstbehörde hat selbst offenbar nicht ermittelt, ob mit dieser Anreisezeit in der Praxis das Auslangen gefunden werden kann. Ein Praxistest hätte mE ergeben, dass dies nicht möglich ist.

Die Anreisezeit vom Rechnungshof zum Westbahnhof hat im Jahr 2012 laut Fahrplanauskunft der Wiener Linien um die Mittagszeit 24 Minuten betragen, jene zum Bahnhof Meidling 27 Minuten.

Die Hinzurechnungszeiten gemäß § 16 RGV, nämlich eine Stunde bzw. mindestens eine dreiviertel Stunde für die Anfahrtszeit sind mE durchaus vergleichbar, denn in allen Fällen gilt es, zu einem bestimmten Zeitpunkt den Zielort zu erreichen. Das Arbeits- und Sozialgericht Wien ist mehr als zwei Kilometer vom Rechnungshof entfernt und ist dies im Hinblick auf § 16 RGV beachtlich.

Um die erfolgte Diskriminierung festzustellen, beantrage ich, die Anfahrts- und Rückreisezeiten zu den diversen Schlichtungsverhandlungen mit dem Rechnungshof bzw. mit Mag. XXXX zu ermitteln, die den Mitarbeitern des Rechnungshofs (Mag. XXXX, Mag. XXXX, Mag. XXXX, Dr. XXXX, Mag. XXXX) im Vergleich zur Fahrplanauskunft der Wiener Linien gewährt wurden. Am 16. April 2009 hat bspw eine Schlichtungsverhandlung vor dem Bundessozialamt stattgefunden, bei der SChef Mag. XXXX und Mag. XXXX als Vertreter des Rechnungshofs anwesend waren.

Zudem wäre die genehmigte Anreise- und Rückreisezeit von Dr. XXXX und Mag. XXXX zur mündlichen Verhandlung im Verfahren VwGH 2012/12/0165 vor dem Verwaltungsgerichtshof, 1010 Wien, Judenplatz 11, am 11. Dezember 2013 zu ermitteln.

Ich bin überzeugt davon, dass den oben genannten Mitarbeitern des Rechnungshofs wesentlich großzügigere Zeiten genehmigt wurden als mir. Insgesamt wird man bei Ermittlung des entscheidungswesentlichen Sachverhalts und zutreffender rechtlicher Beurteilung meine Diskriminierung feststellen können.

6.) Unterlassung der Beachtung gesetzlicher Bestimmungen

Mit Schreiben vom XXXX 2006 (meinem 59. Geburtstag) habe ich den Präsidenten des Rechnungshofs ua. mitgeteilt, dass ich vorhersehbar durch das Verhalten von Funktionären im Rechnungshof im nächsten Jahr in den Ruhestand vertrieben werde. Vorhersehbar auch ohne sichtbare Anerkennung. Ich habe gehofft, dass der Präsident das vorhersehbare Verhalten von Führungskräften nicht zulässt. In dieser Hoffnung wurde ich enttäuscht.

Der Präsident hat trotz jahrelanger Diskriminierungen keine Abhilfe geschaffen und ist seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen. Die Fürsorgepflicht trifft auch den öffentlichen Dienstgeber (vgl. RIS-Justiz RS0021507). Die allgemeine Fürsorgepflicht gebietet dem Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in seinem Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer nicht durch unsachliche Belästigungen durch andere Arbeitnehmer beeinträchtigt wird. Dass bisher alle Bescheide des Präsidenten des Rechnungshofs betreffend Diskriminierung wegen Rechtswidrigkeit vom Verwaltungsgerichtshof aufgehoben wurden, kann als Bestätigung meines Vorbringens gesehen werden (VwGH 2010/12/0198, 2012/12/0165, 2013/12/0177).

7.) Benachteiligungsverbot

Ich bin davon ausgegangen, dass die Dienstbehörde die erfolgten Benachteiligungen kennt. Um nicht auszufern führe ich nachfolgend nur einige Beispiele an:

a) Allein im ggstl Verfahren bringt die Dienstbehörde vor, dass ich keine Anerkennung bzw keine Belohnung für meinen Verbesserungsvorschlag erhalten habe, weil ich im Schlichtungsverfahren nicht zum Verzicht auf meinen Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung bereit war. Damit wird der unmittelbare Zusammenhang meiner Benachteiligung mit dem Schlichtungsverfahren erkennbar.

b) Die Weitergabe eines rufschädigenden Verleumdungsvorwurfs an den VwGH.

Bei meiner Akteneinsicht beim VwGH zum Verfahren 2012/12/0165 hat sich gezeigt, dass der Rechnungshof den Aktenvermerk von Mag. XXXX vom 7. März 2012 dem VwGH vorgelegt hat, wonach mir vom Direktor des Bundesamtes für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung Mag. XXXX verleumderische Ausführungen vorgeworfen werden. Der Rechnungshof hat sich nach der Aktenlage darauf beschränkt, den rufschädigenden Vorwurf verleumderischer Ausführungen an den VwGH weiter zu geben. Mir wurde keine Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Ein ehrverletzendes Werturteil, dem die Basis eines konkreten und wahren Sachverhalts fehlt, unterliegt als Beschimpfung dem Tatbild des § 1330 ABGB (OGH 6Ob285/01g vom 20.12.2001).

c) Während der von mir beim Arbeits- und Sozialgericht Wien wegen Diskriminierung beklagten SChefin XXXX auf Anordnung des Präsidenten des Rechnungshofs die Kosten des Rechtsanwalts bzw. des Verfahrens bezahlt wurden (nach meiner Information Ende des Jahres 2012 bereits 11.000 Euro ohne dass mE ein entsprechender Rechtsanspruch erkennbar ist), wurden mir weder meine Rechtsanwaltskosten ersetzt noch eine ausreichende Anreisezeit zur Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 genehmigt.

Das Verfahren wurde am 13. Oktober 2014 mit einem Vergleich vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien (Beilage) beendet, nachdem mir die beklagte SChefin i.R. XXXX angeboten hat, die Hälfte meiner Klagsforderung, nämlich 720 Euro, zu bezahlen. Diese Zahlung ist mittlerweile erfolgt (ob dieser Betrag auch vom Rechnungshof bezahlt wird, ist mir nicht bekannt).

Es war auffällig, dass die beklagte SChefin i.R. XXXX dieses Vergleichsangebot erst vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien vorgebracht hat, nachdem mein Rechtsanwalt Mag. Juraczka in einem Schriftsatz vom 6. Oktober 2014 (Beilage) festgestellt hat, dass sich der Verdacht des Missbrauchs der Amtsgewalt erhärtet, wenn die Beklagte die bessere Eignung von Mag. XXXX und Mag. XXXX nicht sachlich begründen kann. Die Beurteilung, dass Mag. XXXX und Mag. XXXX besser geeignet sind als ich hat die beklagte XXXX als Vorsitzende der Begutachtungskommission anlässlich der Ausschreibung der Funktion der Prüfungsleitung/Abteilungsleitung-Stellvertretung der Abteilung 2A2 - Justiz und Inneres vorgenommen (vgl. VwGH 2012/12/0165).

d) Im Folgeverfahren nach VwGH 2012/12/0165 wurde mir die Akteneinsicht in die Zeugenaussagen der Mitglieder der Begutachtungskommission verwehrt, die die angeblich bessere Eignung von Mag. XXXX und Mag. XXXX festgestellt haben, obwohl mE jedenfalls Mag. XXXX nicht das Erfordernis der mehrjährigen erfolgreichen Verwendung auf dem Gebiet der (Gegaruns)Kontrolle nachweisen konnte.

Beachtlich ist in diesem Zusammenhang VwGH 92/12/0056 vom 28.4.1993.

Auszug: Die von der belangten Behörde zur Abweisung des Auskunftsbegehrens allein herangezogene Bestimmung des § 14 des Ausschreibungsgesetzes ist im Gegenstand gar nicht anzuwenden, weil die "interne Ausschreibung" der Funktion eines Gruppenleiters des Finanzamts keine der in diesem Gesetz taxativ aufgezählten Funktionen betrifft. Eine ausdehnende Auslegung der Bestimmungen des AusG ist unzulässig.

Dazu merke ich an, dass auch die Funktion Prüfungsleitung/Abteilungsleitung Stellvertretung im Rechnungshof im Ausschreibungsgesetz nicht taxativ aufgezählt ist. Mir wurde die Einsicht in Unterlagen unter Verweis auf § 14 AusG verwehrt.

Weiteres ist mE der Rechtssatz OGH RS 125793 beachtlich. Auszug (inhaltlich): Bei einer rechtswidrigen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren hat der Bund Schadenersatz zu leisten. Wörtlich "In die Beurteilung sind alle Bewerber und Bewerberinnen einzubeziehen".

Um meine Benachteiligung durch die Verweigerung der Akteneinsicht in die Zeugenaussagen der Mitglieder der Begutachtungskommission aufzuheben, beantrage ich unter Hinweis auf die oben genannte Rechtsprechung, mir diese Zeugenaussagen zur Kenntnis zu bringen.

Es besteht mE keine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht, die die Bekanntgabe verbietet, aus welchen Gründen Mag. XXXX und Mag. XXXX auch vom Präsidenten als besser geeignet als ich angesehen wurden, und insbesondere aus welchen Gründen diese hinsichtlich des Beurteilungskriteriums "Umfassende Kenntnisse und mehrjährige erfolgreiche Verwendung ..." wesentlich besser bewertet wurden, obwohl diese nach meiner Information noch nicht die Spezialausbildung für den Rechnungshof abgeschlossen hatten und unter Beachtung

von VwGH 2011/12/0146 auch keine mehrjährige erfolgreiche Verwendung auf dem Gebiet der Gebarungskontrolle nachzuweisen vermochten.

e) Die Tatsache, dass Kollegen meines Alters zumindest die Funktionsgruppe A1/5 erreicht haben, zeigt meine Benachteiligung auf, die im Falle meiner Bewerbung besonders sichtbar geworden ist (VwGH 2012/12/0165).

Einige Kollegen wurden höher entlohnt als es ihrer tatsächlichen Verwendung entsprochen hätte und ich habe mich diesbezüglich konkret mit Kollegen MinR i.R. XXXX verglichen, der in der Verwendung als Prüfer nach A1/6 entlohnt wurde. Auch Kollege Mag. XXXX wurde nach meiner Information bereits bei seinem Dienstantritt im Rechnungshof nach A1/5 entlohnt, obwohl er meines Wissens als Prüfer, die allgemein nach A1/4 entlohnt werden, verwendet wurde. Er hatte mE keinen Rechtsanspruch auf diese Entlohnung. Von einer Gleichbehandlung aller Mitarbeiter im Rechnungshof kann daher mE keine Rede sein.

f) Auf meine Meldung gemäß § 53 Abs. 1 BDG an den Präsidenten vom 23. Jänner 2012, mit der ich ua auf den Verdacht eines Prozessbetrugs, auf mE ungerechtfertigte Zahlungen und auf korruptionsverdächtige Vorgänge hingewiesen habe, habe ich keine Antwort erhalten.

g) Jede Anerkennung wurde und wird mir beharrlich verweigert.

h) Anlässlich meines Übertritts in den Ruhestand wurde mir im Gegensatz zu anderen Kollegen vom Präsidenten des Rechnungshofs kein Dank für meine Leistungen in meinen 48 Dienstjahren, davon 30 Dienstjahre im Rechnungshof ausgesprochen. In den monatlichen Personalmeldungen wurde mein Übertritt in den Ruhestand nicht erwähnt.

Jedem Vorgesetzten muss bewusst sein, dass es ein Mitarbeiter als schwere Kränkung empfindet, wenn ihm nicht einmal anlässlich seines Übertritts in den Ruhestand für seine jahrzehntelangen Leistungen mit ausgezeichneter Dienstbeschreibung gedankt wird.

...

Beilagen:

Schriftsatz vom 6. Oktober 2014 an das Arbeits- und Sozialgericht Wien

Vergleich vom 13. Oktober 2014 vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien"

I.3. Mit Bescheid vom 22.12.2014 verfügte der Präsident des Rechnungshofes wie folgt:

"Ihr Antrag vom 25. Juni 2014 auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 5.000 EUR für erlittene persönliche Beeinträchtigungen wegen behaupteter Diskriminierungen und auf Ersatz eines Vermögensschadens (davon ausgehend, dass Sie bei diskriminierungsfreier Gleichbehandlung am gleichen Arbeitsplatz in der Abteilung S1-1 auch die gleiche Funktionszulage A 1/5 wie eine Kollegin erhalten hätten), wird

1.) in Bezug auf das Vorbringen zu Punkt 1 wegen entschiedener Sache zurückgewiesen, und

2.) in Bezug auf die verbliebenen mit 3., 4., 6. und 7. bezeichneten Punkte mangels Vorliegens einer Diskriminierung abgewiesen."

Nach Wiedergabe der Rechtsgrundlagen wurde von der Behörde erwogen:

"Wie sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des B-GIBG und des BEinstG ergibt, ist zwischen einer unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zu unterscheiden, wobei der Gesetzgeber verschiedene Fälle demonstrativ aufzählt.

Die vom Antragsteller vorgebrachten Fälle sind dementsprechend dahingehend zu überprüfen, ob dadurch eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung seiner Person erfolgte oder nicht. Das heißt, es ist insbesondere ein Vergleich anzustellen, ob er in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als eine andere Person im Rechnungshof bzw. ob er aus einem der Gründe des § 13 B-GIBG oder des § 7b BEinstG belästigt wurde.

Der Antragsteller brachte am XXXX 2013 (erneut) zwei Ansuchen auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens nach § 14 BGStG beim Bundessozialamt ein. Das erste Schlichtungsgespräch vor dem Bundessozialamt fand am 2. Mai 2013 statt. Bei diesem Termin unterbreitete der Rechnungshof den Vorschlag, Gespräche zwecks gütlicher Einigung hinsichtlich aller offenen Verfahren zwischen dem Antragsteller und dem Rechnungshof aufzunehmen. Zwischen den Antragsgegnern wurde vereinbart, dass es weitere Gespräche außerhalb des Bundessozialamtes geben solle und der Antragsteller bis zum 31. Mai 2013 per E-Mail dem Bundessozialamt und cc dem Rechnungshof bzw. Sektionschefin Mag. XXXX als Schlichtungspartner bekannt geben wolle, ob ein weiterer Gesprächstermin im Bundessozialamt gewünscht würde, ob eine Bestätigung ausgestellt werden sollte oder ob eine Einigung absehbar sei. Der Antragsteller erklärte seine grundsätzliche Gesprächsbereitschaft und wollte dem Rechnungshof nach Rücksprache mit seiner rechtsfreundlichen Vertretung einen Terminvorschlag zwecks Fortsetzung der Gespräche mitteilen. Als Vertreter für den Rechnungshof fungierten bei diesem Termin Dr. XXXX und Mag. XXXX.

Nach mehreren Telefonaten erklärte der Antragsteller am 4. Juni 2013 schließlich (fernmündlich), dass er im Ergebnis die neue Bescheidausfertigung in einem weiteren von ihm angestrebten Verwaltungsverfahren abwarten wollte und erst danach wieder an weiteren Gesprächen über eine gütliche Einigung interessiert wäre. Bezüglich des/der anhängigen Schlichtungsverfahren(s) vor dem Bundessozialamt gab der Antragsteller an, dass er fernmündlich um Unterbrechung desselben/derselben für etwa vier Monate ersucht habe und nach Durchführung allfälliger Gespräche über eine gütliche Einigung dieses wieder verständigen wollte.

Zum weiteren Gang des Schlichtungsverfahrens wird auf die Ausführungen des Parteiengehörs vom 14. November 2014 verwiesen.

Im Ergebnis musste der Rechnungshof trotz sehr konstruktiver Verhandlungsführung der Mentorin Frau Mag. XXXX mit Bedauern hinnehmen, dass im Schlichtungsverfahren zwischen dem Antragsteller und dem Rechnungshof keine gütliche Einigung zu erzielen war, obgleich im Verlauf des Schlichtungsverfahrens zahlreiche Versuche zur Erzielung einer gütlichen Einigung unternommen worden sind. Der letzte Schlichtungstermin am 6. März 2014 zeigte jedoch sehr gut, dass das Bemühen um eine gütliche Einigung einseitig war bzw. ist. Eine sachliche Auseinandersetzung mit den einzelnen Punkten des Schlichtungsantrages mit dem Ziel einer Beilegung des Verfahrens mit dem Antragsteller war nicht möglich; auch in Punkten, in denen bereits bei einem Schlichtungstermin im Dezember 2013 eine Annäherung der gegenseitigen Positionen stattgefunden hat, war der Antragsteller zu keiner Teileinigung bereit. Er hat vielmehr den Eindruck erweckt, lediglich an einer Weiterführung der Verfahren auf der nächsten Ebene interessiert zu sein. Als Vertreter für den Rechnungshof bei den Schlichtungsterminen im Dezember 2013 und März 2014 nahmen Sektionschefin Mag. XXXX und Mag. XXXX teil.

Der Rechnungshof bedauerte, dass unter diesen Umständen die Bemühungen im Sinne einer konsensualen Beilegung der offenen Punkte nicht zielführend waren und sah bzw. sieht sich damit allfälligen weiteren Antragsstellungen durch den Antragsteller ausgesetzt.

Zum entscheidungsrelevanten Sachverhalt:

Die Dienstbehörde hat dem Grundsatz der materiellen Wahrheit entsprechend ein umfassendes Ermittlungs- und Beweisverfahren gemäß § 56 AVG zur Feststellung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes durchgeführt; sie ist dabei entgegen der anderslautenden Meinung des Antragstellers auf sämtliche für die Sachentscheidung relevanten Punkte des Anbringens eingegangen und hat diese im Sinne der Durchführung eines zielgerichteten Verwaltungsverfahrens eingehend behandelt. Entsprechend dem Zweck des Ermittlungsverfahrens, den für die Erledigung einer Verwaltungssache maßgeblichen Sachverhalt festzustellen und den Parteien Gelegenheit zur Geltendmachung ihrer Rechte und rechtlichen Interessen zu geben, hat die Dienstbehörde dem Antragsteller seine Erwägungen mitgeteilt und ihm Gelegenheit gegeben sich dazu zu äußern. Der Einwand des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014, dass der Sachverhalt nicht ausreichend ermittelt worden sei, ist nicht richtig.

Zu den einzelnen Punkten des Antrags wird auf Grundlage des Ermittlungsverfahrens Folgendes ausgeführt:

Zu Punkt 1)

Auf die umfangreichen Ausführungen des dem Antragsteller eingeräumten Parteiengehörs vom 14. November 2014 zu diesem Punkt wird verwiesen, welche unverändert zum Sachverhalt und zur Grundlage dieser Entscheidung erhoben werden.

Die Einwände des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 12. Juni 2014 konnten diese Feststellungen nicht in Zweifel ziehen.

Der Antragsteller ignoriert nicht nur das Vorliegen einer bereits entschiedenen Rechtssache oder das von ihm unterlassene Vorgehen gemäß § 71 Abs. 3 BEinstG, sondern verkennt auch in weiteren Punkten die Rechtslage.

Nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH liegt der Wesenskern des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses darin, dass Personen in einem grundsätzlich lebenslangen Dienstverhältnis in Bindung an das Gesetz tätig werden und bezugsrechtliche Ansprüche nur nach besoldungsrechtlichen Vorschriften geltend gemacht werden können. Jeder Fall ist im Dienstrecht für sich auf Grundlage des Gesetzes zu lösen. Vergleichsüberlegungen können hierbei keine günstigere rechtliche Wertung herbeiführen. Ein besoldungsrechtlicher Abspruch setzt jedenfalls eine besoldungsrechtliche Rechtsvorschrift voraus (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 14. Juni 1995, Zl. 95/12/0051; 24. September 1997, Zl. 96/12/0147). Gegenständlich wurde der Antragsteller im Gegensatz zu der von ihm apostrophierten Kollegin auf keinem mit der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1 bewerteten und zugeordneten Arbeitsplatz verwendet. Dies hat der Antragsteller auch nicht bestritten; eine Arbeitsplatzidentität mit jenem der apostrophierten Kollegin lag nicht vor und eine Arbeitsplatzidentität ist auch im vorangehenden rechtskräftig entschiedenen Verfahren nicht festgestellt worden. Der Antragsteller ist auch den Annahmen im angefochtenen Bescheid nicht entgegen getreten, wonach - im Zusammenhang mit seiner Zuweisung zur Dienstverrichtung in der Abteilung S1-1 per 10. März 2008 - beide in Rede stehende Arbeitsplätze (vor und nach seiner Zuweisung in die Abt. S1-1) der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A 1 angehörten, sodass keine qualifizierte, sondern eine schlichte Verwendungsänderung vorlag.

Dass der Arbeitsplatz des Antragstellers in der Abteilung S1-1 bei zutreffender Bewertung ein solcher der Funktionsgruppe 5 wäre, wurde von ihm im Zuge des Verwaltungsverfahrens auch gar nicht behauptet. Somit fehlte es aber - wie ausgeführt - an der gesetzlichen (besoldungsrechtlichen) Grundlage für die Auszahlung entsprechender Bezugssteile, stellt doch das Gehaltsgesetz ein in sich "abgeschlossenes System besoldungsrechtlicher Ansprüche" dar (VwGH 8.11.1995, 92/12/0010).

Weiters verkennt der Antragsteller, dass allfällige Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes (z.B. nach dem Alter) in bescheidförmig zu entscheidenden Verfahren, in denen der Betroffene Parteistellung hat, primär mit Rechtsmittel gegen solche Bescheide geltend zu machen sind. Dem Beamten käme in einem Verfahren über die Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit Parteistellung und damit ein Antragsrecht sowie das Recht, eine Entscheidung mittels Bescheides zu begehren, zu. In einem Verfahren über einen solchen Antrag hätte er auch eine allfällige Verletzung des Gebotes der Gleichbehandlung geltend zu machen. Unterlässt er dies, kann er nicht - statt eine bescheidförmige Entscheidung über die Arbeitsplatzwertigkeit selbst zu beantragen - Ansprüche z.B. nach dem B-GlBG wegen Diskriminierung stellen. (vgl. VwGH 11.12.2013, Zl. 2012/12/0165; 12.5.2010, Zl. 2009/12/051).

Daran kann auch - wie vorliegendenfalls - eine zwischenzeitig eingetretene Verjährung nichts ändern.

Da im Ergebnis - abgesehen von den weiteren rechtlichen Erwägungen, die gleichfalls zu einer Ab- bzw. Zurückweisung des Begehrens führten - Identität der Sache vorliegt, da bei gleich gebliebener maßgeblicher Sach- und Rechtslage auch das neue Parteibegehren im Wesentlichen mit dem früheren Begehren übereinstimmt, also in derselben "Sache" eine nochmalige Entscheidung gefordert wird, war das Begehren gemäß § 68 Abs. 1 AVG zurückzuweisen.

Auf das unseriöse Vorbringen des Antragstellers, wonach etwa unzutreffende Angaben im Verfahren vor dem VwGH diesen zur Annahme unrichtiger Tatsachen verleitet hätten und deswegen zum Nachteil des Antragstellers entschieden worden sei, war daher nicht weiter einzugehen.

Zu Punkt 2)

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2014 zieht der Antragsteller sein diesbezügliches Begehren zurück, weshalb über dieses nicht weiter abzusprechen ist.

Zu Punkt 3)

Auf die umfangreichen Ausführungen des dem Antragsteller eingeräumten Parteiengehörs vom 14. November 2014 zu diesem Punkt wird verwiesen, welche unverändert zum Sachverhalt und zur Grundlage dieser Entscheidung erhoben werden.

Die Einwände des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014 können diese Feststellungen nicht in Zweifel ziehen.

Der Rechnungshof hatte die Absicht, diesen Punkt im Zuge des Schlichtungsverfahrens gütlich zu regeln und konnte in diesem Sinne hierüber auch eine gütliche Einigung mit Sektionschefin Mag. XXXX erreicht werden. Zu einer generellen gütlichen Einigung sämtlicher mit dem Antragsteller anhängiger Verfahren wurden nach einer generellen Diskussion über die beantragten Punkte die Schlichtungsgespräche - auch wegen der vom Antragsteller abgewarteten Entscheidung in einem weiteren Verwaltungsverfahren - unterbrochen und erst am 12. Dezember 2013 wieder aufgenommen. Bei diesem Termin war vom Rechnungshof zugesichert worden, den seinerzeitigen Verbesserungsvorschlag des Antragstellers noch einmal abzuklären. Dieser hatte bei diesem Termin im Ergebnis bereits eingeräumt, dass man sich auf dem Weg zu einer Einigung befinde, insbesondere zu den Punkten 3 bis 5, war aber schließlich noch zu keiner Einigung mit dem Rechnungshof bereit und ersuchte um einen weiteren Schlichtungstermin.

Der Rechnungshof hat bei den Schlichtungsgesprächen mehrfach angeboten, insbesondere eine Anerkennung in dieser Frage zu leisten. Eine Belohnung i.H.v. 50 EUR - wie sie auch bei anderen Vorschlägen der Innovationskommission gewährt wird -, wurde dabei vom Antragsteller reflexartig und abschätzig, da ohne jeden Anreiz, abgelehnt.

Im Verlauf der Gespräche kam es sodann zu einem Ausgleich der Interessen bezüglich des inhaltlich ident gelagerten Schlichtungsverfahrens mit Sektionschefin Mag. XXXX, aber schließlich zu keiner gütlichen Einigung mit dem Rechnungshof.

Wenn der Antragsteller nunmehr vorbringt, er hätte es im Schlichtungsverfahren lediglich abgelehnt, für den Erhalt einer Belohnung und eines Anerkennungsschreibens für seinen Verbesserungsvorschlag auf seinen Antrag auf Entschädigung wegen Diskriminierungen in Höhe von 5.000 EUR zu verzichten, er aber gerne bereit sei, für den Verbesserungsvorschlag selbst Belohnung und Anerkennung entgegen zu nehmen, ist ihm zu entgegnen, dass der Rechnungshof diese Anerkennung nicht mit der Aufgabe der Forderungen des Antragstellers junktiniert hat. Der Rechnungshof beabsichtigte, entsprechend dem im Schlichtungsverfahren von allen Beteiligten formulierten Gesprächsziel, Vorschläge zur Anerkennung von Leistungen des Antragstellers - konkret für den Verbesserungsvorschlag - in irgendeiner Form zu finden, einen ebensolchen Vorschlag zu erstatten. Die dahingehenden Vorschläge sind jedoch vom Antragsteller der Höhe nach abschätzig und als unzureichend abgetan bzw. abgelehnt worden.

Ebenso übereinstimmend wurde im Schlichtungsverfahren festgehalten, dass die Lösung strittiger (sogar bereits entschiedener oder anhängiger) Rechtssachen bzw. -fragen nicht das Ziel des Schlichtungsverfahrens sein konnte.

Eine Gesamtbetrachtung des Schlichtungsantrages aus Sicht des Rechnungshofs ergab, dass in den Punkten 1 und 2 eine (gütliche) Lösung der bereits in Verwaltungsverfahren behandelten Rechtsfragen im Schlichtungsverfahren nicht erzielbar war, Punkt 5 wurde zurückgezogen, die Punkte 6 und 7 - siehe unten - waren nicht konkretisiert worden und die Punkte 3 und 4 konnten im Wesentlichen - zumindest mit Sektionschefin Mag. XXXX - ausgeräumt werden; da sohin insgesamt keine neuen "unerledigten" Vorhalte verblieben, bot der Rechnungshof auch im Sinne einer Gesamtlösung zu Punkt 3 eine Anerkennung an.

Beim abschließenden Schlichtungstermin am 6. März 2013 verkehrte der Antragsteller seine Haltung jedoch grundlegend und schloss jede Annäherung der wechselseitigen Standpunkte aus, wenn seine bereits in einem weiteren Verwaltungsverfahren anhängigen Forderungen (siehe zu Punkt 2) - im Wesentlichen handelt es sich wiederum um eine Forderung nach einer Entlohnung in "A 1/5" - nicht erfüllt würden. Er schlug auch eine Anerkennung in dieser Frage (zu Punkt 3) aus. Mit E-Mail vom 18. März 2014 im Nachhang zum letzten Schlichtungstermin bekräftigte der Antragsteller seine ablehnende Haltung zum Angebot des Rechnungshofs, ihm für seinen Verbesserungsvorschlag ein Anerkennungsschreiben des Präsidenten zu übermitteln und allenfalls eine Prämie von 50 EUR zuzuerkennen, da ihm dies im Hinblick auf die gesetzlich vorgesehene Höhe des Schadenersatzes bei Diskriminierungen nicht akzeptabel schien.

Zu seinem gleichzeitig ausgedrückten Bedauern, dass erst ein Schlichtungsantrag erforderlich sei, um lediglich ein Angebot für die Anerkennung eines Verbesserungsvorschlags zu erhalten, wird der Darstellung des Sachverhaltes im Parteiengehörschreiben folgend ferner darauf hingewiesen, dass dem Rechnungshof aufgrund der geschilderten Geschehnisse eine Verzögerung bei der "Erledigung" des Verbesserungsvorschlags nicht vorzuwerfen ist, und der Rechnungshof in diesem Fall die Absicht hatte, diesen Punkt im Zuge des Schlichtungsverfahrens gütlich zu regeln; zwecks unternommenem Versuch einer generellen gütlichen Einigung

sämtlicher mit dem Antragsteller anhängiger Verfahren - auch wegen der vom Antragsteller abgewarteten Entscheidung in einem weiteren Verfahren - war dieses aber zunächst unterbrochen worden.

In Anbetracht dieser Sachlage - der beabsichtigten Einbeziehung der Behandlung des Verbesserungsvorschlags in das Schlichtungsverfahren - unterscheidet sich dieser Fall von der Erledigung anderer Verbesserungsvorschläge. Der vom Antragsteller geforderte weitere Vergleich der Dauer der Erledigung seines Verbesserungsvorschlags mit der Dauer der Erledigung von Verbesserungsvorschlägen anderer Mitarbeiter erscheint dem Rechnungshof daher nicht erforderlich bzw. entscheidungswesentlich.

Zu der vom Antragsteller gerügten Verzögerung der Erledigung wird weiters angemerkt, dass auch bis zur Einbringung des Schlichtungsantrages keine wesentliche Verzögerung festzustellen war, da Sitzungen der Innovationskommission regelmäßig nur einmal pro Jahr stattfanden. Eine Anerkennung in dieser Frage ist dem Antragsteller in weiterer Folge zwar erst im Verlauf des Schlichtungsverfahrens, aber bereits durch das mehrfache Anbot des Rechnungshofs, den Verbesserungsvorschlag würdigen zu wollen, zuteil geworden.

Der Rechnungshof konnte aber in der Sache auch kein verpöntes Motiv einer allfälligen Ungleichbehandlung feststellen; es ist nach dem festgestellten Sachverhalt schlicht nicht nachvollziehbar, inwieweit der Antragsteller eine Diskriminierung etwa nach dem Alter oder aufgrund einer Behinderung - wie bereits in anderen Verfahren - argumentieren wollte. Die Einbringung des Schlichtungsverfahrens mag zwar implizieren, dass sich der Antragsteller auf das Kriterium der Behinderung und auf ein weiteres verpöntes Motiv gemäß dem B-GIBG berufen wollte (vgl. § 7o BEinstG); in dieser Hinsicht bringt der Antragsteller lediglich allgemein - und nicht in den Einzelpunkten - vor, dass er mit Schreiben vom XXXX 2006 (seinem 59. Geburtstag) dem Präsidenten des Rechnungshofs mitgeteilt habe, dass er vorhersehbar durch das Verhalten von Funktionären im Rechnungshof in den Ruhestand vertrieben würde. Vorhersehbar auch ohne sichtbare Anerkennung. Darauf aufbauend brachte er wiederholt Anträge auf Schadenersatz wegen Diskriminierung gegen den Rechnungshof ein, in denen er "Diskriminierungen wegen des Alters und wegen Behinderung" vorgebracht hatte; doch kann der Rechnungshof gegenständlich gerade kein konkretes Vorbringen des Antragstellers bzw. unabhängig davon keine verpönte Motivlage erkennen.

Wenn der Antragsteller das weitere Verwaltungsverfahren betreffend seinen Antrag vom 20. April 2012 bemüht, sei diesbezüglich darauf verwiesen, dass zum dortigen Verfahren auch die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 18. April 2012 vielmehr ausgeführt hatte, dass im Zusammenhang damit, dass der Rechnungshof glaubhaft darlegen konnte, dass ältere Mitarbeiter/-innen nicht gleichsam automatisch mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres in den Ruhestand "verabschiedet" werden, der Senat zu dem Ergebnis kam, dass die Entscheidung zugunsten eines Mitbewerbers nicht auf Grund des vergleichsweise hohen Alters des Antragstellers fiel. Auch bei den übrigen vom Antragsteller vorgebrachten Sachverhalten stellte die Bundes-Gleichbehandlungskommission keinen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters fest. Die Darlegung des Antragstellers über Vorgehensweisen des Rechnungshof folgten demnach keinem "roten Faden" im Zusammenhang mit behaupteten Diskriminierungen auf Grund des Alters.

Die Eingaben des Antragstellers lassen nach Ansicht des Rechnungshofs außerdem in ihrer Gesamtheit erkennen, dass diese zumindest auch durch die Lust an der Behelligung der Dienstbehörde motiviert sind. Die wiederholten Anträge unter dem Vorwand behaupteter Diskriminierungen sollten jedoch kein Mittel darstellen, um etwa ein Unbehagen an den Entscheidungen des Rechnungshofs (auch nach Überprüfung durch ein Höchstgericht) oder an der Verfehlung allfälliger beruflicher Ziele abzureagieren; zumindest die vielfältigen Anbringen in Bezug auf eine gewünschte "Entlohnung in A 1/5" scheinen erkennbar von Motivationen geleitet, die in Ermangelung eines konkreten Rechtsschutzbedürfnisses die Mutwilligkeit indizieren.

So hat der VwGH auch in dem vom Antragsteller zitierten Erkenntnis zur Zahl 2010/12/0198 z.B. erkannt, dass sich der Beschwerdeführer in seinem dortigen Antrag dadurch beschwert erachtete, dass ihm lediglich die besoldungsrechtliche Stellung der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1, nicht jedoch jene der Funktionsgruppen 5 oder 6 dieser Verwendungsgruppe zukam. Nun setzt - wovon die belangte Behörde zutreffend ausgegangen ist - die Erlangung der in Rede stehenden besoldungsrechtlichen Stellung die dauernde Betrauung mit einem der jeweils höheren Funktionsgruppe zugehörigen Arbeitsplatz voraus.... Dass eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 7e nur im Zusammenhang mit der Ablehnung einer Bewerbung für einen konkreten Arbeitsplatz geltend gemacht werden kann, erhellt unzweifelhaft aus den Bestimmungen des § 71 Abs. 4 Z 1 BEinstG bzw. des § 20 Abs. 1 zweiter Satz B-GIBG. Vor diesem Hintergrund wäre der Beschwerdeführer gehalten gewesen, sich für derartige Funktionen zu bewerben,An anderer Stelle desselben Erkenntnisses erkannte der VwGH: "Wie sich jedoch aus den Entscheidungsgründen des hg. Erkenntnisses vom heutigen Tage, Zl. 2011/12/0146, ergibt, gebührte dem Beschwerdeführer während seiner - auch gehaltsrechtlich als bloß vorübergehend zu qualifizierenden - Tätigkeit als Prüfungsleiter bei der Prüfung "Opferschutz" keine Funktionszulage der Funktionsgruppe 5. Im Übrigen war die Entscheidung über die

Gebührlichkeit einer solchen Funktionszulage Gegenstand von Bescheiden der belangten Behörde vom 29. September 2009 und vom 18. Juli 2011, sodass der Beschwerdeführer insoweit gemäß § 71 Abs. 3 BEinstG vorzugehen gehabt hätte."

Der Antragsteller scheint diese Argumentationslinie auch unvermittelt fortsetzen zu wollen, wenn er unter Punkt 7 seiner Stellungnahme zum Parteiengehör vorbringt: "Die Tatsache, dass Kollegen meines Alters zumindest die Funktionsgruppe A1/5 erreicht haben, zeigt meine Benachteiligung auf, die im Falle meiner Bewerbung besonders sichtbar geworden ist"

Der Rechnungshof kann somit auch in diesem Sachverhalt keine wie immer geartete Diskriminierung erkennen.

Der Rechnungshof steht aber nicht an, obgleich das Gesamtverhalten des Antragstellers - wie dargestellt - Mutwilligkeit indiziert, nochmals eine Anerkennung in diesem Punkt anzubieten und schlägt neuerlich ein entsprechendes Anerkennungsschreiben vor.

Zu Punkt 4)

Auf die umfangreichen Ausführungen des dem Antragsteller eingeräumten Parteiengehörs vom 14. November 2014 zu diesem Punkt wird verwiesen, welche zum Sachverhalt und zur Grundlage dieser Entscheidung erhoben werden.

Die Einwände des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014 können diese Feststellungen nicht in Zweifel ziehen.

Nach ergänzender Befragung des damaligen unmittelbaren Vorgesetzten, Abteilungsleiter MR i.R. Dr. XXXX, verweist dieser auf den damaligen E-Mail-Verkehr mit dem Antragsteller, demzufolge er zunächst am 27. März 2012 dem Antragsteller seine damalige Auffassung mitgeteilt hat, dass "die Dienstabwesenheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Gerichtsverhandlung vor dem Arbeitsgericht am Freitag, dem 23.3.2012, in der Zeit ab 11:00 Uhr im ESS nicht als Dienstverrichtung/Dienstgang oä sondern nur als Freizeit (Pause) akzeptiert werden" kann. Aufgrund dieser seiner Auffassung hat er den Antragsteller ersucht, die Eintragungen im ESS entsprechend vorzunehmen. Es sei ihm dabei jedenfalls fern gelegen, den Antragsteller, den er als Mitarbeiter geschätzt hat, damit zu diskriminieren. Mit Verweis auf den weiteren E-Mail-Verkehr sei diese Einschätzung in der Folge von der Dienstbehörde korrigiert worden. Keinesfalls könne sich MR i.R. Dr. XXXX daran erinnern, dass - wie vom Antragsteller behauptet - von diesem ein Urlaubstag verlangt worden wäre. Die Auskünfte von MR i.R. Dr. XXXX sind glaubwürdig und stützen sich auf den vorliegenden E-Mail-Verkehr:

vom 27. März 2012 (Dr. XXXX an den Antragsteller - siehe oben); vom 4. April 2012 (Antragsteller an Sektionschefin Mag. XXXX - wonach sich der Antragsteller nach Rücksprache mit seinem Rechtsanwalt in seiner Meinung bestätigt sah, dass die Abwesenheit vom Dienst wegen einer Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 nicht als Freizeit im Zeiterfassungssystem verbucht werden müsse. Der Antragsteller bemerkte darin weiters, dass er hoffte, dass ein Rechtsstreit in dieser Angelegenheit vermieden werden könne. Falls unbedingt erforderlich würde er einen Antrag auf Feststellung einbringen); und vom 22. April 2012 (Sektionschefin Mag. XXXX an den Antragsteller - mit welchem letztlich der Behördengang festgelegt worden ist).

Weshalb und insbesondere aufgrund welcher Motive der Antragsteller trotz der letztlich einvernehmlich erfolgten Widmung seiner Abwesenheit am 23. März 2012 als Behördengang eine Diskriminierung vorbringt, kann der Rechnungshof - wie dargelegt - nicht nachvollziehen.

Der Rechnungshof erwog, dass die diesbezügliche Abwesenheit notwendig in die Dienstzeit gefallen ist und als gerechtfertigt anzusehen war. Betreffend die Dauer des Anspruches auf "Entgeltfortzahlung" wurde nach Besuch der Gerichtsverhandlung ein Behördenweg in der angegebenen Dauer angenommen und wurde der Antragsteller um die entsprechende Widmung in der Zeiterfassung ersucht.

Vom Antragsteller wurde dagegen kein Einwand erhoben. Dies wurde von ihm nach Vorhalt im Parteiengehörschreiben vom 14. November 2014 auch nicht bestritten. Auch der damalige unmittelbare Vorgesetzte Abteilungsleiter MR i.R. Dr. XXXX hatte den Eindruck, dass der Antragsteller mit der erzielten Lösung einverstanden bzw. zufrieden war. Dementsprechend wurde vom Antragsteller auch kein Feststellungsantrag - wie von ihm angekündigt - erhoben.

Die vom Antragsteller erneut vorgebrachten Einwände betreffend Hinzurechnungszeiten gemäß der Reisegebührevorschrift oder hinsichtlich Anreisezeiten in Verbindung mit Dienstgängen, die naturgemäß

sämtlich in die Dienstzeit fallen, sind in diesem Zusammenhang nicht relevant, da es sich um völlig verschiedene Sachverhalte handelt. Eine Ungleichbehandlung kann bereits deswegen nicht vorliegen. Auch der Antragsteller wird einräumen müssen, dass Abwesenheiten aus privaten Gründen nicht mit Dienstaufträgen vergleichbar sind und dass es nicht den Grundsätzen von Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entsprechen könnte, private Absenzen allfällig gemäß fiktiven Hinzurechnungszeiten auch über das tatsächliche Ausmaß hinaus zu verlängern.

Zudem erhebt der Antragsteller den Vorwurf circa ein Jahr nach der Gerichtsverhandlung zu einem Zeitpunkt, da er sich bereits im Ruhestand befindet und eine rückwirkende Änderung der letztlich im Einvernehmen erzielten Zeitwidmung dem Antragsteller nicht mehr zu Gute kommen könnte. Davon abgesehen stellt der Antragsteller auch kein konkretes Begehren, für welchen Zeitraum seiner Ansicht nach ein Behördenweg zu bewilligen gewesen wäre.

Zudem bringt der Antragsteller kein verpöntes Kriterium im Zusammenhang mit einer behaupteten Diskriminierung vor bzw. lässt der Sachverhalt - gemäß dem Grundsatz der Amtswegigkeit - auf ein solches nicht schließen; vielmehr ist die erzielte Lösung vom Antragsteller nicht beansprucht und laut Auskunft des unmittelbaren Vorgesetzten sogar zufriedenstellend zur Kenntnis genommen worden. Auch eine Diskriminierungsabsicht seitens des Rechnungshofes ist gerade nicht vorgelegen, da die ursprüngliche Auffassung des unmittelbaren Vorgesetzten zu Gunsten des Antragstellers abgeändert worden ist.

Aus dem geschilderten Sachverhalt kann der Rechnungshof keine Diskriminierung oder Belästigung erkennen, zumal der Rechnungshof auch in allen gleich gelagerten Fällen entsprechend gleich entscheidet bzw. entscheiden würde.

Zu Punkt 6)

Auf die Ausführungen des dem Antragsteller eingeräumten Parteienghört vom 14. November 2014 zu diesem Punkt wird verwiesen, welche unverändert zum Sachverhalt und zur Grundlage dieser Entscheidung erhoben werden.

Die Einwände des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014 können diese Feststellungen nicht in Zweifel ziehen.

Der Antragsteller vermag auch unter diesem Punkt keine Diskriminierung oder Belästigung aufzuzeigen, sondern ergießt sich in pauschalen, unbegründeten und unrichtigen Vorwürfen. Entgegen den Behauptungen des Antragstellers ist evident, dass auch der VwGH in den zahlreichen bisher vom Antragsteller angestregten Verfahren keine Diskriminierungen erkennen konnte. Nur im Rahmen einer Bescheidbegründung stellte er eine solche aufgrund eines verfehlten Ermessensgesichtspunktes fest, der Bescheid selbst blieb seinem Inhalt nach unangefochten und rechtskräftig. In einem anderen Fall erkannte der VwGH auf eine nur zum Teil - in einem von mehreren Sachverhalten - rechtswidrig ausgesprochene Ermahnung. Zu dem in diesem Zusammenhang ("rechtswidrige Ermahnung") stehenden skurrilen Vorbringen des Antragstellers, dass er wegen offenkundiger Ungleichbehandlung bei der Anwendung bzw. Nichtanwendung disziplinarer Maßnahmen eine Diskriminierung zu erkennen glaubt, wird ergänzend festgestellt, dass einerseits jeder Beamte eine Anzeige wegen einer wahrgenommenen Diskriminierung erstatten kann. Dies ist jedoch keine Disziplinaranzeige im Rechtssinn, die eine Pflicht der Dienstbehörde zum Tätigwerden auslöst. Die Dienstbehörde muss Dienstpflichtverletzungen im Sinn der Offizialmaxime grundsätzlich von Amts wegen verfolgen. Die Beurteilung allfällig pflichtwidrigen (dienstlichen) Verhaltens von Mitarbeitern obliegt somit zum Einen grundsätzlich den Disziplinarbehörden und kann (auch) der Antragsteller aufgrund einer festgestellten (teilweisen) Rechtswidrigkeit einer Ermahnung nicht für sich auf das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung schließen, gleich wie von einem Erfolg nicht auf ein Verhalten geschlossen werden kann. Das Disziplinarrecht eröffnet dem Antragsteller aber auch kein subjektives Recht auf Strafverfolgung.

Inwieweit der Antragsteller ferner eine Diskriminierung durch Unterlassung der Beachtung gesetzlicher Bestimmungen folgern möchte, verschließt sich dem Rechnungshof gleichfalls.

Mit der Anführung der §§ 9 und 16a B-GIBG, 7b Abs. 6 BEinstG und § 8 BGStG zeigt der Antragsteller richtig auf, dass durch die Konstituierung einer Diskriminierung als Verletzung der Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, das bestehende dienst- bzw. disziplinarrechtliche Instrumentarium anwendbar wird.

Wer das Gleichbehandlungsgebot verletzt, muss somit - neben den dafür normierten Rechtsfolgen z.B. im B-GIBG - auch mit entsprechenden dienstrechtlichen Konsequenzen rechnen, wodurch eine Präventivwirkung erreicht werden soll; keineswegs kann aber nach Ansicht des Rechnungshofs auf eine Diskriminierung bei

allfälligem Unterbleiben dienstrechtlicher Verfolgung geschlossen werden. Eine Diskriminierung aufgrund eines allfälligen Unterbleibens einer "Strafverfolgung" erscheint bereits definitionsgemäß nicht möglich, räumen doch die §§ 16a B-GlBG, 7b Abs. 6 BEinstG oder § 8 BGStG kein subjektives Recht auf Strafverfolgung ein.

Der Rechnungshof kann somit auch zu diesem Punkt keine Diskriminierung oder eine Belästigung erkennen.

Zu Punkt 7)

Auf die Ausführungen des dem Antragsteller eingeräumten Parteienghört vom 14. November 2014 zu diesem Punkt wird verwiesen, welche unverändert zum Sachverhalt und zur Grundlage dieser Entscheidung erhoben werden.

Die Einwände des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014 können diese Feststellungen nicht in Zweifel ziehen.

Die Ausführungen des Antragstellers in seiner Stellungnahme vom 1. Dezember 2014 zu Punkt 7.a), die Dienstbehörde bringe im gegenständlichen Verfahren vor, dass der Antragsteller keine Anerkennung bzw. keine Belohnung für einen Verbesserungsvorschlag erhalten habe, weil dieser im Schlichtungsverfahren nicht zum Verzicht auf seinen Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung bereit gewesen sei, womit ein unmittelbarer Zusammenhang einer Benachteiligung mit dem Schlichtungsverfahren erkennbar sei, sind grob unrichtig. Der Rechnungshof verweist auf seine diesbezüglichen Ausführungen (siehe Punkt 3).

Auf das weitere Vorbringen des Antragstellers unter 7.b) ("Verleumdungsvorwurf"), 7c ("ASG-Verfahren"), 7d ("Verweigerung von Akteneinsicht"), 7e ("Alterskollegen in A1/5"), 7f ("Meldung gem. § 53 Abs. 1 BDG"), 7g ("Anerkennungsverweigerung") und 7h ("kein Dank bei Übertritt in den Ruhestand", "Personalnachrichten"), geht der Rechnungshof mangels Relevanz nicht ein und weist es unter einem zurück. Der Rechnungshof bedauert die seltsam anmutende selektive Wahrnehmung des Antragstellers und nimmt diese mit Befremden zur Kenntnis.

Gleichwohl weist der Rechnungshof darauf hin, dass die erwähnten weiteren Sachverhalte, soweit überhaupt konkretisiert, im Zuge des Schlichtungsverfahrens vor dem Bundessozialamt nicht vorgebracht worden sind. Dies wird vom Antragsteller auch nicht behauptet und wurde der im Parteienghör mitgeteilte Vorhalt mangelnder Konkretisierung nicht bestritten. Zum Teil handelt es sich sogar um Sachverhalte, die zeitlich nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens liegen.

Der Geltendmachung der weiteren Sachverhalte als Anspruchsgrundlage steht daher § 71 Abs. 1 erster Satz BEinstG entgegen.

Der Rechnungshof kann daher keine wie immer geartete Benachteiligung oder gar eine Diskriminierung erkennen.

Rechtliche Würdigung:

Zu Spruchpunkt 1:

Gemäß § 68 Abs. 1 AVG sind Anbringen von Beteiligten, die außer den Fällen der §§ 69 und 71 AVG die Abänderung eines der Berufung nicht oder nicht mehr unterliegenden Bescheides begehren, wenn die Behörde nicht den Anlass zu einer Verfügung gemäß den Abs. 2 bis 4 leg. cit. findet, wegen entschiedener Sache zurückzuweisen.

Der Rechnungshof hat - abgesehen von den weiteren rechtlichen Erwägungen zu diesem Punkt, die gleichfalls zu einer Ab- bzw. Zurückweisung des Begehrens führten - hierzu dargestellt, dass im Ergebnis Identität der Sache vorliegt, da bei gleich gebliebener maßgeblicher Sach- und Rechtslage auch das neue Parteibegehren im Wesentlichen mit dem früheren Begehren übereinstimmt, also in derselben "Sache" eine nochmalige Entscheidung gefordert wird, weshalb das Begehren gemäß § 68 Abs. 1 AVG zurückzuweisen ist.

Zu Spruchpunkt 2:

Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern in der

Arbeitswelt bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k oder bei Behörden nur gemäß §§ 7l oder 7n geltend gemacht werden (§ 7o BEinstG).

Gemäß § 7c BEinstG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles

angemessen und erforderlich.

Gemäß § 7d BEinstG liegt eine Diskriminierung auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor.

Die vom Antragsteller vorgebrachten Fälle waren dementsprechend dahingehend zu überprüfen, ob eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung seiner Person aufgrund seiner Behinderung oder eines verpönten Motivs gemäß B-GIBG erfolgte oder nicht. Das heißt, es war insbesondere ein Vergleich anzustellen, ob er in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als vergleichbare andere Bedienstete im Rechnungshof bzw. ob er aus einem der Gründe des § 7d BEinstG belästigt wurde.

Wie in den Ausführungen zu den Punkten 3, 4, 6 und 7 dargelegt, kann in keinem der vom Antragsteller angeführten Fälle eine Diskriminierung oder Belästigung, weder nach dem B-GIBG noch nach dem BEinstG erblickt werden. Angemerkt wird, dass das Vorbringen betreffend "Anwendung bzw. Nichtanwendung disziplinarer Maßnahmen im Zusammenhang mit einer "rechtswidrigen Ermahnung" zu Punkt 6 ergänzend gewürdigt worden ist.

Der Rechnungshof konnte - auch mangels konkreten Vorbringens des Antragstellers - bei den grundsätzlich von Amts wegen vorzunehmenden Erhebungen insbesondere auch keine Zusammenhänge behaupteter "Ungleichbehandlungen" mit verpönten Motiven gemäß BEinstG oder des B-GIBG erkennen (vgl. oben Punkt 3).

Die Eingaben des Antragstellers ließen nach Ansicht des Rechnungshofs in ihrer Gesamtheit dagegen erkennen, dass diese zumindest auch durch die Lust an der Behelligung der Dienstbehörde motiviert sind. Die wiederholten Anträge unter dem Vorwand behaupteter Diskriminierungen sollten jedoch insbesondere kein Mittel darstellen, um etwa ein Unbehagen an den Entscheidungen des Rechnungshofs (auch nach Überprüfung durch ein Höchstgericht) oder an der Verfehlung allfälliger beruflicher Ziele abzureagieren; zumindest das Anbringen in Bezug auf die gewünschte "Entlohnung in A 1/5" scheint erkennbar von Motivationen geleitet, die in Ermangelung eines konkreten Rechtsschutzbedürfnisses die Mutwilligkeit indizieren.

Der Rechnungshof konnte schließlich auch keine wie immer geartete Benachteiligung erkennen. Mangels konkretem Vorbringen im Schlichtungsverfahren stand der Geltendmachung der vom Antragsteller genannten weiteren Sachverhalte als Anspruchsgrundlage § 7l Abs. 2 in Verbindung mit § 7l Abs. 1 erster Satz BEinstG entgegen.

Da in den vom Antragsteller vorgebrachten Punkten nach Würdigung aller Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens insgesamt somit keine Diskriminierung und keine Belästigung vorliegt, war spruchgemäß zu entscheiden."

I.4. Gegen diesen Bescheid richtet sich nun die vorliegende, rechtzeitig erhobene Beschwerde.

Vorweg wird vom BF festgehalten, dass er mit einem Grad von 60 v.H. Behinderung begünstigter Behinderter iSd § 2 Abs. 1 BEinstG sei.

Zur Vorgeschichte verweist er auf die diversen beim VwGH wegen Diskriminierungen anhängig gewesenen Verfahren und das beim BVwG zur Zahl W106 2012123-1 anhängige Verfahren (Anm: Verfahren wurde mit Erkenntnis vom 16.04.2015 mittlerweile erledigt).

Vom BF wird die nicht ausreichende Ermittlung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes und Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen gerügt. Weiters wird Befangenheit der Dienstgebervertreter, insbesondere in der Person der SChefin B, geltend gemacht.

Ad Punkt 1.) Diskriminierung durch unzutreffende Angaben im Bescheid vom 04.08.2010:

Sein Vorbringen einer Diskriminierung durch unzutreffende Angaben im Bescheid sei nicht ident mit dem Vorbringen Diskriminierung durch geringere Arbeitsplatzbewertung bei gleicher Arbeit (VwGH-Erkenntnis 2010/12/0198).

Der VwGH habe jedenfalls nicht darüber entschieden, ob die Angaben im Bescheid vom 4. August 2010 zutreffend oder unzutreffend waren. Es liege daher seines Erachtens keine entschiedene Sache hinsichtlich dieses Vorbringens vor.

Der VwGH sei wegen unrichtiger Angaben des Rechnungshofs in seiner Entscheidungsfindung von einem falschen Sachverhalt ausgegangen. Er habe festgestellt: "Die Situation des Beschwerdeführers unterschied sich somit von jener der von ihm ins Treffen geführten Kollegin dadurch, dass er einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1/4 auf Dauer innehatte, während die andere Kollegin auf diesem Arbeitsplatz bloß vorübergehend verwendet wurde". Tatsächlich sei diese Kollegin aber vom Jahr 2004 bis zum Jahr 2008 in dieser Abteilung tätig, weshalb iSd Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs von einer dauernden Verwendung auszugehen sei.

Ad Punkt 3.) Diskriminierung durch Unterlassung von Erledigungen ohne unnötigen Aufschub:

Der BF habe am 24.12.2011 bei der Dienstbehörde einen Verbesserungsvorschlag eingebracht, nach dem Vorbild des BMF eine Bestimmung zum Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz im Frauenförderungsplan des Rechnungshofs aufzunehmen. Bis 20.02.2015 sei immer noch keine endgültige Erledigung seines Verbesserungsvorschlags im Sinne der Empfehlung der Kommission vom 29.01.2013 bzw. der Ankündigung von SChefin Mag. XXXX im Schlichtungsverfahren am 06.03.2014 erfolgt. Es sei daher offenkundig, dass es unterlassen worden sei, eine Erledigung ohne unnötigen Aufschub vorzunehmen. Eine Diskriminierung sei seines Erachtens deswegen gegeben, weil andere Kollegen nicht jahrelang auf Erledigungen oder eine Anerkennung warten müssten. Dies zeige die rasche Beförderung von jungen Mitarbeitern ohne Grundausbildung in hohe Funktionen (zB VwGH 2012/12/0165).

Ad Punkt 4.) Diskriminierung durch die Verweigerung einer ausreichenden Anreisezeit zu einer Gerichtsverhandlung:

Ursprünglich sei dem BF vom AL Dr. XXXX auf Anordnung der SChefin Mag. XXXX mitgeteilt worden, dass der BF für die Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 einen Urlaubstag nehmen müsse.

Nachdem der BF abgelehnt habe, einen Urlaubstag für einen Behördenweg zu nehmen, sei ihm vom AL Dr. XXXX mitgeteilt worden, dass seine Teilnahme an der Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 nur als Freizeit (Pause) akzeptiert werden könne.

Der BF habe daher mit E-Mail vom 4. April 2012 der SChefin Mag. XXXX mitgeteilt, dass er nach Rücksprache mit seinem Rechtsanwalt seine Meinung bestätigt sehe, dass seine Abwesenheit vom Dienst wegen einer Gerichtsverhandlung am 23. März 2012 nicht als Freizeit im Zeiterfassungssystem verbucht werden müsse. Erst dieses E-Mail habe bewirkt, dass ihm letztlich doch ein Behördenweg von 12.00 bis 13.20 Uhr genehmigt wurde.

Für den BF stehe eine Diskriminierung wegen der Anordnung, ihm für einen Behördenweg einen Urlaubstag zu nehmen, fest. Es seien doch auch im Zeiterfassungssystem Einträge für Behördenwege vorgesehen, die anderen Kollegen problemlos gewährt würden. Wie problemlos und großzügig solche Behördenwege insbesondere den Vertretern der Dienstbehörde genehmigt wurden und werden, wäre jedenfalls im Rahmen der Sachverhaltsermittlung festzustellen gewesen.

Die Dienstbehörde habe im Rahmen ihrer rechtlichen Beurteilung die Teilnahme des BF an Schlichtungsverfahren und an den folgenden Gerichtsverhandlungen beim Arbeits- und Sozialgericht Wien als Abwesenheit aus privaten Gründen bezeichnet. Im Gegensatz dazu sei offenbar die Teilnahme an Schlichtungsverfahren der SChefin Mag. XXXX und an den Gerichtsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht der SChefin i.R. Dr. XXXX als dienstliche Angelegenheit angesehen worden.

Das sei schlüssig aus den Tatsachen zu folgern:

"Ich habe beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gegen SChefin Mag. XXXX persönlich beantragt. Zur ersten Schlichtungsverhandlung ist jedoch die SChefin Mag. XXXX nicht persönlich erschienen, sondern hat die Vertreter der Dienstbehörde Dr. XXXX und Mag. XXXX beauftragt, an dieser Schlichtungsverhandlung teilzunehmen und sie zu vertreten. Für die Teilnahme an dieser Schlichtungsverhandlung wurde diesen Vertretern auch eine großzügige Anreisezeit gewährt.

Auf Anordnung des Präsidenten des Rechnungshofs wurden der von mir beklagten SChefin Dr. XXXX die Rechtsanwaltskosten bezahlt, die nach meiner Information bereits zu meiner aktiven Zeit im November 2012 rd 11.000 Euro betragen haben. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Übernahme dieser Kosten hat mE nicht bestanden.

Da die Dienstbehörde nicht die Finanzprokurator beauftragt hat, war der unmittelbare dienstliche Zusammenhang mE nicht gegeben.

Jedenfalls war für mich erkennbar, dass vom Rechnungshof ohne Notwendigkeit die Gelder der Steuerzahler sehr großzügig ausgegeben werden, während von mir die Genehmigung eines Behördenwegs erst sehr aufwändig erstritten werden muss und selbst dann mit wenigen Minuten gezeit wird.

Die Dienstbehörde ordnet bei ihrer rechtlichen Beurteilung die Teilnahme an Schlichtungs- und Gerichtsverhandlungen wegen erfolgter Diskriminierungen ohne nachvollziehbare Begründung bei einem Teilnehmer dem Privatbereich zu und bei den anderen Teilnehmern dem dienstlichen Bereich.

Ungeachtet dieser mE widersprüchlichen rechtlichen Beurteilung war bei der Genehmigung eines Behördenwegs zu gewährleisten, dass eine Gerichtsverhandlung auch rechtzeitig erreicht werden kann.

Die Dienstbehörde meint, dass ich kein konkretes Begehren gestellt habe, für welchen Zeitraum ein Behördenweg zu bewilligen gewesen wäre. Dem ist entgegenzuhalten, dass ich auf § 16 der Reisegebührenschrift (RGV) hingewiesen habe, wonach auch gesunden Kollegen eine Stunde bzw 45 Minuten Anreisezeit zu den Bahnhöfen zu genehmigen sind, obwohl diese in Wien vom Rechnungshof in einer kürzeren Fahrzeit als 27 Minuten zu erreichen sind.

Mein Hinweis auf die RGV musste so verstanden werden, dass ich eine Anreisezeit gemäß der Reisegebührenschrift für angemessen erachtet habe. Sowohl bei der Anreise zu einem Bahnhof als auch zu einer Gerichtsverhandlung gilt es, zu einem bestimmten Zeitpunkt einen bestimmten Ort zu erreichen.

Die Schlussbemerkung der Dienstbehörde zu diesem Punkt, dass der Rechnungshof in allen gleich gelagerten Fällen entsprechend gleich entscheidet bzw entscheiden würde, wurde ohne Ermittlung der tatsächlichen Anreisezeiten der Vertreter der Dienstbehörde zu Schlichtungs- und Gerichtsverhandlungen getroffen und kann bei deren (nachträglichen) Ermittlung und Berücksichtigung als widerlegt gelten."

Ad Punkt 6.) Unterlassung der Beachtung gesetzlicher Bestimmungen:

Unterlassung der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht

Mit Schreiben vom XXXX 2006 (dem 59. Geburtstag des BF) habe der BF den Präsidenten des Rechnungshofs ua. mitgeteilt, dass er vorhersehbar durch das Verhalten von Funktionären im Rechnungshof im nächsten Jahr in den Ruhestand vertrieben werde. Vorhersehbar auch ohne sichtbare Anerkennung.

Der BF habe gehofft, dass der Präsident das vorhersehbare Verhalten von Führungskräften nicht zulasse. In dieser Hoffnung sei der BF enttäuscht worden.

Der Präsident habe trotz jahrelanger Diskriminierungen keine Abhilfe geschaffen und sei seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen.

Die Tatsache rechtswidriger Entscheidungen von Vorgesetzten und erfolgter Diskriminierungen stehe seit Zustellung des VwGH-Erkenntnisses 2010/12/0198 fest. Der Verwaltungsgerichtshof habe zu Punkt 6.) auch bereits ausdrücklich ein rechtswidriges Verhalten festgestellt.

Vom BF wird weiters die Verweigerung der Akteneinsicht im Folgeverfahren nach VwGH 2012/12/0165 als rechtswidrig erachtet.

Ad Punkt 7.) Benachteiligungsverbot:

Auf die Ausführungen in seiner Stellungnahme vom 01.12.2014 wird vom BF ausdrücklich verwiesen und ergänzend ausgeführt:

"Ergänzend stelle ich zu Punkt 7a) fest:

Die Dienstbehörde behauptet, dass ein unmittelbarer Zusammenhang meiner Benachteiligung mit dem Schlichtungsverfahren erkennbar ist, sei grob unrichtig. Diese Behauptung ist sachlich nicht begründet. Die Dienstbehörde hat selbst festgestellt, dass mir im Schlichtungsgespräch eine Belohnung von 50 Euro für meinen Verbesserungsvorschlag im Sinne einer Gesamtlösung angeboten worden ist (Seite 8, vorletzter Absatz zu Punkt 3). Von der Dienstbehörde wurde gar nicht behauptet, dass mir jemals mehr als 50 Euro im Schlichtungsverfahren angeboten worden sind. Im Sinne einer Gesamtlösung hätte ich daher logisch zwingend auf einen weiteren Entschädigungsbetrag wegen Diskriminierung verzichten müssen. Die Dienstbehörde gibt selbst nicht an, wie eine Gesamtlösung in ihrem Sinne ausgesehen hätte.

Entgegen der Rechtsansicht der Dienstbehörde bin ich der Meinung, dass meine Ausführungen zum Benachteiligungsverbot auch in den Punkten

7b) "Verleumdungsvorwurf", 7c) "ASG-Verfahren", 7d) "Verweigerung von Akteneinsicht", 7e) "Alterskollegen in A1/5", 7f) "Meldung gemäß § 53 Abs.1 BDG", 7g) "Anerkennungsverweigerung" und 7h) "kein Dank bei Übertritt in den Ruhestand", "Personalnachrichten" relevant sind.

Ergänzend zu Punkt 7f) lege ich die Meldung gemäß § 53 Abs 1 BDG vom 23. Jänner 2012 (Beilage 4) und die Aktennotiz des Abteilungsleiters der Abteilung 2A2 vom 28. Februar 2012 (Beilage., 5) vor. Im Fall Dr. XXXX ist meine Aktenerledigung nicht mehr auffindbar und statt dessen hat der Abteilungsleiter selbst eine Aktenerledigung vorgenommen. Der Folgeakt wurde nicht mehr mir, sondern einem anderen Mitarbeiter zugeteilt. Mit meiner Aktenerledigung hätte man mE im Gegensatz zur Aktenerledigung des Abteilungsleiters den Schadenersatzanspruch, der mit 28 Mio S errechnet wurde, abwenden können. Der Abteilungsleiter war jedenfalls von mir über den Sachverhalt informiert, hat meine Informationen aber in seiner Erledigung meines Wissens nicht berücksichtigt.

In dieser Meldung (Beilage 4) habe ich auch darauf hingewiesen, dass mir ein Informant, dessen Hinweisen auf korruptionsverdächtige Vorgänge ich im Rahmen einer Gebarungsprüfung nachgegangen bin, vorhergesagt hat, dass der Verantwortliche wegen seiner politischen Verbindungen vom Rechnungshof unbehelligt bleiben wird. Eher werde ich Schwierigkeiten bekommen. Die Vorhersage dieses Informanten hat sich als richtig erwiesen."

Vom BF werden folgende Anträge gestellt:

Das Verwaltungsgericht möge den angefochtenen Bescheid dahingehend abändern, dass die Zurückweisung in Punkt 1 aufgehoben werde und seinem Antrag vom 25. Juni 2014 in Bezug auf die verfahrensgegenständlichen Punkte samt dem geltend gemachten Entschädigungsbetrag von € 5.000 sowie dem Vermögensschaden (davon ausgehend, dass der BF bei diskriminierungsfreier Gleichbehandlung am gleichen Arbeitsplatz in der Abteilung S1-1 auch die gleiche Funktionszulage A1/5 wie seine Kollegin erhalten hätte) vollinhaltlich stattgegeben werde;

Weiters ihm zu allfälligen schriftlichen Beweisergänzungen Kenntnis- und Stellungnahme einzuräumen sowie ihn zu allfälligen Einvernahmen zu laden und ihm die Möglichkeit zur Fragestellung an die Einvernommenen zu geben.

I.5. Die Beschwerde einschließlich der Verfahrensakte sind am 27.04.2015 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt. Im Vorlageschreiben wird von der Dienstbehörde zu den Beschwerdepunkten Stellung bezogen und die Ansicht vertreten, dass der BF in seiner Beschwerde keine neuen Tatsachen oder Beweise vorgebracht habe, die zu einer anderen Beurteilung - sowohl der rechtlichen als auch der Tatsachenlage - führen würden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die für die Entscheidung des Beschwerdefalles relevanten Sachverhaltsfeststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage getroffen werden.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen.

2. Rechtliche Beurteilung und Beweiswürdigung:

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

Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung eine Einzelrichter-zuständigkeit 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.

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 § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

(2.) die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Liegen die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht vor, hat gemäß § 28 Abs. 3 VwGVG das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Zu A)

Die für den Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, lauten:

§ 13 Abs. 1 Z 2, 5 und 6 idF BGBl. I Nr. 65/2004:

"§ 13. (1) Auf Grund ... des Alters ... darf im Zusammenhang

mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

...

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei

Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen

(Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

..."

§ 18a idF BGBl. I Nr. 65/2004:

"§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach ... § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit

einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

..."

§ 18b B-GIBG idF BGBl. I Nr. 65/2004:

"§ 18b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach ... § 13

Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung."

Die maßgeblichen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 lauten:

§ 7a Abs. 2 Z 1 idF BGBl. I Nr. 107/2013 lautet:

"§ 7a. ...

(2) Die Bestimmungen der §§ 7b bis 7q gelten weiters für

1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,

..."

§ 7b Abs. 1 Z 2 und 6 idF BGBl. I Nr. 107/2013 lautet:

"§ 7b. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a ... Abs. 2 ... niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

...

§ 7 Abs. 1 und 2 idF BGBl. I Nr. 82/2005 samt Überschrift lautet:

"Diskriminierung

§ 7c. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich."

§ 7d idF BGBl. I Nr. 67/2008 samt Überschrift lautet:

"Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor."

§ 7i Abs. 2 idF BGBl. I Nr. 7/2011 samt Überschrift lautet:

"Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

§ 7i. ...

(2) Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 darf der betroffene Dienstnehmer durch den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des

Diskriminierungsverbots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. §§ 7e bis 7g, 7i Abs. 1, 7j bis 7m, 7o und 7p gelten sinngemäß."

§ 7l und § 7o idF BGBl. I Nr. 82/2005 samt Überschriften lauten:

"Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

§ 7l. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens

innerhalb von drei Monaten, ... ab Einleitung des

Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Bundessozialamt die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(2) Die Dienstbehörde hat im Verfahren Abs. 1 und 3 bis 6 sowie §§ 7b bis 7g, 7i, 7j, 7m und 7o dieses Bundesgesetzes unmittelbar anzuwenden.

(3) Werden nach Beendigung eines Schlichtungsverfahrens Ansprüche geltend gemacht, die eine diskriminierende Entscheidung mittels Bescheides betreffen, und steht ein ordentliches Rechtsmittel offen, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Zuge des Rechtsmittels zu erfolgen. Entscheidet die Dienstbehörde in erster und letzter Instanz, kann die Geltendmachung binnen 14 Tagen ab Bescheidzustellung mittels Antrages auf Erklärung der Rechtsunwirksamkeit der diskriminierenden Entscheidung erfolgen. Die Dienstbehörde hat im Fall einer diskriminierenden Entscheidung den erlassenen Bescheid aufzuheben und die Rechtsfrage neu zu entscheiden.

(4) Außer den in Abs. 3 geregelten Fällen gelten für die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde folgende Fristen:

...

3. in Fällen nach § 7g gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

(5) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 14 Abs. 2 BGStG) bewirkt die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung bei der Dienstbehörde sowie ordentlicher oder außerordentlicher Rechtsmittelfristen. Die Zustellung der Bestätigung des Bundessozialamts an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 14 Abs. 3 BGStG), beendet die Hemmung der Fristen zur Geltendmachung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(6) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Geltendmachung jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen offen. In Fällen, in denen eine ordentliche oder außerordentliche Rechtsmittelfrist gehemmt wurde, steht jedenfalls noch diese offen. In allen anderen Fällen steht zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

(7) Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner gütlichen Einigung, kann das Bundessozialamt nach Durchführung der entsprechenden Ermittlungen auf Ersuchen der betroffenen Person eine Stellungnahme über das Vorliegen einer Diskriminierung abgeben.

Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 7o. Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 nach diesem Bundesgesetz als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, bzw. des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG

abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 7k oder bei Behörden nur gemäß §§ 7l oder 7n geltend gemacht werden."

§ 7m Abs. 1 und 3 idF BGBl. I Nr. 67/2008 lautet:

"Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7m. (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7i Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7k, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7l geltend gemacht werden.

...

(3) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Dienstgeber sind binnen eines Jahres bei der Dienstbehörde geltend zu machen."

Zu Spruchpunkt 1.) des angefochtenen Bescheides:

Mit diesem Spruchpunkt wurde der Antrag des BF vom 25.06.2014 in Bezug auf das Vorbringen zu Punkt 1 wegen entschiedener Sache zurückgewiesen.

Der BF begründet seine Behauptung einer Diskriminierung damit, dass der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 10.10.2012, 2010/12/0198, aufgrund unzutreffender Angaben der Behörde in dem zu dieser Entscheidung angefochtenen Bescheid vom 04.08.2010 entschieden habe. Demnach sei der VwGH aufgrund der unzutreffenden rechtlichen Beurteilung der Behörde davon ausgegangen, dass die namentlich genannte Kollegin in der Abteilung S1-1 bloß eine vorübergehende gewesen sei, tatsächlich sei die Kollegin vom Jahr 2004 bis 2008 in der Abteilung S1-1 verwendet worden, die Verwendung nach der Rechtsprechung des VwGH daher eine dauernde gewesen.

Der Behörde ist beizupflichten, dass in diesem Punkt eine rechtskräftig entschiedene Verwaltungssache vorliegt. Gegenstand des zit. Verfahrens beim VwGH hinsichtlich dieses Punktes (damaliger Vorfall 12) war die vom BF behauptete Diskriminierung insofern, dass er im März 2008 in der Abteilung S1-1 eine Kollegin abgelöst habe, die einen Planposten mit der Bewertung A1/5 innehatte und der BF, obgleich er die gleiche Arbeit wie die Kollegin leistete, lediglich nach A1/4 entlohnt wurde.

Wie den Ausführungen des VwGH im Erkenntnis 2010/12/0198 entnommen werden kann, hat er sich mit der Frage der Dauer der Verwendung der Kollegin in der Abt. S1-1 auseinandergesetzt und ist aus den dort genannten Gründen zum Ergebnis gelangt, dass deren Verwendung in der Abt. S1-1 eine bloß vorübergehende war. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der VwGH diese Frage aufgrund falscher Angaben der Behörde - wie der BF behauptet - unzutreffend beurteilt hätte. Das Bundesverwaltungsgericht geht davon aus, dass der VwGH aufgrund der ihm vorliegenden Akten in Kenntnis aller für seine Entscheidung wesentlichen Fakten war.

Eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides in diesem Punkt kann daher nicht erkannt werden.

Zu Spruchpunkt 2.) des angefochtenen Bescheides:

Zum Antragspunkt 3.) Diskriminierung durch Unterlassung von Erledigungen ohne unnötigen Aufschub:

Zu diesem Punkt leitet der BF eine Diskriminierung seiner Person davon ab, dass er am 24.12.2011 einen Verbesserungsvorschlag an die Behörde erstattet habe, nach dem Vorbild des Frauenförderungsplanes des BMF eine Bestimmung zum Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz im Frauenförderungsplan des Rechnungshofs aufzunehmen, welcher jedoch nicht ohne unnötigen Aufschub von der Behörde erledigt worden sei. Im Schlichtungsgespräch sei zwar in Aussicht gestellt worden, dass der BF eine Belohnung von

€ 50,- erhalten könnte, er habe aber tatsächlich keine endgültige Information über die Bewertung seines Verbesserungsvorschlages erhalten. Mittlerweile sei ein neuer Frauenförderungsplan des Rechnungshofs kundgemacht worden, ohne dass sein Verbesserungsvorschlag dort Berücksichtigung gefunden habe. Von der Bewertung seines Verbesserungsvorschlags oder gar von der Zuerkennung einer Belohnung habe der BF bis dato keine Kenntnis erhalten. In der Stellungnahme vom 01.12.2014 rügt der BF, dass zur Feststellung einer

Diskriminierung die Behörde die Dauer der Erledigung seines Verbesserungsvorschlags mit der Dauer der Erledigung der Verbesserungsvorschläge anderer Kollegen zu vergleichen gehabt hätte.

Von der Behörde wird hiezu ausgeführt, dass Sitzungen der Innovationskommission regelmäßig nur einmal jährlich stattfinden und dass nach Auskunft der Vorsitzenden der Kommission für Innovationen die Sitzung zwecks Beurteilung des Vorschlags des BF mangels Zeitressourcen und aufgrund der geringen Anzahl der zu behandelnden Vorschläge erst am 05.11.2012 stattgefunden habe. Auch habe man mit dem BF in dieser Angelegenheit eine gütliche Einigung in einem Schlichtungsverfahren zu erreichen versucht, was jedoch erfolglos geblieben sei.

Nun liegt es im Wesen eines (betrieblichen) Verbesserungsvorschlags, dass der den Vorschlag unterbreitende Dienstnehmer keinen Anspruch auf eine bestimmte Erledigung, Bewertung oder gar Realisierung seines Vorschlags hat. Mit der Erstattung eines Verbesserungsvorschlags wird kein behördliches Verfahren initiiert, welches mit einer Parteistellung des den Vorschlag erstattenden Dienstnehmers verbunden wäre. Aus einem allfälligen Nichteingehen auf den Vorschlag oder einer anderen Bewertung des Vorschlags durch den Dienstgeber als es der Dienstnehmer erwartet hätte, kann der Dienstnehmer daher auch keine Verletzung subjektiver Rechte ableiten. Daran ändert nichts, dass die Geschäftsordnung der im Rechnungshof eingerichteten Kommission für Innovationen regelt, nach welchen Kriterien Vorschläge zu Innovationen zu beurteilen bzw. zu bewerten und allenfalls Maßnahmen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit vorzuschlagen sind und hierüber im Anlassfall zumindest einmal jährlich dem Präsidenten zu berichten ist.

In der von BF behaupteten Nichterledigung ohne unnötigen Aufschub bzw. in der von der Behörde unterlassenen Ermittlung, wie vergleichsweise andere Verbesserungsvorschläge behandelt wurden, kann keine Diskriminierung seiner Person abgeleitet werden, weil kein Tatbestand einer Diskriminierung im Sinne des § 13 Abs. 2 B-GIBG vorliegt.

Ungeachtet dessen hat die Behörde in einem Schlichtungsverfahren versucht, mit dem BF eine gütliche Einigung zu erzielen und ihm eine Belohnung von € 50,- angeboten, welche er jedoch abgelehnt hatte.

Der Beschwerde war daher auch in diesem Punkt ein Erfolg zu versagen.

Zum Antragspunkt 4.) Diskriminierung durch die Verweigerung einer ausreichenden Anreisezeit zu einer Gerichtsverhandlung (nach erfolgtem Schlichtungsverfahren wegen Mehrfachdiskriminierung):

Hiezu wird vom BF vorgebracht, dass ihm für die Verhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien am 23.03.2012 jeweils nur eine 30-minütige An- bzw. Rückreisezeit als Behördengang genehmigt worden sei. Bei 27 Minuten reiner fahrplanmäßiger Fahrzeit könne jedoch ein Gerichtssaal unter Berücksichtigung der Personenkontrolle im Gerichtsgebäude nicht erreicht werden. Vertreter des Rechnungshofs wären meist eine Viertelstunde vor Verhandlungsbeginn im Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt anwesend gewesen.

Auch in diesem Punkt kann keine diskriminierende Vorgangsweise der Behörde iS des B-GIBG oder des BEinstG erkannt werden.

Gemäß § 48 Abs. 1 BDG hat der Beamte "die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden" einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

Die belangte Behörde beruft sich auf die zum maßgeblichen Zeitpunkt März 2012 im Rechnungshof geltende Dienstzeitregelung 2009, wonach in begründeten Ausnahmefällen, wie bei unaufschiebbaren Behördenwegen, vom Dienstvorgesetzten Abwesenheiten aus persönlichen Gründen als gerechtfertigte Abwesenheit in der Blockzeit genehmigt werden konnten.

Mit der Genehmigung einer jeweils 30-minütigen An- bzw. Rückreisezeit als Behördenweg für die Strecke Dampfschiffstraße 2, 1030 Wien, zum Arbeits- und Sozialgericht Wien in 1080 Wien, Wickenburggasse 10, hat der Vorgesetzte des BF im Rahmen der ihm durch die Gleitzeitregelung eingeräumten Möglichkeit gehandelt und eine gerechtfertigte Abwesenheit für die Teilnahme an der Verhandlung am 23.03.2012 für die Zeit von 12.00 bis 13.20 bei einer Verhandlungsdauer von 12.20 Uhr bis 12.50 Uhr genehmigt. Mag auch die Zeit der Anreise bzw. Rückreise mit jeweils 30 Minuten eher als knapp bemessen angesehen werden, kann darin in Anbetracht der in § 48 Abs. 1 BDG festgelegten Dienstpflicht des Beamten, die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, keine rechtswidrige Vorgangsweise gesehen werden. Hiezu wird auf die ständige Rechtsprechung hingewiesen, wonach die strikte Einhaltung der Dienstzeit zu den "elementarsten Pflichten eines Beamten" gehört (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, S 294 und die dort zit.

Rechtsprechung). Der BF behauptete auch zu keinem Zeitpunkt, dass ihm der gewährte Zeitraum für das Erreichen des Verhandlungsortes und die Rückreise an die Dienststelle tatsächlich nicht ausgereicht hätte.

Das Vorbringen, gesunden Kollegen würde vergleichsweise gemäß § 16 RGV regelmäßig eine Stunde, mindestens jedoch 45 Minuten Anreisezeit zu den Bahnhöfen genehmigt, stellt ohne weitere Konkretisierung lediglich eine pauschale Behauptung dar und war daher darauf nicht näher einzugehen. Nicht zielführend ist weiter das Vorbringen des BF, Vertreter des Rechnungshofs würden meist eine Viertelstunde vor Verhandlungstermin im Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt anwesend sein, handelt es sich bei der Teilnahme der Behördenvertreter an den diversen Schlichtungsverfahren bzw. Verfahren vor dem VwGH für diese doch um dienstliche Angelegenheiten und daher um Dienstzeit der Behördenvertreter und nicht wie beim BF um die Gewährung eines Behördenweges. Dem vom BF in seinem Schreiben vom 01.12.2014 gestellten Antrag, die Anfahrts- und Rückreisezeiten von namentlich genannten Behördenvertretern zu den diversen Schlichtungsverhandlungen und zur mündlichen Verhandlung vor dem VwGH am 11.12.2013 zu ermitteln, wird aus den dargelegten Gründen nicht näher getreten.

Es gibt keine Anhaltspunkte, dass Vorgesetzte in vergleichbaren Fällen gegenüber anderen Mitarbeitern des Rechnungshofes eine "großzügigere" Vorgangsweise gehandhabt hätten bzw. handhaben würden als es beim BF der Fall war, ist den Vorgesetzten durch die entsprechenden dienstrechtlichen Bestimmungen doch ein begrenzter Entscheidungsrahmen vorgegeben. Auch lässt das ursprüngliche Ansinnen des Vorgesetzten, der BF hätte für die Teilnahme an der Verhandlung Freizeit in Anspruch zu nehmen, welche Rechtsmeinung vom Vorgesetzten später revidiert wurde, keine den BF diskriminierende Vorgangsweise erkennen.

Die geschilderte Vorgangsweise des Vorgesetzten bzw. der Behörde lässt insgesamt keine gemäß § 13 Abs. 2 B-GIBG bzw. gemäß § 7b Abs. 1 BEinstG verpönte Diskriminierung des BF erkennen. Auf das Bemühen der Behörde, auch in diesem Punkt mit dem BF eine gütliche Einigung in einem Schlichtungsverfahren zu erzielen, wird hingewiesen.

Zum Antragspunkt 6.) Unterlassung der Beachtung gesetzlicher Bestimmungen:

Hiezu wird vom BF ausgeführt, dass es die Behörde bisher unterlassen habe, die offenkundig erfolgten Diskriminierungen und typischen Mobbinghandlungen gegenüber seiner Person gemäß den §§ 9 und 16a B-GIBG, § 7b BEinstG und § 8 BGStG dienst- und disziplinarrechtlich zu verfolgen.

Wie die belangte Behörde auch zu diesem Punkt zutreffend erkannt hat, vermochte der BF mit seinem Vorbringen zu diesem Punkt keine Diskriminierung oder Belästigung aufzuzeigen. Eine Diskriminierung aufgrund eines allfälligen Unterbleibens einer "Strafverfolgung" von Behördenorganen in dienstlicher bzw. disziplinarrechtlicher Hinsicht kann aus den vom BF herangezogenen Bestimmungen nicht abgeleitet werden, räumen weder diese Bestimmungen noch disziplinarrechtliche Bestimmungen dem Antragsteller ein subjektives Recht auf Strafverfolgung ein.

Zum Antragspunkt 7.) Benachteiligungsverbot:

Das Vorbringen des BF zu diesem Punkt erschöpft sich in einem Hinweis auf § 20b B-GIBG und § 7i BEinstG, wonach Dienstnehmer als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes bzw. Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden dürfen und dass in seinem Fall Tatsachen vorlägen, die eine solche Benachteiligung erkennen ließen.

Mit diesem pauschalen Vorbringen zeigt der BF keine konkreten Verhaltensweisen auf, die auf eine verpönte Benachteiligung seiner Person seitens der Behörde bzw. deren Organe als Reaktion auf die von ihm initiierten Verfahren schließen ließen. Mit der Abweisung des Antrags in diesem Punkt ist der Behörde keine Rechtswidrigkeit unterlaufen.

Der Beschwerde war daher insgesamt gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung

von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen liegen nicht vor.

European Case Law Identifier

ECLI:AT:BVWG:2015:W106.2012123.2.00