

TE Bvwg Erkenntnis 2018/4/26 W128 2121685-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.04.2018

Entscheidungsdatum

26.04.2018

Norm

B-GIBG §13 Abs1 Z5

B-GIBG §18a Abs2 Z1

B-GIBG §19b

B-GIBG §4 Z5

B-VG Art.133 Abs4

GehG §3 Abs2

VwGVG §16 Abs1

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

VwGVG §8 Abs1

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012

1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. GehG § 3 heute
2. GehG § 3 gültig von 12.02.2015 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2015
3. GehG § 3 gültig ab 12.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
4. GehG § 3 gültig von 01.01.2012 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
5. GehG § 3 gültig von 14.01.2000 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000
6. GehG § 3 gültig von 01.05.1995 bis 13.01.2000 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
7. GehG § 3 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
8. GehG § 3 gültig von 01.12.1972 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 318/1973

1. VwGVG § 16 heute
2. VwGVG § 16 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 16 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021

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

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

1. VwGVG § 8 heute
2. VwGVG § 8 gültig ab 01.01.2014

Spruch

W128 2121685-1/31E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch RA Dr. Gerald KREUZBERGER, Kalchberggasse 10/1, 8010 Graz, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht betreffend den Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18a Abs. 1 B-GlBG vom 03.12.2012, sowie gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark, datiert mit 11.03.2015, Zl. P6/39472/2014-PA, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch RA Dr. Gerald KREUZBERGER, Kalchberggasse 10/1, 8010 Graz, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht betreffend den Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GlBG vom 03.12.2012, sowie gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark, datiert mit 11.03.2015, Zl. P6/39472/2014-PA, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

1. Der Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark, datiert mit 11.03.2015, Zl. P6/39472/2014-PA, wird aufgehoben.
2. XXXX wird wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (Diskriminierung auf Grund des Alters) gem. § 18a Abs. 1 iVm Abs. 2 Z 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993 idgF für den Zeitraum vom 01.06.2011 bis 30.09.2013 ein Ersatzanspruch in Höhe der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den er bei diskriminierungsfreier Betrauung mit der Funktion des Leiters des Referates Verkehr und Einsatz (Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 7) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug zuerkannt. 2. römisch 40 wird wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (Diskriminierung auf Grund des Alters) gem. Paragraph 18 a, Absatz

eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, idgF für den Zeitraum vom 01.06.2011 bis 30.09.2013 ein Ersatzanspruch in Höhe der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den er bei diskriminierungsfreier Betrauung mit der Funktion des Leiters des Referates Verkehr und Einsatz (Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 7) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug zuerkannt.

3. Gemäß § 18a Abs. 1 B-GIBG wird eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuerkannt und diese gemäß § 19b leg.cit. mit EUR 9.500 bemessen. 3. Gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GIBG wird eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuerkannt und diese gemäß Paragraph 19 b, leg.cit. mit EUR 9.500 bemessen.

4. Das Mehrbegehren wird abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer steht als Bezirksinspektor in Ruhe in einem öffentlich-rechtlichen Ruhegenussverhältnis zum Bund.

2. Mit Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 22. Jänner 2013 wurde auf Grund seines Antrages vom 3. Oktober 2012 festgestellt, dass ihm gemäß § 18a Abs. 1 und Abs. 2 Z. 1 des B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 (im Folgenden: B-GIBG), ein Ersatzanspruch "in der Höhe einer dreimonatigen Bezugsdifferenz, gerechnet vom Zeitraum Juni 2011 bis August 2011" zustehe. 2. Mit Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 22. Jänner 2013 wurde auf Grund seines Antrages vom 3. Oktober 2012 festgestellt, dass ihm gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und Absatz 2, Ziffer eins, des B-GIBG, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, (im Folgenden: B-GIBG), ein Ersatzanspruch "in der Höhe einer dreimonatigen Bezugsdifferenz, gerechnet vom Zeitraum Juni 2011 bis August 2011" zustehe.

In der Begründung dieses Bescheides gab die erstinstanzliche Behörde das Ergebnis eines Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 25. Jänner 2012 wieder, wonach der Beschwerdeführer durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf die Planstelle eines Leiters der Referate Einsatz und Verkehr beim Bezirkspolizeikommando Liezen auf Grund seines Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei. Eine nähere Begründung für diese Annahme enthält der Bescheid nicht. Sodann führte die erstinstanzliche Behörde aus, dass dem Beschwerdeführer aus den genannten Gründen eine dreimonatige Bezugsdifferenz für den Zeitraum von Juni 2011 bis August 2011 zustehe. In der Begründung dieses Bescheides gab die erstinstanzliche Behörde das Ergebnis eines Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 25. Jänner 2012 wieder, wonach der Beschwerdeführer durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf die Planstelle eines Leiters der Referate Einsatz und Verkehr beim Bezirkspolizeikommando Liezen auf Grund seines Alters gemäß Paragraph 13, B-GIBG diskriminiert worden sei. Eine nähere Begründung für diese Annahme enthält der Bescheid nicht. Sodann führte die erstinstanzliche Behörde aus, dass dem Beschwerdeführer aus den genannten Gründen eine dreimonatige Bezugsdifferenz für den Zeitraum von Juni 2011 bis August 2011 zustehe.

Gegen diesen Bescheid erhob der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer Berufung. Er erklärte den erstinstanzlichen Bescheid insoweit zu bekämpfen,

"..., als nicht festgestellt wurde, dass zugunsten des BW ein Ersatzanspruch in Höhe der monatlichen Bezugsdifferenz über den Monat: August 2011 hinausgehend bis dato, bzw. hinkünftig zusteht; bzw. als nicht dem BW der Ersatz des Vermögensschadens - über die dreimonatige Bezugsdifferenz vom Juni 2011 bis August 2011 hinausgehend - zugesprochen wurde, sowie als nicht dem BW eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zugesprochen wurde;

der Zuspruch eines Teilersatzes im Ausmaß einer dreimonatigen Bezugsdifferenz, gerechnet vom Zeitraum Juni 2011 bis August 2011, bleibt unbekämpft."

In der Sache vertrat der Beschwerdeführer die Auffassung, dass der ihm zuerkannte Vermögensschaden mit der

Bezugsdifferenz für (nur) drei Monate zu gering bemessen sei. Darüber hinaus wäre ihm eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zuzusprechen, wobei er in diesem Zusammenhang für deren Intensität auch einen Befundbericht einer Fachärztin für Psychiatrie und psychotherapeutische Medizin vorlegte.

In seinen Berufungsanträgen begehrte er die ergänzende Zuerkennung der eben angeführten weiteren Ersatzansprüche, hilfsweise die Zurückverweisung der Angelegenheit an die erstinstanzliche Dienstbehörde. Darüber hinaus beantragte er, die Berufungsbehörde möge eine mündliche Berufungsverhandlung anberaumen.

2. Mit dem angefochtenen Bescheid der Berufungsbehörde vom 20. Dezember 2013 wurde auf Grund dieser Berufung der erstinstanzliche Bescheid gemäß § 66 Abs. 2 AVG aufgehoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung und Erlassung eines neuen Bescheides an die erstinstanzliche Dienstbehörde zurückverwiesen. 2. Mit dem angefochtenen Bescheid der Berufungsbehörde vom 20. Dezember 2013 wurde auf Grund dieser Berufung der erstinstanzliche Bescheid gemäß Paragraph 66, Absatz 2, AVG aufgehoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung und Erlassung eines neuen Bescheides an die erstinstanzliche Dienstbehörde zurückverwiesen.

Begründend führte die Berufungsbehörde nach Schilderung des Verfahrensganges sowie der angewendeten Gesetzesbestimmungen Folgendes aus:

"Grundsätzlich ist festzuhalten, dass aus einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch abgeleitet werden kann. Über das Vorliegen eines allfälligen Ersatzanspruches auf Grundlage der Bestimmung des § 18a B-GIBG ist vielmehr im Zuge eines Verfahrens zu entscheiden, in welchem dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission lediglich die Stellung eines Beweismittels zukommt, das bei Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes - inwieweit tatsächlich eine Diskriminierung vorgelegen hat - im Zuge des Ermittlungsverfahrens so wie jedes andere Beweismittel entsprechend zu würdigen ist." Grundsätzlich ist festzuhalten, dass aus einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch abgeleitet werden kann. Über das Vorliegen eines allfälligen Ersatzanspruches auf Grundlage der Bestimmung des Paragraph 18 a, B-GIBG ist vielmehr im Zuge eines Verfahrens zu entscheiden, in welchem dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission lediglich die Stellung eines Beweismittels zukommt, das bei Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes - inwieweit tatsächlich eine Diskriminierung vorgelegen hat - im Zuge des Ermittlungsverfahrens so wie jedes andere Beweismittel entsprechend zu würdigen ist.

Den Ausführungen im Gutachten der Gleichbehandlungskommission zufolge habe eine Diskriminierung vorgelegen. Um das für die Bemessung einer allfälligen Entschädigungsleistung erforderliche Vorliegen einer Diskriminierung festzustellen zu können, bedarf es jedoch einer umfassenden Auseinandersetzung mit den für die Betrauung mit dem verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz maßgeblich gewesenen Erwägungen. Nachdem der angefochtene Bescheid eine auf Basis aller in Betracht kommender Beweismittel beruhende Auseinandersetzung mit den genannten Überlegungen nicht erkennen lässt, sah sich die Berufungsbehörde im Sinne Ihrer Antragstellung veranlasst, den angefochtenen Bescheid zu beheben und die Angelegenheit gem. § 66 Abs. 2 AVG zur neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz zu verweisen. Den Ausführungen im Gutachten der Gleichbehandlungskommission zufolge habe eine Diskriminierung vorgelegen. Um das für die Bemessung einer allfälligen Entschädigungsleistung erforderliche Vorliegen einer Diskriminierung festzustellen zu können, bedarf es jedoch einer umfassenden Auseinandersetzung mit den für die Betrauung mit dem verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz maßgeblich gewesenen Erwägungen. Nachdem der angefochtene Bescheid eine auf Basis aller in Betracht kommender Beweismittel beruhende Auseinandersetzung mit den genannten Überlegungen nicht erkennen lässt, sah sich die Berufungsbehörde im Sinne Ihrer Antragstellung veranlasst, den angefochtenen Bescheid zu beheben und die Angelegenheit gem. Paragraph 66, Absatz 2, AVG zur neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz zu verweisen.

Im Zuge des von der Landespolizeidirektion fortzuführenden Verfahrens wird auch über den erst im Gefolge Ihrer Berufung gestellten Antrag auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von mindestens EUR 20.000,- zu entscheiden sein."

3. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Revision an den Verwaltungsgerichtshof. Er machte Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend. Er beantrage, den angefochtenen Bescheid aus den geltend gemachten Gründen aufzuheben; hilfsweise wird eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes in der Sache selbst beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof wies die Revision mit Erkenntnis vom 04.09.2014, Ro 2014/12/0012 als unbegründet ab. In der Begründung wird ausgeführt, dass "die Bemessung eines Anspruches auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß § 18a B-GIBG durch die dafür zuständige Dienstbehörde auf Grund ein und desselben Vorfalles ein unteilbares Ganzes darstellt, worüber ein einheitlicher Bescheid (Bemessung des Ersatzes des Vermögensschadens) zu erlassen ist. [...] Vor dem Hintergrund, dass das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes keine gesetzliche Bindung für ein nachfolgendes Schadenersatzverfahren entfaltet (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 12. Dezember 2008, Zl. 2004/12/0199), dass dem erstinstanzlichen Bescheid jedwede Feststellungen zur Berechtigung des geltend gemachten Anspruches fehlen und dass der Revisionswerber selbst in seiner Berufung die Auffassung vertreten hatte, wonach allein für die Bemessung der Höhe seiner Ansprüche die Abhaltung einer mündlichen Verhandlung unumgänglich sei, ist der Anwendung des § 66 Abs. 2 AVG (anstelle des Abs. 4 leg. cit.) durch die belangte Behörde seitens des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegenzutreten." Der Verwaltungsgerichtshof wies die Revision mit Erkenntnis vom 04.09.2014, Ro 2014/12/0012 als unbegründet ab. In der Begründung wird ausgeführt, dass "die Bemessung eines Anspruches auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG durch die dafür zuständige Dienstbehörde auf Grund ein und desselben Vorfalles ein unteilbares Ganzes darstellt, worüber ein einheitlicher Bescheid (Bemessung des Ersatzes des Vermögensschadens) zu erlassen ist. [...] Vor dem Hintergrund, dass das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes keine gesetzliche Bindung für ein nachfolgendes Schadenersatzverfahren entfaltet vergleiche hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 12. Dezember 2008, Zl. 2004/12/0199), dass dem erstinstanzlichen Bescheid jedwede Feststellungen zur Berechtigung des geltend gemachten Anspruches fehlen und dass der Revisionswerber selbst in seiner Berufung die Auffassung vertreten hatte, wonach allein für die Bemessung der Höhe seiner Ansprüche die Abhaltung einer mündlichen Verhandlung unumgänglich sei, ist der Anwendung des Paragraph 66, Absatz 2, AVG (anstelle des Absatz 4, leg. cit.) durch die belangte Behörde seitens des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegenzutreten."

4. Am 13.04.2015 erhob der Beschwerdeführer die gegenständliche Säumnisbeschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z. 3 B-VG an das Bundesverwaltungsgericht, die bei der belangten Behörde am 15.04.2015 eingelangt ist. In der Begründung wird zusammenfassend ausgeführt, dass die belangte Behörde nach dem Erkenntnis des VwGH vom 04.09.2014 untätig geblieben sei und den Beschwerdeführer in seinem gesetzlich gewährleisteten Recht auf Entscheidung verletzt habe. Die belangte Behörde habe nicht innerhalb von sechs Monaten in der Sache entschieden. Das Bundesverwaltungsgericht möge über das Ansuchen des Beschwerdeführers um Begleichung des Ersatzanspruches, insbesondere aufgrund des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission, in der Sache selbst erkennen und dem Beschwerdeführer die monatlichen Bezugsdifferenzen von Juni 2011 bis heute, bzw. auch in Zukunft, und zwar insbesondere von Juni 2011 bis inkl. September 2013, die Bezugsdifferenz von der Funktionsgruppe 3 auf die Funktionsgruppe 7, sowie ab inkl. Oktober 2013 bis heute und in Zukunft die Bezugsdifferenz vom Ruhegenuss auf die Funktionsgruppe 7, zusprechen, sowie dem Beschwerdeführer an Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einen Entschädigungsanspruch i.H.v. EUR 20.000 zusprechen, sowie feststellen, dass der Dienstgeber, bzw. die belangte Behörde für sämtliche Schäden, welche der Beschwerdeführer aus Anlass der erfolgten Diskriminierung erleide, hafte. Die Säumnisbeschwerde wurde dem Bundesverwaltungsgericht nicht gesondert vorgelegt. 4. Am 13.04.2015 erhob der Beschwerdeführer die gegenständliche Säumnisbeschwerde gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG an das Bundesverwaltungsgericht, die bei der belangten Behörde am 15.04.2015 eingelangt ist. In der Begründung wird zusammenfassend ausgeführt, dass die belangte Behörde nach dem Erkenntnis des VwGH vom 04.09.2014 untätig geblieben sei und den Beschwerdeführer in seinem gesetzlich gewährleisteten Recht auf Entscheidung verletzt habe. Die belangte Behörde habe nicht innerhalb von sechs Monaten in der Sache entschieden. Das Bundesverwaltungsgericht möge über das Ansuchen des Beschwerdeführers um Begleichung des Ersatzanspruches, insbesondere aufgrund des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission, in der Sache selbst erkennen und dem Beschwerdeführer die monatlichen Bezugsdifferenzen von Juni 2011 bis heute, bzw. auch in Zukunft, und zwar insbesondere von Juni 2011 bis inkl. September 2013, die Bezugsdifferenz von der Funktionsgruppe 3 auf die Funktionsgruppe 7, sowie ab inkl. Oktober 2013 bis heute und in Zukunft die Bezugsdifferenz vom Ruhegenuss auf die Funktionsgruppe 7, zusprechen, sowie dem Beschwerdeführer an Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einen Entschädigungsanspruch i.H.v. EUR 20.000 zusprechen, sowie feststellen, dass der

Dienstgeber, bzw. die belangte Behörde für sämtliche Schäden, welche der Beschwerdeführer aus Anlass der erfolgten Diskriminierung erleide, hafte. Die Säumnisbeschwerde wurde dem Bundesverwaltungsgericht nicht gesondert vorgelegt.

5. Mit Bescheid, datiert mit 11.03.2015, dem Beschwerdeführer am 27.07.2015 zugestellt, entschied die belangte Behörde neuerlich in der Sache. Auf Grund des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission/Senat II vom 08.05.2012 werde dem Beschwerdeführer "gemäß §18a Abs. 1 iVm. Abs. 2 Z 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Bezugsdifferenz von drei Monaten zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betreuung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, gerechnet vom Zeitraum Juni 2011 bis August 2011, zuerkannt." Sein Antrag auf Zuerkennung einer Entschädigung nach § 18 a Abs. 1 iVm. Abs. 2 Z 1 B-GlBG werde abgewiesen. 5. Mit Bescheid, datiert mit 11.03.2015, dem Beschwerdeführer am 27.07.2015 zugestellt, entschied die belangte Behörde neuerlich in der Sache. Auf Grund des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission/Senat römisch zwei vom 08.05.2012 werde dem Beschwerdeführer "gemäß §18a Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Bezugsdifferenz von drei Monaten zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betreuung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, gerechnet vom Zeitraum Juni 2011 bis August 2011, zuerkannt." Sein Antrag auf Zuerkennung einer Entschädigung nach Paragraph 18, a Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, B-GlBG werde abgewiesen.

In der Begründung wird zusammengefasst ausgeführt, dass neben dem zum Zuge gekommenen Beamten und dem Beschwerdeführer sich ein weiterer Beamter des Bundeskriminalamtes für die ausgeschriebene Planstelle beworben habe. Die Bundesgleichbehandlungskommission habe in der Folge festgestellt, dass der Beschwerdeführer bei der Besetzung der Planstelle Leiter der Referate Einsatz und Verkehr beim BPK Lienz aufgrund seines Alters diskriminiert worden sei. Diesem Gutachten komme lediglich die Stellung eines Beweismittels zu.

Aus den Laufbahndaten des zum Zuge gekommenen Kollegen sei ersichtlich, dass dieser über einen langen Zeitraum als Kommandant und erster Stellvertreter einer Polizeidienststelle gewesen sei. Ihm sei daher die eigenverantwortliche Leitung dieser Organisationseinheit oblagen. Es seien ihm daher nicht entsprechende Erfahrungen in der Menschenführung zuzubilligen gewesen, sondern auch umfassende Kenntnisse in allen anderen, in den Aufgabenbereich einer Polizeiinspektion fallenden Agenden. Zu diesen haben unzweifelhaft auch Verkehrs und Einsatzangelegenheiten gehört, die einen wesentlichen Bestandteil der Aufgaben eines Leiters einer Polizeiinspektion darstellten. Der Beschwerdeführer Weise hingegen nicht jene aus der Ausübung einer Vorgesetztenfunktion ableitbaren Erfahrungen und daraus ableitbare Kenntnisse auf. Dem Beschwerdeführer seien zwar maßgebliche Fähigkeiten und Kenntnisse zuzubilligen jedoch aufgrund der langjährigen Vorgesetztenfunktion des Konkurrenten nicht das gleiche Gewicht beizumessen.

Eine Begründung, warum dem Beschwerdeführer dennoch eine Bezugsdifferenz von drei Monatsbezügen gemäß § 18 Abs. 1 iVm. Abs. 2 Z. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zuzuerkennen war, sind der Begründung nicht zu entnehmen. Eine Begründung, warum dem Beschwerdeführer dennoch eine Bezugsdifferenz von drei Monatsbezügen gemäß Paragraph 18, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zuzuerkennen war, sind der Begründung nicht zu entnehmen.

6. Mit Schriftsatz vom 19.08.2015 erhob der Beschwerdeführer durch seinen rechtsfreundlichen Vertreter die verfahrensgegenständliche Beschwerde.

Der Beschwerdeführer monierte darin die Rechtswidrigkeit des Inhalts des Bescheides sowie die Rechtswidrigkeit infolge der Verletzung von Verfahrensvorschriften und führte dazu nach einer ausführlichen Darstellung des Sachverhaltes und des bisherigen Verfahrensganges begründend aus, dass sich die belangte Behörde mit den gestellten Beweisansprüchen überhaupt nicht auseinandergesetzt habe und auch auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet habe. Im Übrigen hätte die belangte Behörde nicht selbst entscheiden dürfen, und die mit 13.04.2015 datierte Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht vorzulegen gehabt. Sie habe innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von 3 Monaten keine Entscheidung getroffen.

7. Mit Schreiben vom 15.02.2015 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem Bezug habenden Akt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

8. Mit Schriftsatz vom 21.11.2017 legte der Beschwerdeführer durch seinen rechtsfreundlichen Vertreter ein

Urkundenkonvolut betreffend dessen Laufbahn und dienstliche Leistungen vor.

9. Mit Schriftsatz vom 23.11.2017 wurde dem Bundesverwaltungsgericht neuerlich ein Urkundenkonvolut vorgelegt. Dieses beinhaltete die Bewerbung des Beschwerdeführers um die gegenständliche Planstelle, die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen, Auszüge aus der OGO/GP, sowie das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission. Weiters beigelegt war ein psychiatrisches Gutachten über die Kausalität der Diagnose einer schweren depressiven Episode vor dem Hintergrund biopsychosozialer Stressoren in Zusammenhang mit erlebten beruflichen Rückschlägen. Diesem ist zu entnehmen, dass es aufgrund der Angaben des Beschwerdeführers gut nachvollziehbar sei und auch als sehr wahrscheinlich anzunehmen sei, dass ein Zusammenhang zwischen den beruflichen Vorgängen im Rahmen der Bewerbungen um Leiterposten und dem schleichenden Auftreten der ersten depressiven Symptome gegen die Jahresmitte des Jahres 2011 hin bestehe, zumal sich bis zu diesem Zeitpunkt keinerlei anamnestische Hinweise auf vorbestehende psychische Erkrankungen, insbesondere affektive Störungen wie Depressionen erheben ließen.

10. Mit Schriftsatz vom 05.12.2017 nahm der Beschwerdeführer Stellung zum Vorlagebericht der belangten Behörde sowie zum Schreiben der belangten Behörde vom 8. 20.04.2014 an das Bundesministerium für Inneres. Der Beschwerdeführer bestritt, die Ansicht der belangten Behörde, wonach er nicht der bestgeeignete Bewerber gewesen sei und untermauerte sein Vorbringen durch ein weiteres Urkundenkonvolut. Dieses beinhaltete diverse Schreiben der belangten Behörde, des Bundesministeriums für Inneres und der Finanzprokuratur.

Zur Beweisaufnahme wurde die Beischaffung folgender Akten beantragt:

GZ W 106 2000754-1/2E des Bundesverwaltungsgericht;

GZ W 108 2000754-2/4Z des Bundesverwaltungsgericht;

GZ P6/9623/2013-Ranz der Landespolizeidirektion Steiermark;

GZ P6/21180/2015-PA der Landespolizeidirektion Steiermark;

GZ 6104/2011 des Bezirkspolizeikommando Liezen.GZ 6104 aus 2011, des Bezirkspolizeikommando Liezen.

Weiters wurde beantragt als Zeugen MR XXXX (BMI) und Oberstleutnant Mag. XXXX (BPK Liezen) einzuvernehmen, sowie einen Sachverständigen, insbesondere auch aus dem Bereiche der Berufskunde, mit der Erstellung von Befund und Gutachten zu beauftragen, sowie den Beschwerdeführer einzuvernehmen. Weiters wurde beantragt als Zeugen MR römisch 40 (BMI) und Oberstleutnant Mag. römisch 40 (BPK Liezen) einzuvernehmen, sowie einen Sachverständigen, insbesondere auch aus dem Bereiche der Berufskunde, mit der Erstellung von Befund und Gutachten zu beauftragen, sowie den Beschwerdeführer einzuvernehmen.

11. Mit Schriftsatz vom 06.12.2017 legte der Beschwerdeführer ergänzend noch einmal eine Zusammenstellung der Eckdaten seiner Laufbahn vor und verglich diese mit dem Mitbewerber.

12. Am 12.12.2017 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, zu der die belangte Behörde keinen Vertreter entsandte.

Der Beschwerdeführer hielt fest, dass die belangte Behörde dem Bundesverwaltungsgericht den Bezug habenden Verwaltungsakt nicht zur Gänze übermittelt habe, sondern nur auszugsweise und das nur rudimentär.

Er legte ein weiteres Urkundenkonvolut über die Leistungen des Beschwerdeführers vor. Er verwies insbesondere auf zwei Meldungen von Oberstleutnant XXXX , ehemaliger Bezirkspolizeikommandant Leoben-Land, und Oberstleutnant XXXX , stellvertretender Bezirkspolizeikommandant Liezen, sowie auch das erste Schreiben von Oberstleutnant XXXX an die belangte Behörde betreffend der Position Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Kommandanten der PI Liezen. Weiters wurde vorgelegt, die Korrespondenz von Oberstleutnant XXXX betreffend die zeitweise Betrauung des Beschwerdeführers mit der Führung der PI Mautern sowie ein Schreiben der belangten Behörde vom 12.07.2013, samt Beilagen, und die Bewerbung des AI XXXX , samt dessen Laufbahndatenblatt. Er legte ein weiteres Urkundenkonvolut über die Leistungen des Beschwerdeführers vor. Er verwies insbesondere auf zwei Meldungen von Oberstleutnant römisch 40 , ehemaliger Bezirkspolizeikommandant Leoben-Land, und Oberstleutnant römisch 40 , stellvertretender Bezirkspolizeikommandant Liezen, sowie auch das erste Schreiben von Oberstleutnant römisch 40 an die belangte Behörde betreffend der Position Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Kommandanten der PI

Liezen. Weiters wurde vorgelegt, die Korrespondenz von Oberstleutnant römisch 40 betreffend die zeitweise Betrauung des Beschwerdeführers mit der Führung der PI Mautern sowie ein Schreiben der belangten Behörde vom 12.07.2013, samt Beilagen, und die Bewerbung des AI römisch 40, samt dessen Laufbahndatenblatt.

Zur verfahrensgegenständlichen Besetzung der Funktion des Leiters des Referates Verkehr und Einsatz (E2a/7 am Bezirkspolizeikommando Liezen/Steiermark) verwies der Beschwerdeführer auf seinen Lebenslauf. Die belangte Behörde habe sich bei der Auswahl von AI XXXX auf dessen Führungserfahrung als Postenkommandant, eine Funktion bei der ehemaligen Gendarmerie, gestützt. An dessen Posten in Altaussee bzw. in weiterer Folge Bad Aussee, seien insgesamt ca. 15 Personen tätig gewesen, wobei ca. drei bis vier gleichzeitig zu führen waren. Er hingegen sei Wachkommandant bei der Bundespolizei Leoben gewesen. Dort habe er umfangreiche Führungsaufgaben gehabt und sei Dienstvorgesetzter von zehn eingeteilten Mitarbeitern gewesen, darunter ein Hundeführer. Daneben sei er auch Kommandant beim mobilen Einsatzkommando in Leoben gewesen. Dort habe er mit seinen Teams verschiedene Einsätze geleitet und daher auch schon in frühen Jahren umfangreiche Führungserfahrung erwerben können. Er sei mit 25 1/2 Jahren damals der jüngste Wachkommandant der Sicherheitswache in Österreich gewesen. Ab 01.01.1997 sei er Kriminalsachbearbeiter und dritter Wachkommandant am Wachzimmer Hauptplatz gewesen. Er sei dort für den kompletten Behördenbereich der Sicherheitswache für allgemeine Kriminalität zuständig gewesen. Es sei darum gegangen Brennpunkte zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen seien dann auch unter seiner Leitung gestanden. Beispielsweise sei eine Serie von Reifenstechern zu erwähnen, wo es ihm gelungen sei, mit einer eigenen Observationsgruppe den Täter dingfest zu machen. Er habe das auch bereits in seiner Beschwerde (S. 18) angeführt. Er verweise auch auf die vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen über die Funktion eines Wachkommandanten und dass er auch eine Führungsposition inne hatte und auch ausübte. Zur verfahrensgegenständlichen Besetzung der Funktion des Leiters des Referates Verkehr und Einsatz (E2a/7 am Bezirkspolizeikommando Liezen/Steiermark) verwies der Beschwerdeführer auf seinen Lebenslauf. Die belangte Behörde habe sich bei der Auswahl von AI römisch 40 auf dessen Führungserfahrung als Postenkommandant, eine Funktion bei der ehemaligen Gendarmerie, gestützt. An dessen Posten in Altaussee bzw. in weiterer Folge Bad Aussee, seien insgesamt ca. 15 Personen tätig gewesen, wobei ca. drei bis vier gleichzeitig zu führen waren. Er hingegen sei Wachkommandant bei der Bundespolizei Leoben gewesen. Dort habe er umfangreiche Führungsaufgaben gehabt und sei Dienstvorgesetzter von zehn eingeteilten Mitarbeitern gewesen, darunter ein Hundeführer. Daneben sei er auch Kommandant beim mobilen Einsatzkommando in Leoben gewesen. Dort habe er mit seinen Teams verschiedene Einsätze geleitet und daher auch schon in frühen Jahren umfangreiche Führungserfahrung erwerben können. Er sei mit 25 1/2 Jahren damals der jüngste Wachkommandant der Sicherheitswache in Österreich gewesen. Ab 01.01.1997 sei er Kriminalsachbearbeiter und dritter Wachkommandant am Wachzimmer Hauptplatz gewesen. Er sei dort für den kompletten Behördenbereich der Sicherheitswache für allgemeine Kriminalität zuständig gewesen. Es sei darum gegangen Brennpunkte zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen seien dann auch unter seiner Leitung gestanden. Beispielsweise sei eine Serie von Reifenstechern zu erwähnen, wo es ihm gelungen sei, mit einer eigenen Observationsgruppe den Täter dingfest zu machen. Er habe das auch bereits in seiner Beschwerde (S. 18) angeführt. Er verweise auch auf die vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen über die Funktion eines Wachkommandanten und dass er auch eine Führungsposition inne hatte und auch ausübte.

Im Gegensatz zu den übrigen Bewerbern habe er eine viel höhere Führungserfahrung gehabt, insbesondere weil er in einem Ballungszentrum tätig gewesen sei, während die Mitbewerber von peripheren Dienstposten stammten. Er verweise auf die Vielzahl der (vorgelegten) Belobigungen, die er erhalten habe, zum Beweis, dass er ein sehr motivierter Beamter sei. Ebenso zu erwähnen seien seine umfangreichen Fortbildungen, die er auch schon im Hinblick auf die angestrebte Funktion absolviert habe. Aus persönlichen Gründen sei er zur PI Admont versetzt worden. Dort sei er Sachbearbeiter gewesen, aber auch mit Führungsaufgaben betraut worden, als der stellvertretende Kommandant einen Einsatz im Ausland absolviert habe. Danach sei er ins Bezirkspolizeikommando Liezen als Führungsunterstützung versetzt worden. Er verweise diesbezüglich auch auf die Organisation und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden (OGO-BPK/SPK). Im Bezirk Liezen gäbe es viele Großveranstaltungen. Zu seinen Aufgaben habe die Erstellung von Einsatzkonzepten sowie die Vor- und Nachbereitung von Einsätzen gehört, dazu seien Schwerpunktaktionen in verschiedenen Bereichen wie z.B. fremdenpolizeiliche Kontrollen, Verkehrskontrollen etc. gekommen. An diesen Kontrollen habe er sowohl teilgenommen als diese auch geleitet. Neben dieser Funktion sei er auch 2006 als Bezirkstrainer für Fremden- und Asylwesen tätig gewesen. 2009 sei er Landestrainer geworden. 2006 sei der fremdenpolizeiliche Dienst installiert worden, diesen habe er aufgebaut und mit

fünf Beamten aus dem PI Bereich geleitet. Diesbezüglich sei auch anzumerken, dass er in den Jahren 2009 bis 2010 250 AGM Bedienstete geschult habe. Er sei auch im Bildungszentrum Graz tätig gewesen und habe gemeinsam mit HR Mag. XXXX von der BPD Leoben Vorträge gehalten. Aufgrund all dieser Tätigkeiten habe er sich für die ausgeschriebene Tätigkeit gewachsen gefühlt und habe sich auch entsprechend beworben, was auch von seinen Vorgesetzten befürwortet worden sei. Zu seinen Vorgesetzten habe auch der Zeuge Mag. XXXX gehört, dieser habe ihn im Hinblick auf die ausgeschriebene Funktion als Erstgereihter genannt. Dies habe er auch mit Schreiben vom 28.02.2011 bestätigt, welches auch vorgelegt worden sei. Dem Vorbringen der belangten Behörde, welche ihm sämtliche Führungserfahrungen abspreche, halte er ergänzend entgegen, dass er am 01.08.2011 auf eigenes Ersuchen zur PI Mautern dienstzugeteilt worden sei. Dort sei er auf Ansuchen der BPK Leoben-Land mit der Zustimmung der Landespolizeidirektion Steiermark dreimal für jeweils drei Wochen mit der Führung der PI betraut gewesen. Im Gegensatz zu den übrigen Bewerbern habe er eine viel höhere Führungserfahrung gehabt, insbesondere weil er in einem Ballungszentrum tätig gewesen sei, während die Mitbewerber von peripheren Dienstposten stammten. Er verweise auf die Vielzahl der (vorgelegten) Belobigungen, die er erhalten habe, zum Beweis, dass er ein sehr motivierter Beamter sei. Ebenso zu erwähnen seien seine umfangreichen Fortbildungen, die er auch schon im Hinblick auf die angestrebte Funktion absolviert habe. Aus persönlichen Gründen sei er zur PI Admont versetzt worden. Dort sei er Sachbearbeiter gewesen, aber auch mit Führungsaufgaben betraut worden, als der stellvertretende Kommandant einen Einsatz im Ausland absolviert habe. Danach sei er ins Bezirkspolizeikommando Liezen als Führungsunterstützung versetzt worden. Er verweise diesbezüglich auch auf die Organisation und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden (OGO-BPK/SPK). Im Bezirk Liezen gäbe es viele Großveranstaltungen. Zu seinen Aufgaben habe die Erstellung von Einsatzkonzepten sowie die Vor- und Nachbereitung von Einsätzen gehört, dazu seien Schwerpunktaktionen in verschiedenen Bereichen wie z.B. fremdenpolizeiliche Kontrollen, Verkehrskontrollen etc. gekommen. An diesen Kontrollen habe er sowohl teilgenommen als diese auch geleitet. Neben dieser Funktion sei er auch 2006 als Bezirkstrainer für Fremden- und Asylwesen tätig gewesen. 2009 sei er Landestrainer geworden. 2006 sei der fremdenpolizeiliche Dienst installiert worden, diesen habe er aufgebaut und mit fünf Beamten aus dem PI Bereich geleitet. Diesbezüglich sei auch anzumerken, dass er in den Jahren 2009 bis 2010 250 AGM Bedienstete geschult habe. Er sei auch im Bildungszentrum Graz tätig gewesen und habe gemeinsam mit HR Mag. römisch 40 von der BPD Leoben Vorträge gehalten. Aufgrund all dieser Tätigkeiten habe er sich für die ausgeschriebene Tätigkeit gewachsen gefühlt und habe sich auch entsprechend beworben, was auch von seinen Vorgesetzten befürwortet worden sei. Zu seinen Vorgesetzten habe auch der Zeuge Mag. römisch 40 gehört, dieser habe ihn im Hinblick auf die ausgeschriebene Funktion als Erstgereihter genannt. Dies habe er auch mit Schreiben vom 28.02.2011 bestätigt, welches auch vorgelegt worden sei. Dem Vorbringen der belangten Behörde, welche ihm sämtliche Führungserfahrungen abspreche, halte er ergänzend entgegen, dass er am 01.08.2011 auf eigenes Ersuchen zur PI Mautern dienstzugeteilt worden sei. Dort sei er auf Ansuchen der BPK Leoben-Land mit der Zustimmung der Landespolizeidirektion Steiermark dreimal für jeweils drei Wochen mit der Führung der PI betraut gewesen.

Es sei auf Vorschlag seines Vorgesetzten Erstgereihter gewesen. Am 18.03.2011 habe ihn dieser angerufen, an das Datum könne er sich noch genau erinnern, und habe ihm erzählt, dass Generalmajor XXXX ihn angerufen und ihm mitgeteilt habe, dass er zu jung für die Position sei und eine Beförderung von der Funktionsgruppe 3 auf 7 sowieso nicht möglich sei. Seine Ernennung sei somit nicht auf Schiene. Der Bezirkskommandant könne sich den Zweit- oder Drittgereihten aussuchen, den Erstgereihten nicht. Gegen seine Person habe es auch massiven Widerstand seitens der Personalvertretung gegeben. In der Folge sei dann XXXX auf die Planstelle ernannt worden und habe er sich an die Bundesgleichbehandlungskommission gewandt, die dann eine Diskriminierung festgestellt habe. Auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten sei festgestellt worden, dass er sehr wohl über Führungserfahrung verfüge. Sie habe ihm auch gesagt, dass die Planstelle nach dem Senioritätsprinzip besetzt worden sei. Diese Vorgehensweise würde in ganz Österreich gepflogen, entweder Dienstalter oder Lebensalter, je nachdem was man gerade brauche. Die Gleichbehandlungskommission habe auch festgestellt, dass seine Qualifikation unterbewertet worden sei und er der bessere Kandidat gewesen sei. Es sei auf Vorschlag seines Vorgesetzten Erstgereihter gewesen. Am 18.03.2011 habe ihn dieser angerufen, an das Datum könne er sich noch genau erinnern, und habe ihm erzählt, dass Generalmajor römisch 40 ihn angerufen und ihm mitgeteilt habe, dass er zu jung für die Position sei und eine Beförderung von der Funktionsgruppe 3 auf 7 sowieso nicht möglich sei. Seine Ernennung sei somit nicht auf Schiene. Der Bezirkskommandant könne sich den Zweit- oder Drittgereihten aussuchen, den Erstgereihten nicht. Gegen seine Person habe es auch massiven Widerstand seitens der Personalvertretung gegeben. In der Folge sei dann römisch 40

auf die Planstelle ernannt worden und habe er sich an die Bundesgleichbehandlungskommission gewandt, die dann eine Diskriminierung festgestellt habe. Auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten sei festgestellt worden, dass er sehr wohl über Führungserfahrung verfüge. Sie habe ihm auch gesagt, dass die Planstelle nach dem Senioritätsprinzip besetzt worden sei. Diese Vorgehensweise würde in ganz Österreich gepflogen, entweder Dienstalter oder Lebensalter, je nachdem was man gerade brauche. Die Gleichbehandlungskommission habe auch festgestellt, dass seine Qualifikation unterbewertet worden sei und er der bessere Kandidat gewesen sei.

Der als Zeuge geladene Obstdt. Mag. XXXX gab an, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung der unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers war. Der als Zeuge geladene Obstdt. Mag. römisch 40 gab an, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung der unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers war.

Bei der damaligen Bewerbung sei bekannt geworden, dass sich Herr XXXX vom Bundeskriminalamt beworben habe. Damit sei für ihn klar gewesen, dass der Akt jedenfalls beim BMI landen werde. Herr XXXX sei ihm bereits aus seiner Tätigkeit in Selzthal bekannt gewesen. Es habe immer wieder Probleme gegeben, unter anderem auch mit Alkohol, allerdings im privaten Bereich, daher sei dieser für ihn nicht geeignet gewesen. Ihm sei es nur zugestanden, die Bewerber aus Liezen zu bewerten. Bei dieser Bewertung habe er den Beschwerdeführer als Erstgereihten genannt. Seine Überlegung dabei sei gewesen, dass er bestens eingearbeitet sei und in der Vergangenheit komplexe Tätigkeiten wie Großveranstaltungen vorbereitet habe. Er habe Veranstaltungen wie die Weltmeisterschaft und das Narzissenfest vorbereitet und dazu Mappen und Einsatzpläne erstellt. Das Referat Einsatz und Verkehr sei auch mit verkehrspolizeilichen Aufgaben befasst, unter anderem, weil eine Durchzugsroute durch den Bezirk verlaufe. Der Beschwerdeführer habe seine Sache ausgezeichnet gemacht und er habe vollstes Vertrauen zu ihm gehabt. Er sei auch sehr engagiert gewesen. Als es um den Neuaufbau des KFD gegangen sei, habe der Beschwerdeführer sich angeboten, dies ebenfalls zu übernehmen. Diese Aufgabe erledige jetzt ein stellvertretender Postenkommandant. Bei der damaligen Bewerbung sei bekannt geworden, dass sich Herr römisch 40 vom Bundeskriminalamt beworben habe. Damit sei für ihn klar gewesen, dass der Akt jedenfalls beim BMI landen werde. Herr römisch 40 sei ihm bereits aus seiner Tätigkeit in Selzthal bekannt gewesen. Es habe immer wieder Probleme gegeben, unter anderem auch mit Alkohol, allerdings im privaten Bereich, daher sei dieser für ihn nicht geeignet gewesen. Ihm sei es nur zugestanden, die Bewerber aus Liezen zu bewerten. Bei dieser Bewertung habe er den Beschwerdeführer als Erstgereihten genannt. Seine Überlegung dabei sei gewesen, dass er bestens eingearbeitet sei und in der Vergangenheit komplexe Tätigkeiten wie Großveranstaltungen vorbereitet habe. Er habe Veranstaltungen wie die Weltmeisterschaft und das Narzissenfest vorbereitet und dazu Mappen und Einsatzpläne erstellt. Das Referat Einsatz und Verkehr sei auch mit verkehrspolizeilichen Aufgaben befasst, unter anderem, weil eine Durchzugsroute durch den Bezirk verlaufe. Der Beschwerdeführer habe seine Sache ausgezeichnet gemacht und er habe vollstes Vertrauen zu ihm gehabt. Er sei auch sehr engagiert gewesen. Als es um den Neuaufbau des KFD gegangen sei, habe der Beschwerdeführer sich angeboten, dies ebenfalls zu übernehmen. Diese Aufgabe erledige jetzt ein stellvertretender Postenkommandant.

Bei der Bewerbung sei auch XXXX gut geeignet gewesen, da dieser stellvertretender Postenkommandant in Bad Aussee gewesen sei. Für ihn sei der BF jedoch ideal für die Position gewesen, vor allem, weil er sich persönlich überzeugen habe können, dass er den Aufgaben gewachsen sei. In einem Gespräch mit dem stellvertretenden Landespolizeikommandanten Generalmajor XXXX sei ihm signalisiert worden, dass es für den Beschwerdeführer keine Stimme gäbe, weil die Personalvertretung dagegen sei. Gegen den Zweit- oder Drittgereihten hätten jedoch keine Einwände bestanden. Der Beschwerdeführer sei aufgrund seines Dienstalters und seines Lebensalters den anderen Mitbewerbern unterlegen. Seine Überlegung sei jedoch gewesen, dass der jüngere Beschwerdeführer ihn für den Rest seiner Dienstzeit unterstützen werden wird. Ausschlaggebend für die Erstreichung sei gewesen, dass der Zweitgereichte XXXX erst eingeschult hätte werden müssen und aufgrund seines Lebensalters nicht klar war, wie lange er diese Funktion ausführen werde. Zum damaligen Zeitpunkt habe er nicht wissen können, dass es anders komme. XXXX sei verstorben, der Beschwerdeführer sei in Frühpension und XXXX sei nun schon seit sieben Jahren in der Funktion und habe vor, bis 65 zu bleiben. Bei der Bewerbung sei auch römisch 40 gut geeignet gewesen, da dieser stellvertretender Postenkommandant in Bad Aussee gewesen sei. Für ihn sei der BF jedoch ideal für die Position gewesen, vor allem, weil er sich persönlich überzeugen habe können, dass er den Aufgaben gewachsen sei. In einem Gespräch mit dem stellvertretenden Landespolizeikommandanten Generalmajor römisch 40 sei ihm signalisiert worden, dass es für den Beschwerdeführer keine Stimme gäbe, weil die Personalvertretung dagegen sei. Gegen den Zweit- oder Drittgereihten hätten jedoch keine Einwände bestanden. Der Beschwerdeführer sei aufgrund seines Dienstalters und seines

Lebensalters den anderen Mitbewerbern unterlegen. Seine Überlegung sei jedoch gewesen, dass der jüngere Beschwerdeführer ihn für den Rest seiner Dienstzeit unterstützen werden wird. Ausschlaggebend für die Erstreichung sei gewesen, dass der Zweitgereichte römisch 40 erst eingeschult hätte werden müssen und aufgrund seines Lebensalters nicht klar war, wie lange er diese Funktion ausführen werde. Zum damaligen Zeitpunkt habe er nicht wissen können, dass es anders komme. römisch 40 sei verstorben, der Beschwerdeführer sei in Frühpension und römisch 40 sei nun schon seit sieben Jahren in der Funktion und habe vor, bis 65 zu bleiben.

An das Gespräch mit Generalmajor XXXX könne er sich nicht mehr so genau erinnern, aber es sei durchaus möglich, dass über Alter und Lebenserfahrung gesprochen worden sei und dass das junge Lebensalter des Beschwerdeführers Thema gewesen sein könnte. An das Gespräch mit Generalmajor römisch 40 könne er sich nicht mehr so genau erinnern, aber es sei durchaus möglich, dass über Alter und Lebenserfahrung gesprochen worden sei und dass das junge Lebensalter des Beschwerdeführers Thema gewesen sein könnte.

Im Polizeidienst gäbe es eine Art interne Reihenfolge, die sich aufgrund des Lebensalters und des Dienstalters ergebe. Bei Beförderungen werde erwartet, dass diese Reihenfolge auch eingehalten werde. Wenn ein jüngerer Beamter einem Älteren vorgezogen werde, werde dies allgemein als "Ausreißer" betrachtet. Der Hauptgrund für die Erstreichung sei die Kompetenz des Beschwerdeführers gewesen, die er aus persönlicher Wahrnehmung gekannt habe. XXXX, der sich rückblickend ebenfalls als kompetent erwiesen habe, habe er zum damaligen Zeitpunkt noch nicht so gut gekannt. Im Polizeidienst gäbe es eine Art interne Reihenfolge, die sich aufgrund des Lebensalters und des Dienstalters ergebe. Bei Beförderungen werde erwartet, dass diese Reihenfolge auch eingehalten werde. Wenn ein jüngerer Beamter einem Älteren vorgezogen werde, werde dies allgemein als "Ausreißer" betrachtet. Der Hauptgrund für die Erstreichung sei die Kompetenz des Beschwerdeführers gewesen, die er aus persönlicher Wahrnehmung gekannt habe. römisch 40, der sich rückblickend ebenfalls als kompetent erwiesen habe, habe er zum damaligen Zeitpunkt noch nicht so gut gekannt.

Die um drei Jahre kürzere Ausbildungszeit bis zum Chargenkurs des Beschwerdeführers lasse auf dessen Kompetenzen keine Rückschlüsse zu.

Damals habe er nur gewusst, dass XXXX die Ausbildungen zum Alpinisten absolviert habe. Ich Nachhinein habe sich herausgestellt, dass XXXX sämtliche fortbildungsrelevanten Veranstaltungen besucht habe und für die Position bestens geeignet gewesen sei. Damals habe er nur gewusst, dass römisch 40 die Ausbildungen zum Alpinisten absolviert habe. Ich Nachhinein habe sich herausgestellt, dass römisch 40 sämtliche fortbildungsrelevanten Veranstaltungen besucht habe und für die Position bestens geeignet gewesen sei.

Wenn der BF damals um 15 Jahre älter gewesen wäre, bzw. wenn er wie XXXX auch 1954 geboren wäre, wäre er von ihm auch wieder als Erstgereichter genannt worden, vor allem wegen seiner Vorbildung. Wenn der BF damals um 15 Jahre älter gewesen wäre, bzw. wenn er wie römisch 40 auch 1954 geboren wäre, wäre er von ihm auch wieder als Erstgereichter genannt worden, vor allem wegen seiner Vorbildung.

Bei der Polizei werde in erster Linie das Dienstalter, aber auch das Lebensalter bei der Auswahl herangezogen. Außer der Qualifikation würden auch das Dienstantrittsalter und das Geburtsdatum angegeben. Ihn habe gewundert, warum die PV eine negative Stellungnahme abgegeben und XXXX bevorzugt habe, vor allem deshalb, weil die Sache vom BMI zu entscheiden gewesen sei und somit der ZA dafür zuständig gewesen wäre. Zum damaligen Zeitpunkt sei der Beschwerdeführer für ihn der Bestgeeignete gewesen. Bei der Polizei werde in erster Linie das Dienstalter, aber auch das Lebensalter bei der Auswahl herangezogen. Außer der Qualifikation würden auch das Dienstantrittsalter und das Geburtsdatum angegeben. Ihn habe gewundert, warum die PV eine negative Stellungnahme abgegeben und römisch 40 bevorzugt habe, vor allem deshalb, weil die Sache vom BMI zu entscheiden gewesen sei und somit der ZA dafür zuständig gewesen wäre. Zum damaligen Zeitpunkt sei der Beschwerdeführer für ihn der Bestgeeignete gewesen.

Aus seiner Wahrnehmung sei der Beschwerdeführer über die Nichtberücksichtigung sehr verärgert gewesen, da er mehrmals nicht zum Zug gekommen sei. Er habe mit ihm auch nicht mehr geredet. Inzwischen habe er ihn aus den Augen verloren und wisse auch nicht, warum er in Frühpension gegangen sei. Es gebe einen ähnlichen Fall, wo ein Bewerber trotz seiner Erstreichung nicht zum Zug gekommen sei, dieser sei seit einem Jahr im Burnout (Krankenstand). Er rechne mit einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand.

Von einem Muster könne man aber nicht sprechen. Es gebe viele Bewerber, die nicht zum Zug kämen und die nicht erkrankten. Generell sei es ein Problem, wenn die Personalvertretung seinem Vorschlag nicht zustimme und die

Sache nach oben eskaliert werden müsse.

Der Beschwerdeführer sei deutlich verärgert gewesen. Er habe auch das Gefühl, dass der Beschwerdeführer auf ihn verärgert sei, obwohl er nicht wisse, warum. (Der Beschwerdeführer gestand ein, dass er auf den Zeugen ein bisschen verärgert sei, weil dieser nicht vehement dafür eingetreten sei, dass er genommen worden sei.)

Zur für die Funktion notwendigen Führungserfahrung führte der Zeuge aus, dass der Beschwerdeführer stellvertretender Kommandant in Admont gewesen sei und dadurch die erforderliche Führungserfahrung gehabt habe. Beim Leiter des Referats Verkehr und Einsatz handle es sich um eine Führungsposition, dieser sei der zweite Stellvertreter des Bezirkskommandanten und habe damit autoritär in der Hierarchie aufzutreten. Es seien ihm die Postenkommandanten untergeordnet. Er stehe nach wie vor dazu, dass der Beschwerdeführer die erforderliche Qualifikation aufweise und diese Führungserfahrung als stellvertretender Kommandant in Admont gehabt habe.

Auf Vorhalt der Ausführungen der belangten Behörde im Bescheid in Bezug auf die Führungserfahrung gab der Zeuge an, dass hier Kraut und Rüben vermischt würden. Insbesondere sei die Vermengung von Gendarmerietätigkeiten und Polizeitätigkeiten kein Kriterium. Einen Polizeibezug konnte er gar keinen herstellen. Er korrigiere seine Aussage von vorhin, dahingehend, dass der BF zwar Sachbearbeiter am Gendarmerieposten Admont gewesen sei, aber aufgrund der Abwesenheit des stellvertretenden Kommandanten in Admont diese Funktion ausgeübt habe. Daraus habe er die Führungserfahrung abgeleitet und könne er daher die Ausführungen der belangten Behörde nicht nachvollziehen. Der Unterschied sei, dass Admont ein kleiner Posten und Bad Aussee ein größerer Posten sei. Er wiederhole, dass er bei seiner damaligen Einschätzung bleibe, was die kommandantische Erfahrung angehe, war diese eindeutig gegeben. Er habe sich als direkter Vorgesetzter genauso direkt davon überzeugen können. Für ihn sei eines der Hauptkriterien gewesen, dass der Beschwerdeführer für diese Funktion keinerlei Einschulung benötigt habe und diese gleich ab dem ersten Tag ausführen hätte können.

Der Beschwerdeführer hielt am Ende der Verhandlung seine bisherigen Beweisanträge aufrecht und präzierte die Hinzuziehung eines Sachverständigen aus dem Fach Berufskunde zum Beweis dafür, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner gesamten Qualifikationen im Vergleich zu den übrigen Bewerbern auch unter Zugrundelegung des Schreibens des Bezirkspolizeikommandanten vom 28.02.2011 zu GZ 62 6104/2011 die angestrebte Position des Leiters der Referate Verkehr und Einsatz beim BPK Liezen E2a/FGR7 erhalten hätte, wenn er nicht altersdiskriminiert worden wäre. Der Beschwerdeführer hielt am Ende der Verhandlung seine bisherigen Beweisanträge aufrecht und präzierte die Hinzuziehung eines Sachverständigen aus dem Fach Berufskunde zum Beweis dafür, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner gesamten Qualifikationen im Vergleich zu den übrigen Bewerbern auch unter Zugrundelegung des Schreibens des Bezirkspolizeikommandanten vom 28.02.2011 zu GZ 62 6104 aus 2011, die angestrebte Position des Leiters der Referate Verkehr und Einsatz beim BPK Liezen E2a/FGR7 erhalten hätte, wenn er nicht altersdiskriminiert worden wäre.

Weiters werde die Beischaffung folgender Akten beantragt:

GZ 6104/12991/2012 des BPK Liezen

GZ: P6/11881/2013 des BPK Liezen

GZ: 6102/11 des BPK Leoben-Land

13. mit Schreiben vom 05.01.2018 legte die belangte Behörde dem Bundesverwaltungsgericht die angeforderten Akten vor inkl. ergänzender Schriftstücke. Der Beschwerdeführer nahm in der Folge Akteneinsicht.

14. Am 21.03.2018 fand eine neuerliche öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt.

14.1. Zu seinem Antrag hielt der Beschwerdeführer fest, dass sämtliche von ihm geltend gemachten Ansprüche auf sämtliche nur in Betracht kommende Sachverhalte und Rechtsgründe gestützt würden, insbesondere auch auf das Unionsrecht. In eventu werde insbesondere auch der Zuspruch ab inkl. Oktober 2013 der Bezugsdifferenz zwischen dem derzeitigen Ruhegenuss und jenem Ruhegenuss begehrt, welchen der BF bei Erhalt der Planstelle Leiter der Referate Einsatz und Verkehr beim BPK Liezen Führungsgruppe E2a/7 erhalten hätte und zwar bis heute sowie in Zukunft, sodass also eventualiter auch diese Bezugsdifferenz ab inkl. Oktober 2013 vorsorglich begehrt werde; wie bereits dargelegt begehre der Beschwerdeführer im Übrigen auch die monatlichen Bezugsdifferenzen von E2a/3 auf E2a/7 ab Juni 2011 bis heute, sowie in Zukunft.

Insbesondere nach der RL 2006/54/EG müssten Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Beschwerdeführer ersuche jedenfalls ihn seinem gesamten Verdienstentgang ab Juni 2011, vorsorglich inkl. dem Pensionsentgang, zuzusprechen.

Für den BF wären auch typischerweise Überstunden, Mehrdienstleistungen und Zulagen angefallen und werde auch der Entfall von Überstundenentgelt von Mehrdienstleistungsentgelt sowie von Zulagen begehrt, wobei seitens des Beschwerdeführer beantragt werde, der belangten Behörde den Auftrag zu erteilen, dem BVwG bzw. dem BF eine Aufstellung über den Bezug Funktionsgruppe 7 samt Überstunden/Mehrdienstleistungen/Zulagen usw. ab 01.06.2011 vorzulegen und dem BF die Möglichkeit einzuräumen nach Vorliegen dieser Aufstellung binnen vier Wochen eine entsprechende Replik dazu abgeben zu dürfen. Der Beschwerdeführer habe nämlich während seiner Aktivzeit regelmäßig Überstunden geleistet und zwar im Monat durchschnittlich zwischen 25 und 30 Stunden.

In der Sache brachte der Beschwerdeführer vor, dass die Stelle am 01.06.2011 besetzt worden sei. Er sei mit Ablauf des 30.09.2013 auf eigenen Antrag wegen Dienstunfähigkeit in den vorzeitigen Ruhestand getreten. Aufgrund seines Geburtstages am 26.11.1967, wäre sein regulärer Übertritt in den Ruhestand im Jahr 2033, wobei er ursprünglich vorgehabt habe, bis zu diesem Zeitpunkt im Dienststand zu verbleiben, könne jedoch nicht sagen, ob er ein Modell zum vorzeitigen Übertritt, z.B. wegen langer Dienstzeit in Anspruch genommen hätte, weil dies wohl von der Rechtslage abhängt. Wegen des Verdienstes und auch der Freude an der Tätigkeit wäre er jedoch bis zum 65. Lebensjahr geblieben.

Er habe sich mehrmals um höhere Posten beworben, zuletzt am 20.08.2011. Auf die Frage, ob man ihm gegenüber signalisiert habe, dass er mit zunehmendem Alter einen höheren Posten bekommen würde, gab der Beschwerdeführer an, GenMjr. XXXX habe ihm gegenüber bei einem Gespräch, vermutlich im Jahr 2011, angedeutet, dass in ca. sechs bis sieben Jahren seine Zeit gekommen sein werde. Versprechen könne er natürlich nichts. Er habe sich mehrmals um höhere Posten beworben, zuletzt am 20.08.2011. Auf die Frage, ob man ihm gegenüber signalisiert habe, dass er mit zunehmendem Alter einen höheren Posten bekommen würde, gab der Beschwerdeführer an, GenMjr. römisch 40 habe ihm gegenüber bei einem Gespräch, vermutlich im Jahr 2011, angedeutet, dass in ca. sechs bis sieben Jahren seine Zeit gekommen sein werde. Versprechen könne er natürlich nichts.

Er sei Polizist mit Leib und Seele gewesen. Er habe sich dann eine neue Perspektive suchen müssen, da die Situation an seiner Dienststelle aufgrund der Tatsache, dass ihm XXXX vorgesetzt worden sei, unerträglich geworden sei. Er habe daher versucht ein neues dienstliches Leben zu starten. Auf die Aussage, dass er in sechs oder sieben Jahre eine Führungsposition erhalten werde, habe er sich nicht verlassen wollen. Er habe daher um Dienstzuteilung an die PI Mautern ersucht. Diese sei auch genehmigt worden. Dort sei er als Kommandantenstellvertreter betraut gewesen und habe sich eigentlich sehr wohl gefühlt und seine bisherigen Nebentätigkeiten weiter ausgeübt. Es habe jedoch immer der fade Beigeschmack bestanden, dass er der unterlegene Bewerber gewesen sei. Er sei Polizist mit Leib und Seele gewesen. Er habe sich dann eine neue Perspektive suchen müssen, da die Situation an seiner Dienststelle aufgrund der Tatsache, dass ihm römisch 40 vorgesetzt worden sei, unerträglich geworden sei. Er habe daher versucht ein neues dienstliches Leben zu starten. Auf die Aussage, dass er in sechs oder sieben Jahre eine Führungsposition erhalten werde, habe er sich nicht verlassen wollen. Er habe daher um Dienstzuteilung an die PI Mautern ersucht. Diese sei auch genehmigt worden. Dort sei er als Kommandantenstellvertreter betraut gewesen und habe sich eigentlich sehr wohl gefühlt und seine bisherigen Nebentätigkeiten weiter ausgeübt. Es habe jedoch immer der fade Beigeschmack bestanden, dass er der unterlegene Bewerber gewesen sei.

Irgendwann habe er das Vertrauen in das System verloren. Ob er auch als Führungskraft erkrankt wäre, könne er nicht einschätzen. Es sei ihm auch bewusst gewesen, dass die gegenständliche Stelle das Ende der Karriereleiter gewesen wäre.

14.2. Der als Zeuge geladene Leiter des LKA Steiermark, GenMjr. XXXX, gab an, dass es einige Bewerber für die hochrangige Planstelle gegeben habe. Der Beschwerdeführer sei als Sachbearbeiter an diesem BPK tätig und habe somit ein Naheverhältnis zum Zeugen XXXX, nach dessen Meinung der der Bestgeeignete gewesen sei. Es habe vier bis fünf Bewerber gegeben. Er habe bei der Personalabteilung rückgefragt und man habe ihm gegenüber angedeutet, dass der Sprung von der Funktionsgruppe 3 in die Funktionsgruppe 7 zu hoch sei. Daher könne der Beschwerdeführer nicht berücksichtigt werden, zumal die Mitbewerber Dienststellenkommandanten mit mehr Erfahrung gewesen seien. XXXX sei stellvertretender Dienststellenkommandant in Bad Aussee gewesen und in die Funktionsgruppe 4 eingereiht.

Bad Aussee umfasse 17 oder 18 Personen. Die Dienststelle des Beschwerdeführers habe aus vier Personen bestanden. Einem Kommandanten, einem Stellvertreter und zwei Referenten als Sachbearbeiter. Ob es schon einmal einen Fall gegeben habe, wo jemand von der Funktionsgruppe 3 in die Funktionsgruppe 7 ernannt worden sei, wisse er nicht. Ebenso könne er nicht angeben, wen man genommen hätte, wenn XXXX doch nicht zum Zug gekommen wäre. Das Alter des Beschwerdeführers sei kein Thema gewesen. Die Entscheidende Argumentation der Dienstbehörde sei die Erfahrung gewesen und nicht das Alter. Es würden Laufbahnblätter und das Dienstalter geführt. Aufgrund des gefallenen Höchstalters kämen nun auch ältere Personen mit niedrigem Dienstalter im System vor. 2011 habe man sich aber nur das Laufbahnblatt und das Dienstalter angesehen. Es sei nicht vorgekommen, dass die Personalabteilung das Lebensalter als Kriterium angegeben habe. Ob das Lebensalter bei der Personalvertretung eine Rolle gespielt habe, sei ihm nicht bekannt, er habe mit dieser auch nicht gesprochen.

14.2. Der als Zeuge geladene Leiter des LKA Steiermark, GenMjr. römisch 40, gab an, dass es einige Bewerber für die hochrangige Planstelle gegeben habe. Der Beschwerdeführer sei als Sachbearbeiter an diesem BPK tätig und habe somit ein Naheverhältnis zum Zeugen römisch 40, nach dessen Meinung der der Bestgeeignete gewesen sei. Es habe vier bis fünf Bewerber gegeben. Er habe bei der Personalabteilung rückgefragt und man habe ihm gegenüber angedeutet, dass der Sprung von der Funktionsgruppe 3 in die Funktionsgruppe 7 zu hoch sei. Daher könne der Beschwerdeführer nicht berücksichtigt werden, zumal die Mitbewerber Dienststellenkommandanten mit mehr Erfahrung gewesen seien. römisch 40 sei stellvertretender Dienststellenkommandant in Bad Aussee gewesen und in die Funktionsgruppe 4 eingereiht. Bad Aussee umfasse 17 oder 18 Personen. Die Dienststelle des Beschwerdeführers habe aus vier Personen bestanden. Einem Kommandanten, einem Stellvertreter und zwei Referenten als Sachbearbeiter. Ob es schon einmal einen Fall gegeben habe, wo jemand von der Funktionsgruppe 3 in die Funktionsgruppe 7 ernannt worden sei, wisse er nicht. Ebenso könne er nicht angeben, wen man genommen hätte, wenn römisch 40 doch nicht zum Zug gekommen wäre. Das Alter des Beschwerdeführers sei kein Thema gewesen. Die Entscheidende Argumentation der Dienstbehörde sei die Erfahrung gewesen und nicht das Alter. Es würden Laufbahnblätter und das Dienstalter geführt. Aufgrund des gefallenen Höchstalters kämen nun auch ältere Personen mit niedrigem Dienstalter im System vor. 2011 habe man sich aber nur das Laufbahnblatt und das Dienstalter angesehen. Es sei nicht vorgekommen, dass die Personalabteilung das Lebensalter als Kriterium angegeben habe. Ob das Lebensalter bei der Personalvertretung eine Rolle gespielt habe, sei ihm nicht bekannt, er habe mit dieser auch nicht gesprochen.

14.3. Abschließend wurde MR XXXX als Zeugin vernommen. Diese gab an, sie sei Referatsleiterin im Bundesamt für Verfassungsschutz und sei bis Ende Juni 2013 Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI und somit als Gleichbehandlungsbeauftragte zuständig für das gesamte Bundesgebiet gewesen.

14.3. Abschließend wurde MR römisch 40 als Zeugin vernommen. Diese gab an, sie sei Referatsleiterin im Bundesamt für Verfassungsschutz und sei bis Ende Juni 2013 Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI und somit als Gleichbehandlungsbeauftragte zuständig für das gesamte Bundesgebiet gewesen.

Sie könne sich an die Angelegenheit erinnern. Es sei ihr in Erinnerung, dass der BF damals an sie herangetreten sei. Sie habe versucht, sich in die Personalentscheidung einzubinden, bevor sie umgesetzt worden sei. Es sei damals um die Leitung des Verkehrsreferates gegangen und habe sich der unmittelbare Vorgesetzte sehr für den Beschwerdeführer eingesetzt und ihn ausgezeichnet beschrieben. Im Vergleich zu anderen Bewerbern sei für sie durchaus nachvollziehbar gewesen, dass der Beschwerdeführer die besten Chancen für die Betrauung mit der Funktion hatte. Er habe die Stelle aber nicht bekommen und sei in der Folge auch bei weiteren Bewerbungen nicht zum Zug gekommen. Es sei bemerkenswert gewesen, dass der Bezirkskommandant, als unmittelbarer Vorgesetzter, das schriftlich dokumentiert habe und trotzdem die LPD für sie nicht nachvollziehbar entschieden habe. Der Bezirkskommandant sei dafür auch von der LPD gerügt worden, das sei ihr auch noch erinnerlich. Für sie seien das Umstände, wo sie den Beschwerdeführer bestärkt habe auch rechtliche Wege zu beschreiten. Bei vielen Kollegen sei durch solche Vorgehensweisen auch das Rechtsempfinden gestört. Es ginge hier um ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern. Der Dienstgeber argumentiere einmal mit dem Dienstalter, dann wieder mit dem Lebensalter, was nicht nachzuvollziehen sei. Dadurch, dass sie österreichweit zuständig sei, habe sie beobachtet, dass je nachdem, was gebraucht werde, immer anders argumentiert werde, selbst von denselben vorgesetzten Personalentscheidern.

Zur unterschiedlichen Qualifikation zwischen dem Beschwerdeführer und XXXX führte sie aus, dass jeder E2a dienstführende Beamter sei und auch mit Dienstführungsaufgaben betraut sei. Auch ein Sachbearbeiter sei fallführend tätig und müsse Führungsaufgaben wahrnehmen und sei auch bei Abwesenheit der Führungskraft

vertretend als solche tätig. Auch gegenständlich sei unsachlich und nicht nachvollziehbar unterschiedlich vorgegangen worden. Was noch dazukomme sei, dass man als Verkehrsreferent fachspezifisch zu führen habe. Eine Führungsfunktion im Vorfeld sei auch weder Ausschreibungsrelevant noch entspräche sie dem Anforderungsprofil. Sie kenne keine Interessentensuche, wo für eine fachspezifische Tätigkeit eine PI-Führungsfunktion als Vorfunktion Ausschreibungskriterium bzw. Anforderungsprofil gewesen sei. Auch aus der Arbeitsplatzbeschreibung ergäbe sich nichts dergleichen. Zur unterschiedlichen Qualifikation zwischen dem Beschwerdeführer und römisch 40 führte sie aus, dass jeder E2a dienstführende Beamter sei und auch mit Dienstführungsaufgaben betraut sei. Auch ein Sachbearbeiter sei Fallführend tätig und müsse Führungsaufgaben wahrnehmen und sei auch bei Abwesenheit der Führungskraft vertretend als solche tätig. Auch gegenständlich sei unsachlich und nicht nachvollziehbar unterschiedlich vorgegangen worden. Was noch dazukomme sei, dass man als Verkehrsreferent fachspezifisch zu führen habe. Eine Führungsfunktion im Vorfeld sei auch weder Ausschreibungsrelevant noch entspräche sie dem Anforderungsprofil. Sie kenne keine Interessentensuche, wo für eine fachspezifische Tätigkeit eine PI-Führungsfunktion als Vorfunktion Ausschreibungskriterium bzw. Anforderungsprofil gewesen sei. Auch aus der Arbeitsplatzbeschreibung ergäbe sich nichts dergleichen.

Das die Bundesgleichbehandlungskommission eine Altersdiskriminierung festgestellt habe, könne sie sehr gut nachvollziehen und sehe das auch so. Sie verstehe nicht, warum dass der Dienstgeber nicht akzeptieren wolle.

Dass die Behörde in ihrem angefochtenen Bescheid festgestellt habe, dass der Beschwerdeführer zwar aufgrund des Alters diskriminiert worden sei, jedoch den Job dennoch nicht bekommen hätte, sei für sie nicht nachvollziehbar. Sie verstehe die Sturheit der Behörden hier nicht. Aus ihrer Sicht sei damals nur das Alter Kriterium gewesen und hätte der Beschwerdeführer den Posten bekommen müssen. Der unmittelbare Vorgesetzte habe ihn als ausgezeichnet beschrieben und der habe ihn auch am besten kennen müssen.

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

1. Feststellungen:

1.1. Zur Säumnisbeschwerde

Der im 1. Rechtsgang ergangene Bescheid der belangten Behörde wurde mit Bescheid der Berufungsbehörde vom 20.12.2013 gemäß § 66 Abs. 2 AVG aufgehoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung und zur Erlassung eines neuen Bescheides an die erstinstanzliche Behörde zurückverwiesen. Die dagegen erhobene Revision des Beschwerdeführers wurde mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 04.09.2014, Ro 2014/12/0012 als unbegründet abgewiesen. Der im 1. Rechtsgang ergangene Bescheid der belangten Behörde wurde mit Bescheid der Berufungsbehörde vom 20.12.2013 gemäß Paragraph 66, Absatz 2, AVG aufgehoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung und zur Erlassung eines neuen Bescheides an die erstinstanzliche Behörde zurückverwiesen. Die dagegen erhobene Revision des Beschwerdeführers wurde mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 04.09.2014, Ro 2014/12/0012 als unbegründet abgewiesen.

Die belangte Behörde war weder durch schuldhaftes Verhalten des Beschwerdeführers noch durch ein unüberwindliches Hindernis an der Entscheidung gehindert. Am 13.04.2015 erhob der Beschwerdeführer die gegenständliche Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht. Die Säumnisbeschwerde ist zulässig und berechtigt, da die Entscheidungsfrist zu diesem Zeitpunkt jedenfalls bereits abgelaufen war. Gründe, die gegen ein überwiegendes Verschulden der belangten Behörde sprechen, liegen nicht vor.

Die Säumnisbeschwerde langte am 15.04.2015 bei der belangten Behörde ein. Die Frist zur Nachholung des Bescheides endete daher mit Ablauf des 15.07.2015. Innerhalb dieser Frist wurde von der belangten Behörde kein Bescheid erlassen.

1.2. Zur Diskriminierung aufgrund des Alters

Die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers bei der Besetzung der Planstelle eines Leiters der Referate Einsatz und Verkehr beim Bezirkspolizeikommando Liezen stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Antragstellers gemäß § 13 B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers bei der Besetzung der Planstelle eines Leiters der Referate Einsatz und Verkehr beim Bezirkspolizeikommando Liezen stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Antragstellers gemäß Paragraph 13, B-GIBG dar.

Der Beschwerdeführer, Geburtsjahrgang 1967, trat am 01.04.1988 in den Exekutivdienst ein und wurde 1993 in die

Verwendungsgruppe E2a ernannt.

Der zum Zuge gekommene Beamte, AI XXXX , Geburtsjahrgang 1954, trat am 01.07.1977 in den Exekutivdienst ein und wurde 1985 in die Verwendungsgruppe E2a ernannt. AI XXXX war von 1990 bis zum Zeitpunkt der Bewerbung 2. und 1. Stellvertreter des PI Kommandanten von Bad Aussee. Als zusätzliche Ausbildung scheint in den Akten ein 5-tägiges Seminar "Führungsmanagement und Teamentwicklung" auf. Der zum Zuge gekommene Beamte, AI römisch 40 , Geburtsjahrgang 1954, trat am 01.07.1977 in den Exekutivdienst ein und wurde 1985 in die Verwendungsgruppe E2a ernannt. AI römisch 40 war von 1990 bis zum Zeitpunkt der Bewerbung 2. und 1. Stellvertreter des PI Kommandanten von Bad Aussee. Als zusätzliche Ausbildung scheint in den Akten ein 5-tägiges Seminar "Führungsmanagement und Teamentwicklung" auf.

Der Beschwerdeführer war zwischen November 1994 und Ende 1996 1. Wachkommandant, von 1997 bis 31.10.2003 Kriminalfachbearbeiter, dann für 3 Monate 2. Wachkommandant, danach 2 Jahre Sachbearbeiter am GP Admont und seit 01.12.2005 qualifizierter Sachbearbeiter zur Führungsunterstützung am BPK Liezen. Der Beschwerdeführer war zwischen November 1994 und Ende 1996 1. Wachkommandant, von 1997 bis 31.10.2003 Kriminalfachbearbeiter, dann für 3 Monate 2. Wachkommandant, danach 2 Jahre Sachbearbeiter am Gesetzgebungsperiode Admont und seit 01.12.2005 qualifizierter Sachbearbeiter zur Führungsunterstützung am BPK Liezen.

Der Beschwerdeführer nahm an zahlreichen SIAK-Seminaren teil ("straßprozessuales Vorverfahren", "Vernehmungstechnik", "Staat und Menschenrechte", "Projektmanagement für operative Einsätze", "Waffengebrauch"). Er war auch Leiter der KFD-Gruppe und AGM Landestrainer für Fremdenpolizei- und Asylrecht. Die Koordinierung des fremdenpolizeilichen Dienstes gehörte zum Aufgabenbereich der gegenständlichen Funktion. Im Laufe seiner Berufslaufbahn erhielt der Beschwerdeführer zahlreiche Auszeichnungen und Belohnungen. Sein unmittelbarer Vorgesetzter bescheinigt ihm Management Fähigkeiten, die er bei Veranstaltungen, KFD-Einsätzen und bei Dienstprüfungen perfekt vorbereitet hat. Er verfügt auch über ausgezeichnete Kenntnisse in Controlling-Angelegenheiten, die für die Leitung des Referates Einsatz und Verkehr erforderlich sind. Die Planung des Verkehrsdienstes erledigte der Beschwerdeführer bei Abwesenheit des Referenten in ausgezeichneter Art und Weise. Aufgrund der Mitwirkung an den Vorarbeiten für die WM 2013 und die Vor-WM 2012 verfügt der Beschwerdeführer über die größte Erfahrung mit komplexen Verkehrs und Einsatzangelegenheiten. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer musste AI XXXX für die mit der Leitung des Referates Einsatz und Verkehr verbundenen Aufgaben erst eingeschult werden. Der Beschwerdeführer nahm an zahlreichen SIAK-Seminaren teil ("straßprozessuales Vorverfahren", "Vernehmungstechnik", "Staat und Menschenrechte", "Projektmanagement für operative Einsätze", "Waffengebrauch"). Er war auch Leiter der KFD-Gruppe und AGM Landestrainer für Fremdenpolizei- und Asylrecht. Die Koordinierung des fremdenpolizeilichen Dienstes gehörte zum Aufgabenbereich der gegenständlichen Funktion. Im Laufe seiner Berufslaufbahn erhielt der Beschwerdeführer zahlreiche Auszeichnungen und Belohnungen. Sein unmittelbarer Vorgesetzter bescheinigt ihm Management Fähigkeiten, die er bei Veranstaltungen, KFD-Einsätzen und bei Dienstprüfungen perfekt vorbereitet hat. Er verfügt auch über ausgezeichnete Kenntnisse in Controlling-Angelegenheiten, die für die Leitung des Referates Einsatz und Verkehr erforderlich sind. Die Planung des Verkehrsdienstes erledigte der Beschwerdeführer bei Abwesenheit des Referenten in ausgezeichneter Art und Weise. Aufgrund der Mitwirkung an den Vorarbeiten für die WM 2013 und die Vor-WM 2012 verfügt der Beschwerdeführer über die größte Erfahrung mit komplexen Verkehrs und Einsatzangelegenheiten. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer musste AI römisch 40 für die mit der Leitung des Referates Einsatz und Verkehr verbundenen Aufgaben erst eingeschult werden.

Die Bundesgleichbehandlungskommission hat in ihrem Gutachten vom 08.05.2012 beschlossen, dass die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers bei der Besetzung der Planstelle Leiter/in der Referate Einsatz und Verkehr beim BPK Liezen eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Beschwerdeführers gemäß § 13 B-GIBG darstellt. Die Bundesgleichbehandlungskommission hat in ihrem Gutachten vom 08.05.2012 beschlossen, dass die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers bei der Besetzung der Planstelle Leiter/in der Referate Einsatz und Verkehr beim BPK Liezen eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Beschwerdeführers gemäß Paragraph 13, B-GIBG darstellt.

Der Begründung ist Folgendes zu entnehmen: "Die Argumentation des LPK und des BMI gegenüber dem Senat beschränkte sich darauf, dass [AI XXXX] hinsichtlich der Laufbahndaten vor [dem Beschwerdeführer] liege und als PI-Kommandant über Führungserfahrung verfüge, wogegen - so [der Vertreter des LPK Steiermark] in der Sitzung des

Senates -Der Begründung ist Folgendes zu entnehmen: "Die Argumentation des LPK und des BMI gegenüber dem Senat beschränkte sich darauf, dass [AI römisch 40] hinsichtlich der Laufbahndaten vor [dem Beschwerdeführer] liege und als PI-Kommandant über Führungserfahrung verfüge, wogegen - so [der Vertreter des LPK Steiermark] in der Sitzung des Senates -

A "nie" eine Führungsfunktion und "nie" mit Personal zu tun gehabt habe. Abgesehen davon, dass dies nicht richtig ist - [der Beschwerdeführer] war zwei Jahre 1. Wachkommandant und einige Monate

2. und 3. Wachkommandant - wurde vom LPK und vom BMI völlig außer Acht gelassen, dass die Führungserfahrung nicht das einzige Kriterium für die Beurteilung der Eignung war. Die jeweiligen Vorgesetzten beurteilten die Bewerber auch nach anderen Kriterien, und zwar (neben dem Auftreten gegenüber Behörden und Parteien und den Kenntnissen der Gesetze und Dienstvorschriften) vor allem auch nach ihren Managementfähigkeiten, die gerade für die Leitung des Referates für Verkehr und Einsatz nicht unerheblich sein dürften. Dass [der Beschwerdeführer] in hohem Maß über Managementfähigkeiten verfügt, ist in der Beurteilung seines unmittelbaren Vorgesetzten, des Bezirkspolizeikommandanten, nachvollziehbar dargelegt und ergibt sich auch aus dem Umstand, dass [der Beschwerdeführer] als qualifizierter Sachbearbeiter zur Führungsunterstützung tätig war und verschiedene Koordinierungsaufgaben (Erstellung von Einsatzkonzepten, Einsatzvor- und Nachbereitungen, Dienstplanung, Koordinierung des Fremdenpolizeilichen Dienstes u. s. w.) erfüllte. [Die Aussage des Vertreters des LPK Steiermark, der Beschwerdeführer] habe nie Organisationsaufgaben wahrgenommen, ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar.

Zu bemerken ist weiters, dass von den Behörden in keiner Weise dargelegt wurde, inwiefern die derart hoch bewertete Leitungserfahrung für die Erfüllung der Aufgaben des Leiters/der Leiterin des Verkehrs- und Einsatzreferates tatsächlich wesentlich sind. Wäre eine bereits innegehabte Vorgesetztenfunktion eine Voraussetzung für die Leitung des Verkehrs- und Einsatzreferates, wären Bewerber/innen ohne Leitungsfunktion vom Auswahlverfahren auszuschließen gewesen. ([Die Aussage des Vertreters des LPK Steiermark] in der Sitzung des Senates, dass diese Bewerber/innen ja eine Chance hätten, wenn sich nicht so gut beurteilte Bedienstete in Führungsfunktionen bewerben, spricht für sich, es kann also doch vorkommen, dass die Beurteilung eines Vorgesetzten mehr Gewicht hat als die Laufbahndaten). Auf Grund der diversen koordinierenden Tätigkeiten ist davon auszugehen, dass [der Beschwerdeführer] über Erfahrungen in der "Menschenführung" (3. Kriterium in der InteressentInnen suche; ohne formale Leitungsfunktion) verfügt. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass [der unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers] zwar [AI XXXX] ebenfalls als sehr gut geeignet beschrieb, aber aus den Beurteilungen eindeutig hervorgeht, dass er [den Beschwerdeführer] als (noch) besser geeignet erachtet, und zwar im Wesentlichen deshalb, weil [der Beschwerdeführer] über "ausgezeichnete", für die Leitung des

Zu bemerken ist weiters, dass von den Behörden in keiner Weise dargelegt wurde, inwiefern die derart hoch bewertete Leitungserfahrung für die Erfüllung der Aufgaben des Leiters/der Leiterin des Verkehrs- und Einsatzreferates tatsächlich wesentlich sind. Wäre eine bereits innegehabte Vorgesetztenfunktion eine Voraussetzung für die Leitung des Verkehrs- und Einsatzreferates, wären Bewerber/innen ohne Leitungsfunktion vom Auswahlverfahren auszuschließen gewesen. ([Die Aussage des Vertreters des LPK Steiermark] in der Sitzung des Senates, dass diese Bewerber/innen ja eine Chance hätten, wenn sich nicht so gut beurteilte Bedienstete in Führungsfunktionen bewerben, spricht für sich, es kann also doch vorkommen, dass die Beurteilung eines Vorgesetzten mehr Gewicht hat als die Laufbahndaten). Auf Grund der diversen koordinierenden Tätigkeiten ist davon auszugehen, dass [der Beschwerdeführer] über Erfahrungen in der "Menschenführung" (3. Kriterium in der InteressentInnen suche; ohne formale Leitungsfunktion) verfügt. In diesem Zusammenhang ist auch anzumerken, dass [der unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers] zwar [AI römisch 40] ebenfalls als sehr gut geeignet beschrieb, aber aus den Beurteilungen eindeutig hervorgeht, dass er [den Beschwerdeführer] als (noch) besser geeignet erachtet, und zwar im Wesentlichen deshalb, weil [der Beschwerdeführer] über "ausgezeichnete", für die Leitung des

Referates ... erforderliche, Kenntnisse in

Controllingangelegenheiten und über "die größte Erfahrung mit komplexen Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten" verfügt und [AI XXXX] diesbezüglich eingeschult werden müsste. [Der Hinweis des unmittelbaren Vorgesetzten] auf das Lebensalter von [AI XXXX] (der in der Stellungnahme des BMI als unakzeptabel bezeichnet wurde) im Zusammenhang mit der erforderlichen Einschulungszeit und dem Umstand, dass eben [der Beschwerdeführer] gerade diese für die Funktion wesentliche Erfahrung bereits besitzt, ist für den Senat nachvollziehbar. Controllingangelegenheiten und über "die größte Erfahrung mit komplexen Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten" verfügt und [AI römisch 40]

diesbezüglich eingeschult werden müsste. [Der Hinweis des unmittelbaren Vorgesetzten] auf das Lebensalter von [AI römisch 40] (der in der Stellungnahme des BMI als unakzeptabel bezeichnet wurde) im Zusammenhang mit der erforderlichen Einschulungszeit und dem Umstand, dass eben [der Beschwerdeführer] gerade diese für die Funktion wesentliche Erfahrung bereits besitzt, ist für den Senat nachvollziehbar.

Die hohe Bewertung der bereits innegehabten Führungs-/Leitungsfunktion war auch für die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nicht nachvollziehbar. Im Rahmen der Beratung des Senates führte sie aus, dass ihrer Meinung nach bei der Eignungsbeurteilung im Allgemeinen zu wenig auf die mit dem konkreten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben abgestellt wurde und wird. Der Verkehrsreferent/die Verkehrsreferentin habe "maximal" die Fachaufsicht über den Verkehrsbereich, aber keine Dienstaufsicht über die einzelnen Bediensteten, die "Verkehrsstreife" im Bezirk machen. Ihrer Meinung nach bringt [der Beschwerdeführer] am ehesten die Voraussetzungen für die Leitung des Verkehrsreferates mit, weil er führungsunterstützend tätig war.

Schließlich ist festzuhalten, dass das BMI in seiner Stellungnahme an den Senat ausführte, [AI XXXX] liege "um viele Jahre in den vergleichbaren Laufbahndaten voran" und es sei "auch zu bedenken, dass [der Beschwerdeführer] in beinahe allen Vergleichsdaten der jüngste Bewerber" sei. Dass dieser "Vorsprung" von [AI XXXX] aus einem anderen Umstand als dem höheren Lebensalter resultiert, wurde nicht einmal behauptet. An diesen Formulierungen ist erkennbar, dass die Behörde nach wie vor, von Ausnahmen abgesehen, bei Personalentscheidungen nach dem Senioritätsprinzip vorgeht. Eindeutig ist die Formulierung des BMI im Schreiben vom 02.05.2011 an den Zentralausschuss, nämlich dass beabsichtigt sei, [AI XXXX] mit der Funktion zu betrauen, da er "hinsichtlich des Lebensalters(!) und der Laufbahndaten" vor seinen Mitbewerbern rangiere und zudem(!) auch die fachliche und persönliche Eignung besitze. Schließlich ist festzuhalten, dass das BMI in seiner Stellungnahme an den Senat ausführte, [AI römisch 40] liege "um viele Jahre in den vergleichbaren Laufbahndaten voran" und es sei "auch zu bedenken, dass [der Beschwerdeführer] in beinahe allen Vergleichsdaten der jüngste Bewerber" sei. Dass dieser "Vorsprung" von [AI römisch 40] aus einem anderen Umstand als dem höheren Lebensalter resultiert, wurde nicht einmal behauptet. An diesen Formulierungen ist erkennbar, dass die Behörde nach wie vor, von Ausnahmen abgesehen, bei Personalentscheidungen nach dem Senioritätsprinzip vorgeht. Eindeutig ist die Formulierung des BMI im Schreiben vom 02.05.2011 an den Zentralausschuss, nämlich dass beabsichtigt sei, [AI römisch 40] mit der Funktion zu betrauen, da er "hinsichtlich des Lebensalters(!) und der Laufbahndaten" vor seinen Mitbewerbern rangiere und zudem(!) auch die fachliche und persönliche Eignung besitze.

Zusammenfassend hält der Senat fest:

- 1.) Die Dienstbehörden konnten nicht darlegen, inwiefern es sachlich gerechtfertigt ist, der längeren bzw. aktuelleren Führungserfahrung einen derart hohen Stellenwert beizumessen;
- 2.) die für die Leitung des Einsatz- und Verkehrsreferates erforderlichen Managementkompetenzen [des Beschwerdeführers] wurden nicht gewürdigt;
- 3.) die Behörden argumentierten wiederholt mit den Laufbahndaten, die sich in aller Regel und auch im konkreten Fall aus dem Lebensalter ergeben, und auch explizit mit dem Lebensalter. Diese Argumentation entspricht der Darstellung [des Beschwerdeführers], nämlich dass seine Nichtberücksichtigung für die Funktion sowohl von Seiten des LPK als auch der PV damit begründet worden sei, dass er zu jung und ein "Sprung" von der FGr. 3 auf FGr. 7 in seinem Alter nicht möglich sei.

Aus diesen Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das Alter der Bewerber bei der gegenständlichen Personalentscheidung die ausschlaggebende Rolle spielte und ein Qualifikationsvergleich nicht vorgenommen wurde.

Die Nichtbetraung [des Beschwerdeführers] mit der Leitung des Einsatz- und Verkehrsreferates beim BPK Liezen stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG dar. "Die Nichtbetraung [des Beschwerdeführers] mit der Leitung des Einsatz- und Verkehrsreferates beim BPK Liezen stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß Paragraph 13, B-GIBG dar."

Unter Berücksichtigung insbesondere der bisher ausgeübten Funktionen und der absolvierten Fortbildungen des Beschwerdeführers, war die Notwendigkeit der vorherigen Innehabung einer Führungs- bzw. Leitungsfunktion - die auch kein Ausschreibungskriterium darstellte - für die Funktion "Leitung des Einsatz- und Verkehrsreferates" beim BPK Liezen, kein solch wesentliches Qualifikationserfordernis, welches die Erstreichung von [AI XXXX] rechtfertigt. Dabei ist

auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer in seiner Laufbahn diverse kommandantische Führungsfunktionen ausgeübt hat und daher keinesfalls vom Fehlen einer solchen Qualifikation ausgegangen werden kann. Unter Berücksichtigung insbesondere der bisher ausgeübten Funktionen und der absolvierten Fortbildungen des Beschwerdeführers, war die Notwendigkeit der vorherigen Innehabung einer Führungs- bzw. Leitungsfunktion - die auch kein Ausschreibungskriterium darstellte - für die Funktion "Leitung des Einsatz- und Verkehrsreferates" beim BPK Liezen, kein solch wesentliches Qualifikationserfordernis, welches die Erstreihung von [AI römisch 40] rechtfertigt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer in seiner Laufbahn diverse kommandantische Führungsfunktionen ausgeübt hat und daher keinesfalls vom Fehlen einer solchen Qualifikation ausgegangen werden kann.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass das Alter der Bewerber bei der gegenständlichen Personalentscheidung die ausschlaggebende Rolle spielte und ein notwendiger Qualifikationsvergleich nicht vorgenommen wurde.

Bei einer diskriminierungsfreien Vorgangsweise wäre der Beschwerdeführer mit der Funktion betraut worden.

1.3. Die übrigen Feststellungen zum Verfahrensgang entsprechen den Ausführungen unter I1.3. Die übrigen Feststellungen zum Verfahrensgang entsprechen den Ausführungen unter römisch eins.

Der Beschwerdeführer wurde mit Ablauf des 30.09.2013 auf Grund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt, die Abhaltung von zwei öffentlichen, mündlichen Verhandlung am 12.12.2017 und am 21.03.2018, sowie Einschau in die bei der Verhandlung und in den Schriftsätzen zur Untermauerung des jeweiligen Vorbringens vorgelegten Urkunden.

Weiters wurde Einschau in die zur Vorlage beantragten Akten genommen.

Das Bundesverwaltungsgericht folgt im Wesentlichen den schlüssigen und nachvollziehbaren Ausführungen im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission vom 08.05.2012. Dabei ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass die Aussagen der Zeugen, Mag. XXXX und MR XXXX, bei den vom Bundesverwaltungsgericht durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlungen, in sämtlichen entscheidungswesentlichen Punkten mit den Ausführungen, die sich aus dem zitierten Gutachten ergeben, übereinstimmen. Die Aussagen von Generalmajor XXXX hingegen bezogen sich als Qualifikationsvorsprung von AI XXXX gegenüber dem Beschwerdeführer weiterhin nur auf dessen Führungsfunktion, bzw. auf dessen längere Dienstzeit, die sich zwangsläufig aus dem höheren Lebensalter ergibt. Auch der bekämpfte Bescheid stellt in wesentlichen Begründungselementen, auf eine "langjährige" Erfahrung ab, was ohne zusätzliche Qualitätsmerkmale wiederum für ein Abstellen rein auf das Lebensalter spricht. Das Bundesverwaltungsgericht folgt im Wesentlichen den schlüssigen und nachvollziehbaren Ausführungen im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission vom 08.05.2012. Dabei ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass die Aussagen der Zeugen, Mag. römisch 40 und MR römisch 40, bei den vom Bundesverwaltungsgericht durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlungen, in sämtlichen entscheidungswesentlichen Punkten mit den Ausführungen, die sich aus dem zitierten Gutachten ergeben, übereinstimmen. Die Aussagen von Generalmajor römisch 40 hingegen bezogen sich als Qualifikationsvorsprung von AI römisch 40 gegenüber dem Beschwerdeführer weiterhin nur auf dessen Führungsfunktion, bzw. auf dessen längere Dienstzeit, die sich zwangsläufig aus dem höheren Lebensalter ergibt. Auch der bekämpfte Bescheid stellt in wesentlichen Begründungselementen, auf eine "langjährige" Erfahrung ab, was ohne zusätzliche Qualitätsmerkmale wiederum für ein Abstellen rein auf das Lebensalter spricht.

Insbesondere der Satz: "Chefinspektor XXXX konnte schon eine 11-jährige Diensterfahrung (davon 3 Jahre als dienstführender Beamter) aufweisen als Sie am 01.04.1988 in den Grundausbildungslehrgang für Exekutivbeamte eintraten.", lässt den hohen Stellenwert erkennen, den die belangte Behörde dem Lebensalter zumisst. Insbesondere der Satz: "Chefinspektor römisch 40 konnte schon eine 11-jährige Diensterfahrung (davon 3 Jahre als dienstführender Beamter) aufweisen als Sie am 01.04.1988 in den Grundausbildungslehrgang für Exekutivbeamte eintraten.", lässt den hohen Stellenwert erkennen, den die belangte Behörde dem Lebensalter zumisst.

Die belangte Behörde ist bei den Verhandlungen nicht erschienen und somit auch weder den Ausführungen des Beschwerdeführers noch der Zeugen entgegen getreten. Für das Bundesverwaltungsgericht ergaben sich auch keine Zweifel an deren Wahrheitsgehalt. Bemerkenswert ist auch, dass die belangte Behörde in dem nunmehr bekämpften

Bescheid zwar einerseits richtiger Weise davon ausgeht, dass dem Beschwerdeführer auf Grund einer Diskriminierung eine Entschädigung zusteht, jedoch eine nachvollziehbare Begründung dafür schuldig bleibt.

Aus der, für den Beschwerdeführer diskriminierenden, ihm gegenüber vorgenommenen Vorreihung von AI XXXX , der in der Folge mit der Funktion betraut wurde, ergibt sich zwingend, dass der Beschwerdeführer bei einer diskriminierungsfreien Vorgangsweise mit der Funktion betraut hätte werden müssen. Aus der, für den Beschwerdeführer diskriminierenden, ihm gegenüber vorgenommenen Vorreihung von AI römisch 40 , der in der Folge mit der Funktion betraut wurde, ergibt sich zwingend, dass der Beschwerdeführer bei einer diskriminierungsfreien Vorgangsweise mit der Funktion betraut hätte werden müssen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zu A)

3.1.1. Zu Spruchpunkt 1 (Säumenisbeschwerde und Aufhebung des Bescheides vom 12.10.2015)

Gemäß § 8 Abs. 1 VwGVG kann Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten ab Antragstellung entschieden hat. Gemäß Paragraph 8, Absatz eins, VwGVG kann Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten ab Antragstellung entschieden hat.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in Fällen der Verletzung der Entscheidungspflicht zur Frage des überwiegenden Verschuldens der Behörde bereits ausgesprochen, dass der Begriff des Verschuldens der Behörde nach § 8 Abs. 1 VwGVG nicht im Sinne eines Verschuldens von Organwaltern der Behörde, sondern insofern "objektiv" zu verstehen ist, als ein solches "Verschulden" dann anzunehmen ist, wenn die zur Entscheidung berufene Behörde nicht durch schuldhaftes Verhalten der Partei oder durch unüberwindliche Hindernisse an der Entscheidung gehindert war (siehe VwGH 16.03.2016, Ra 2015/10/0063). Der Verwaltungsgerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung ein überwiegendes Verschulden der Behörde darin angenommen, dass diese die für die zügige Verfahrensführung notwendigen Schritte unterlässt oder mit diesen grundlos zuwartet (vgl. etwa VwGH 18.12.2014, 2012/07/0087 mwN). Der Verwaltungsgerichtshof hat in Fällen der Verletzung der Entscheidungspflicht zur Frage des überwiegenden Verschuldens der Behörde bereits ausgesprochen, dass der Begriff des Verschuldens der Behörde nach Paragraph 8, Absatz eins, VwGVG nicht im Sinne eines Verschuldens von Organwaltern der Behörde, sondern insofern "objektiv" zu verstehen ist, als ein solches "Verschulden" dann anzunehmen ist, wenn die zur Entscheidung berufene Behörde nicht durch schuldhaftes Verhalten der Partei oder durch unüberwindliche Hindernisse an der Entscheidung gehindert war (siehe VwGH 16.03.2016, Ra 2015/10/0063). Der Verwaltungsgerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung ein überwiegendes Verschulden der Behörde darin angenommen, dass diese die für die zügige Verfahrensführung notwendigen Schritte unterlässt oder mit diesen grundlos zuwartet vergleiche etwa VwGH 18.12.2014, 2012/07/0087 mwN).

Infolge einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde geht nach ungenütztem Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG 2014 die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht über. Gleichzeitig erlischt die Zuständigkeit der Behörde spätestens mit Ablauf der dreimonatigen Nachfrist, die mit dem Einbringungszeitpunkt der - zulässigen und berechtigten - Säumnisbeschwerde zu laufen begonnen hat. Tatbestandsvoraussetzung für den Zuständigkeitsübergang ist - ausgenommen im Falle einer Vorlage nach § 16 Abs. 2 VwGVG 2014 - nur das ungenutzte Verstreichen der Nachholfrist. Der Zuständigkeitsübergang tritt infolge der Einbringung einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde, die die dreimonatige Frist in Gang setzt, unabhängig davon ein, ob die säumige Behörde den Bescheid nach Ablauf der Frist nachholt oder nicht. Da die nachträgliche Erlassung des die Verwaltungssache erledigenden Bescheides keinen Einfluss auf den bereits erfolgten Zuständigkeitsübergang hat, ändert die allfällige Aufhebung eines nach Zuständigkeitsübergang von der Behörde erlassenen Bescheides in einem nachfolgenden Beschwerdeverfahren ebenso nichts an der einmal eingetretenen Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts für die Entscheidung in der Verwaltungsangelegenheit. Wird der verwaltungsbehördliche Bescheid nach Ablauf der der Behörde gesetzlich eingeräumten Nachfrist erlassen, so ist dieser mit Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde belastet. Diese Rechtswidrigkeit ist im Falle der Erhebung einer Bescheidbeschwerde im Rahmen des Beschwerdeverfahrens vom Verwaltungsgericht gemäß § 27 VwGVG 2014 nicht nur über Einwand des Beschwerdeführers, sondern auch amtswegig wahrzunehmen. Weil nur eine

im Sinne des § 8 VwGVG 2014 zulässige und berechtigte Säumnisbeschwerde die Rechtsfolgen des Zuständigkeitsübergangs nach sich ziehen kann, umfasst die Prüfung der Zuständigkeit im Fall eines Beschwerdeverfahrens in einer Verwaltungsangelegenheit, in deren Zusammenhang eine Säumnisbeschwerde erhoben wurde, die Beurteilung der Zulässigkeit und Berechtigung der erhobenen Säumnisbeschwerde. Infolge einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde geht nach ungenütztem Ablauf der Nachfrist des Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG 2014 die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht über. Gleichzeitig erlischt die Zuständigkeit der Behörde spätestens mit Ablauf der dreimonatigen Nachfrist, die mit dem Einbringungszeitpunkt der - zulässigen und berechtigten - Säumnisbeschwerde zu laufen begonnen hat. Tatbestandsvoraussetzung für den Zuständigkeitsübergang ist - ausgenommen im Falle einer Vorlage nach Paragraph 16, Absatz 2, VwGVG 2014 - nur das ungenutzte Verstreichen der Nachholfrist. Der Zuständigkeitsübergang tritt infolge der Einbringung einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde, die die dreimonatige Frist in Gang setzt, unabhängig davon ein, ob die säumige Behörde den Bescheid nach Ablauf der Frist nachholt oder nicht. Da die nachträgliche Erlassung des die Verwaltungssache erledigenden Bescheides keinen Einfluss auf den bereits erfolgten Zuständigkeitsübergang hat, ändert die allfällige Aufhebung eines nach Zuständigkeitsübergang von der Behörde erlassenen Bescheides in einem nachfolgenden Beschwerdeverfahren ebenso nichts an der einmal eingetretenen Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts für die Entscheidung in der Verwaltungsangelegenheit. Wird der verwaltungsbehördliche Bescheid nach Ablauf der der Behörde gesetzlich eingeräumten Nachfrist erlassen, so ist dieser mit Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde belastet. Diese Rechtswidrigkeit ist im Falle der Erhebung einer Bescheidbeschwerde im Rahmen des Beschwerdeverfahrens vom Verwaltungsgericht gemäß Paragraph 27, VwGVG 2014 nicht nur über Einwand des Beschwerdeführers, sondern auch amtswegig wahrzunehmen. Weil nur eine im Sinne des Paragraph 8, VwGVG 2014 zulässige und berechtigte Säumnisbeschwerde die Rechtsfolgen des Zuständigkeitsübergangs nach sich ziehen kann, umfasst die Prüfung der Zuständigkeit im Fall eines Beschwerdeverfahrens in einer Verwaltungsangelegenheit, in deren Zusammenhang eine Säumnisbeschwerde erhoben wurde, die Beurteilung der Zulässigkeit und Berechtigung der erhobenen Säumnisbeschwerde.

Gegenständlich brachte der Beschwerdeführer mit 15.04.2015 eine Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht ein. Damit endete die gesetzlich eingeräumte Nachfrist mit Ablauf des 15.07.2015. Der mit Zustellung am 27.07.2015 erlassene Bescheid ist daher mit Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde belastet und war daher aufzuheben. Die Zuständigkeit zur inhaltlichen Entscheidung und Weiterführung des Verfahrens ist mit diesem Zeitpunkt auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

3.1.2. Zu den Spruchpunkten 2 und 3

Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004, (§ 19b eingefügt mit BGBl. I Nr. 120/2012) lauten wie folgt: Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004,, (Paragraph 19 b, eingefügt mit Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2012,) lauten wie folgt:

"Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht Paragraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bis 4. (...)

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

7. (...)

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt. (2) Absatz eins, gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 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. Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 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.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. (...)

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert." Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert."

3.1.3. Aus den bereits in der Beweiswürdigung dargelegten Erwägungen folgt, dass der Beschwerdeführer die höhere Qualifikation für die ausgeschriebene Funktion gegenüber jenem Mitbewerber aufzuweisen hatte, der in der Folge mit dieser Funktion betraut wurde. Im Ergebnis ist daher von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG auszugehen. Der Ersatzanspruch ist somit nach der Bestimmung des § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG zu bemessen. 3.1.3. Aus den bereits in der Beweiswürdigung dargelegten Erwägungen folgt, dass der Beschwerdeführer die höhere Qualifikation für die ausgeschriebene Funktion gegenüber jenem Mitbewerber aufzuweisen hatte, der in der Folge mit dieser Funktion betraut wurde. Im Ergebnis ist daher von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG auszugehen. Der Ersatzanspruch ist somit nach der Bestimmung des Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG zu bemessen.

Der Beschwerdeführer forderte sowohl den Ersatz eines konkreten Vermögensschadens nach § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG in Form des Verdienstentganges seit 01.06.2011 bis heute sowie in Zukunft - unter Berücksichtigung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand aus Verschulden der Dienstbehörde und der daraus resultierenden Differenz zwischen dem Ruhegenuss und dem nicht erhaltenen Bezug und darüber hinaus die Einbeziehung von typischerweise zu leistenden Mehrdienstleistungen - als auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 19b B-GIBG. Der Beschwerdeführer forderte sowohl den Ersatz eines konkreten Vermögensschadens nach Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG in Form des Verdienstentganges seit 01.06.2011 bis heute sowie in Zukunft - unter Berücksichtigung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand aus Verschulden der Dienstbehörde und der daraus resultierenden Differenz zwischen dem Ruhegenuss und dem nicht erhaltenen Bezug und darüber hinaus die Einbeziehung von typischerweise zu leistenden Mehrdienstleistungen - als auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach Paragraph 19 b, B-GIBG.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das B-GIBG idFBGBl. I Nr. 65/2004 wie auch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I

Nr. 66/2004, die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien umsetzen (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515; siehe auch die Materialien zum B-GIBG, BGBl. I Nr. 65/2004, 285 der Beilagen XXII. GP). Die nationalen Gerichte sind daher zu einer europarechtskonformen Auslegung verpflichtet. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das B-GIBG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, wie auch das Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004,, die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien umsetzen (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515; siehe auch die Materialien zum B-GIBG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004,, 285 der Beilagen römisch 22 . Gesetzgebungsperiode Die nationalen Gerichte sind daher zu einer europarechtskonformen Auslegung verpflichtet.

Hinsichtlich der Sanktionen für Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot ergibt sich ua. aus der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, dass Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen (Art. 17 leg.cit.). Bereits aufgrund der richtlinienkonformen Auslegungsverpflichtung ist eine Entschädigung an diesen Kriterien zu messen. So hat auch der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass § 18b B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vorsieht (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Um den sich aus der Richtlinie ergebenden Sanktionscharakter zu unterstreichen, wurde durch die Novelle des B-GIBG, BGBl. I Nr. 120/2012, dessen § 19b eingefügt (vgl. RV 2003 der Beilagen XXIV. GP S.21 sowie auch die Ausführungen unter 3.2.5.). Hinsichtlich der Sanktionen für Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot ergibt sich ua. aus der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, dass Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen (Artikel 17, leg.cit.). Bereits aufgrund der richtlinienkonformen Auslegungsverpflichtung ist eine Entschädigung an diesen Kriterien zu messen. So hat auch der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass Paragraph 18 b, B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vorsieht (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Um den sich aus der Richtlinie ergebenden Sanktionscharakter zu unterstreichen, wurde durch die Novelle des B-GIBG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2012,, dessen Paragraph 19 b, eingefügt vergleiche Regierungsvorlage 2003 der Beilagen römisch 24 . Gesetzgebungsperiode S.21 sowie auch die Ausführungen unter 3.2.5.).

3.2.4. Zum Ersatz des Vermögensschadens gemäß § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG: 3.2.4. Zum Ersatz des Vermögensschadens gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG:

Der Ersatzanspruch setzt nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraus, dass der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre. Konsequenterweise kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie - sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnen Beweisergebnissen - darlegt, dass der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (vgl. hiezu etwa VwGH 15.05.2013, 2012/12/0013; 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). Der Ersatzanspruch setzt nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraus, dass der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre. Konsequenterweise kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie - sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnen Beweisergebnissen - darlegt, dass der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde vergleiche hiezu etwa VwGH 15.05.2013, 2012/12/0013; 18.12.2014, Ro 2014/12/0030).

Zum Begriff des "beruflichen Aufstieges" im § 3 Z 5 B-GIBG in der Stammfassung vor dem Hintergrund des § 15 leg. cit. id F BGBl. I Nr. 132/1999 hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt: Zum Begriff des "beruflichen Aufstieges" im Paragraph 3, Ziffer 5, B-GIBG in der Stammfassung vor dem Hintergrund des Paragraph 15, leg. cit. in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 132 aus 1999, hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt:

"Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des 'beruflichen Aufstieges' im § 3 Z 5 B-BG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des § 15 Abs. 2 B-BG nur jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen. Der Bezugsbegriff ist dabei unter Zuhilfenahme von § 3 Abs. 2 GehG auszulegen. Demnach umfasst der Begriff des Monatsbezuges nur das Gehalt und allfällige (dort näher aufgezählte) Zulagen (vgl. dazu etwa die hg. Erkenntnisse vom 24. Februar 2006, Zl. 2002/12/0234, und vom 30. Mai 2006, Zl. 2005/12/0261).""Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des 'beruflichen Aufstieges' im Paragraph 3, Ziffer 5, B-BG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des Paragraph 15, Absatz 2, B-BG nur

jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen. Der Bezugsbegriff ist dabei unter Zuhilfenahme von Paragraph 3, Absatz 2, GehG auszulegen. Demnach umfasst der Begriff des Monatsbezuges nur das Gehalt und allfällige (dort näher aufgezählte) Zulagen vergleiche dazu etwa die hg. Erkenntnisse vom 24. Februar 2006, ZI. 2002/12/0234, und vom 30. Mai 2006, ZI.2005/12/0261)."

Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des § 4 Z 5 und § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG übertragbar (vgl. auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des Paragraph 4, Ziffer 5 und Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG übertragbar vergleiche auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Die Formulierung des § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG 'Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate' zeigt, dass der Gesetzgeber damit der Behörde einen Ermessensspielraum einräumt, einen angemessenen Schadenersatz festzulegen (so VwGH 30.04.2014, 2010/12/0065 zur Vorgängerbestimmung des § 15 B-GIBG). Die Formulierung des Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG 'Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate' zeigt, dass der Gesetzgeber damit der Behörde einen Ermessensspielraum einräumt, einen angemessenen Schadenersatz festzulegen (so VwGH 30.04.2014, 2010/12/0065 zur Vorgängerbestimmung des Paragraph 15, B-GIBG).

Der Beschwerdeführer bezog zum maßgeblichen Zeitpunkt der Ernennung des Mitbewerbers am 01.06.2011 das Gehalt der Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 3. Die Funktion der ausgeschriebenen Stelle ist mit E 2a, Funktionsgruppe 7, bewertet. Bei einer diskriminierungsfreien Besetzung wäre der Beschwerdeführer bei rechtmäßiger Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion in die Funktionsgruppe 7 vorgerückt. Bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand hat der Beschwerdeführer durch die rechtswidrige Vorgangsweise der Behörde beginnend mit 01.06.2011 einen Vermögensschaden in der Höhe der Bezugsdifferenz des Gehalts von E 2a/3 in der entsprechenden Funktionsstufe auf E2a/7 in der entsprechenden Funktionsstufe erlitten.

Im Hinblick auf die dem Gesetz innewohnende Intention, dass Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein sollen, erachtet das erkennende Gericht im Beschwerdefall die Zuerkennung des tatsächlichen Verdienstentganges bis zur Versetzung in den Ruhestand als gerechtfertigt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer nach der diskriminierenden Betrauung seines Konkurrenten mit der ausgeschriebenen Funktion in eine besonders belastende Situation geraten ist, da dieser in der Folge sein Vorgesetzter war, was für ihn eine Versetzung in eine andere Dienststelle erforderlich machte.

Das darüber hinaus gestellte Begehren war abzuweisen. Das B-GIBG stellt, wie oben ausgeführt, selbst "nur" auf eine Differenz zum tatsächlichen Monatsbezug iS des § 3 Abs. 2 GehG ab und nicht etwa auf Pensionsansprüche. Dies scheint auch nicht unbillig oder in europarechtlicher Hinsicht bedenklich, da das B-GIBG mit seinem Verfahrensrecht und eigenen Beweislastregeln einen raschen und effizienten Rechtsschutz bietet und dem Beschwerdeführer daneben die Durchsetzung seiner sonstigen zivilrechtlichen Ansprüche auch nicht verwehrt ist. Das darüber hinaus gestellte Begehren war abzuweisen. Das B-GIBG stellt, wie oben ausgeführt, selbst "nur" auf eine Differenz zum tatsächlichen Monatsbezug iS des Paragraph 3, Absatz 2, GehG ab und nicht etwa auf Pensionsansprüche. Dies scheint auch nicht unbillig oder in europarechtlicher Hinsicht bedenklich, da das B-GIBG mit seinem Verfahrensrecht und eigenen Beweislastregeln einen raschen und effizienten Rechtsschutz bietet und dem Beschwerdeführer daneben die Durchsetzung seiner sonstigen zivilrechtlichen Ansprüche auch nicht verwehrt ist.

Im Hinblick auf das Vorbringen bzgl. eines Mitverschuldens der belangten Behörde an der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand, ist der Beschwerdeführer daher auf den Zivilrechtsweg zu verweisen. Zudem wäre die Bemessung des Ruhebezuges auch nicht Sache der belangten Behörde und wäre in einem entsprechenden Verfahren bei der Pensionsbehörde geltend zu machen.

3.2.5. Zur Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 19b B-GIBG: 3.2.5. Zur Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 19 b, B-GIBG:

Nach § 19b B-GIBG ist die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist, sowie solche Diskriminierungen verhindert. Nach Paragraph 19 b, B-GIBG ist die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist, sowie solche Diskriminierungen verhindert.

Den Materialien zu dieser Bestimmung (vgl. RV 2003 der Beilagen XXIV. GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie) die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden. Den Materialien zu dieser Bestimmung vergleiche Regierungsvorlage 2003 der Beilagen römisch 24 . GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie), die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) und die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie) die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden.

Dem Gesetzgeber erschien es demnach erforderlich, eine Rechtsgrundlage für die Bemessung wirksamer Sanktionen im Falle einer Diskriminierung zu schaffen. Auch wird hervorgehoben, dass der Sanktion damit ein general- wie auch spezialpräventives Element innewohnt.

Für die Bemessung des immateriellen Schadens (die erlittene persönliche Beeinträchtigung) sind weiters die Dauer, Art und Intensität der Beeinträchtigung sowie eine Gesamtbetrachtung der Umstände (Globalbemessung) relevant (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515). Auch der OGH hat in einer Entscheidung zum grundsätzlich vergleichbaren Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt, dass es nahe liege, bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen (OGH 05.06.2008, 9ObA18/08z; siehe auch Dittrich, Arbeitsrecht § 12 GIBG E 4b). Für die Bemessung des immateriellen Schadens (die erlittene persönliche Beeinträchtigung) sind weiters die Dauer, Art und Intensität der Beeinträchtigung sowie eine Gesamtbetrachtung der Umstände (Globalbemessung) relevant (siehe dazu Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 515). Auch der OGH hat in einer Entscheidung zum grundsätzlich vergleichbaren Gleichbehandlungsgesetz ausgeführt, dass es nahe liege, bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung und die Erheblichkeit der Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen (OGH 05.06.2008, 9ObA18/08z; siehe auch Dittrich, Arbeitsrecht Paragraph 12, GIBG E 4b).

Wenngleich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 82/2005, im gegenständlichen Fall keine Anwendung findet, so ist zwecks Auslegung des § 19b B-GIBG auch die wortgleiche Bestimmung des § 9 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz zu betrachten, welche zusätzlich konkretisiert, dass insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. In der Literatur wird schließlich als Kriterium für die europarechtlich geforderte abschreckende Wirkung der Sanktion die "Unwirtschaftlichkeit der Diskriminierung" angeführt (Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 520f). Demnach sei eine Sanktion nur dann wirklich abschreckend, wenn sie über einen tatsächlich erlittenen Schaden hinausgehe. Wenngleich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 82 aus 2005,, im gegenständlichen Fall keine Anwendung findet, so ist zwecks Auslegung des Paragraph 19 b, B-GIBG auch die

wortgleiche Bestimmung des Paragraph 9, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz zu betrachten, welche zusätzlich konkretisiert, dass insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen ist. In der Literatur wird schließlich als Kriterium für die europarechtlich geforderte abschreckende Wirkung der Sanktion die "Unwirtschaftlichkeit der Diskriminierung" angeführt (Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, RdA 2007, 520f). Demnach sei eine Sanktion nur dann wirklich abschreckend, wenn sie über einen tatsächlich erlittenen Schaden hinausgehe.

Nach der Rechtsprechung des OGH kann die Festlegung des Entschädigungsbetrags stets nur nach den Umständen des Einzelfalls erfolgen (vgl. OGH 27.08.2015, 9 ObA87/15g, mwN). Nach der Rechtsprechung des OGH kann die Festlegung des Entschädigungsbetrags stets nur nach den Umständen des Einzelfalls erfolgen vergleiche OGH 27.08.2015, 9 ObA87/15g, mwN).

Der Beschwerdeführer hat glaubhaft dargelegt, dass die unsachliche Vorgangsweise der Behörde eine Kränkung seiner Person und Demütigung gegenüber Kollegen darstellte. Dies insbesondere, da der ihm vorgezogene Kollege in der Folge sein Vorgesetzter war, was die Situation zusätzlich belastete.

Das Bundesverwaltungsgericht gelangt daher zu dem Ergebnis, dass eine Entschädigung in der Höhe von EUR 9.500 aufgrund des anhaltenden Elements der Diskriminierung, die in weiterer Folge auch mit zur Dienstunfähigkeit geführt hat und des dadurch im beruflichen Umfeld bewirkten Ansehensverlustes und der dadurch erlittenen persönlichen Beeinträchtigung angemessen ist und auch einen wirksamen Ausgleich bildet. Darüber hinaus ist die Entschädigung im Hinblick auf die im Exekutivdienst traditionell systemisch gepflogenen Usancen hinreichend abschreckend und präventiv, sodass damit ähnlich gelagerte Fälle zukünftig verhindert werden sollen und den europarechtlichen Vorgaben Genüge getan wird. Unter diesen Vorgaben konnte mit einem geringeren Betrag nicht das Auslangen gefunden werden und war die Entschädigung, im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes (vgl. etwa BVwG vom 19.12.2017, W213 2138867-1), die auf einen Brutto-Grundbezug abstellt, an Hand dem für einen Exekutivbediensteten höchstmöglich zu erreichenden Brutto-Monatsbezug (E1/12) zu bemessen. Das Bundesverwaltungsgericht gelangt daher zu dem Ergebnis, dass eine Entschädigung in der Höhe von EUR 9.500 aufgrund des anhaltenden Elements der Diskriminierung, die in weiterer Folge auch mit zur Dienstunfähigkeit geführt hat und des dadurch im beruflichen Umfeld bewirkten Ansehensverlustes und der dadurch erlittenen persönlichen Beeinträchtigung angemessen ist und auch einen wirksamen Ausgleich bildet. Darüber hinaus ist die Entschädigung im Hinblick auf die im Exekutivdienst traditionell systemisch gepflogenen Usancen hinreichend abschreckend und präventiv, sodass damit ähnlich gelagerte Fälle zukünftig verhindert werden sollen und den europarechtlichen Vorgaben Genüge getan wird. Unter diesen Vorgaben konnte mit einem geringeren Betrag nicht das Auslangen gefunden werden und war die Entschädigung, im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes vergleiche etwa BVwG vom 19.12.2017, W213 2138867-1), die auf einen Brutto-Grundbezug abstellt, an Hand dem für einen Exekutivbediensteten höchstmöglich zu erreichenden Brutto-Monatsbezug (E1/12) zu bemessen.

3.3. Zu B) Zulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, weil es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehlt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, weil es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehlt.

Die getroffenen Auslegungen fußen auf den parlamentarischen Erläuterungen und auf der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshof.

Der Verwaltungsgerichtshof hat sich jedoch bisher weder mit der Frage, ob als Ersatzanspruch gemäß § 18a Abs. 2 B-GlBG, auch ein anderer als der "tatsächliche" Monatsbezug als Berechnungsgrundlage herangezogen werden kann,

noch mit Fragen zur Bemessung einer "wirksamen" Entschädigung gemäß § 19b B-GIBG befasst. Der Verwaltungsgerichtshof hat sich jedoch bisher weder mit der Frage, ob als Ersatzanspruch gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, B-GIBG, auch ein anderer als der "tatsächliche" Monatsbezug als Berechnungsgrundlage herangezogen werden kann, noch mit Fragen zur Bemessung einer "wirksamen" Entschädigung gemäß Paragraph 19 b, B-GIBG befasst.

Schlagworte

Altersdiskriminierung, beruflicher Aufstieg, Bezugsdifferenz, Entschädigung, Entscheidungspflicht, ersatzlose Behebung, Gleichbehandlung, Mehrbegehren, persönliche Beeinträchtigung, Ruhegenuss, Säumnisbeschwerde, Stellenbewerber, Unzuständigkeit, Verdienstentgang, Vermögensnachteil, Zuständigkeitsübergang

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W128.2121685.1.00

Zuletzt aktualisiert am

30.05.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at