jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2019/2/1 W221 2175584-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 01.02.2019

Entscheidungsdatum

01.02.2019

Norm

BDG 1979 §44 Abs1
BEinstG §7b Abs1
B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs2

Spruch

W221 2175584-1/26E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Daniela URBAN, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde des XXXX gegen den Bescheid des Personalamtes XXXX der Österreichischen Post AG vom 28.08.2017, Zl. 800010/17-PM, nach Durchführung zweier mündlicher Verhandlungen zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

Mit Schriftsatz vom 23.11.2016 beantragte der Beschwerdeführer nach erfolgloser Durchführung eines Schlichtungsverfahrens den Zuspruch eines Schadenersatzes von € 1000,- infolge Diskriminierung aufgrund der Behinderung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Begründend führte er dazu aus, dass bei ihm ein Grad der Behinderung von 40 % vorliege. Er sei seit 2009 durchgehend bis einschließlich 28.03.2016 bei der Firma XXXX im Rahmen eines Projektes des Postarbeitsmarktes eingesetzt worden und habe dort Archivierungsarbeiten, administrative Hilfsdienste und sonstige Hilfstätigkeiten wie das Scannen von Dokumenten verrichtet. Mit Dienstzuteilungen vom 22.03.2016 und 30.05.2016 sowie Weisung vom 04.04.2016 sei er auf einen Arbeitsplatz eines fachlichen Hilfsdienstes/Logistik zugeteilt worden, ohne dass es hierfür einen sachlichen Grund gegeben habe und

ohne dass zuvor seine gesundheitliche Eignung dafür überprüft worden sei. Trotz vorgenommener fachärztliche Untersuchung am 27.05.2016 sei er mit Dienstzuteilung vom 30.05.2016 zur Paketzustellbasis dienstzugeteilt worden. Durch diese rechtswidrige Dienstzuteilung, die seinen festgestellten und der Dienstbehörde bekannten behinderungsbedingten Einschränkungen nicht Rechnung getragen habe, sei es zu einer Diskriminierung seiner Person bei den sonstigen Arbeitsbedingungen infolge seiner Behinderung gekommen.

Mit im Spruch genannten Bescheid des Personalamtes XXXX der österreichischen Post AG vom 28.08.2017, zugestellt am 31.08.2017, wurde der Antrag des Beschwerdeführers abgewiesen. Begründend wurde darin ausgeführt, dass der Beschwerdeführer mangels Einsatzmöglichkeiten in der Regelorganisation mit seiner Zustimmung in der Zeit von 2011 bis 28.03.2016 Übervermittlung durch den Postarbeitsmarkt im Projekt XXXX in XXXX beschäftigt gewesen sei. Aufgrund eines verringerten Personalbedarfs im Projekt ab 2016 sei es erforderlich gewesen, Mitarbeiter von diesem Projekt abzuziehen und diese möglichst wieder in die Regelorganisation einzugliedern. Da zu diesem Zeitpunkt im Verteilzentrum XXXX ein der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des Beschwerdeführers entsprechender Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT8 fachlicher Hilfsdienst/Logistik frei gewesen sei, sei der Beschwerdeführer bis zur Wirksamkeit der beabsichtigten Versetzung dorthin zur Dienstleistung zugeteilt worden. Der Beschwerdeführer habe sich am ersten Tag seines Dienstantritts krankgemeldet und eine Krankenbestätigung bis 18.04.2016 bzw. Verlängerung bis 05.06.2016 vorgelegt. Aufgrund des langen Krankenstandes sei ein orthopädisches Facharztgutachten eingeholt worden. Der Beschwerdeführer habe sich am 04.06.2016 gesund gemeldet und vom 06.06.2016 bis zum 20.06.2016 Erholungsurlaub konsumiert. Am 27.06.2016 hat sich der Beschwerdeführer wieder krankgemeldet. Die gegenständlichen Dienstzuteilungen seien jedenfalls aus sachlichen Gründen erfolgt, denn der Personalbedarf im XXXX Projekt sei geringer geworden. Darüber hinaus sei ein Arbeitsplatz im Verteilzentrum zu besetzen frei gewesen, wo dringend Personal benötigt werde. Die Behinderung des Beschwerdeführers sei der Dienstbehörde nicht bekannt gewesen. Das von der Dienstbehörde in Auftrag gegebene Facharztgutachten sei am 30.05.2016 bei der Dienstbehörde eingelangt und habe ergeben, dass unter Einhaltung des Restleistungskalküls eines fachlichen Hilfsdienstes/Logistik die im Anforderungsprofil angegebenen Tätigkeiten nur eingeschränkt möglich seien. Zu diesem Zeitpunkt sei jedoch die Dienstzuteilung vom 30.05.2016 bereits abgefertigt gewesen, weshalb die orthopädischen Einschränkungen der Behörde nicht bekannt gewesen seien. Es liege daher keine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Dienstbehörde oder einer dadurch erfolgte Diskriminierung des Beschwerdeführers vor.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, welche am 27.09.2017 bei der belangten Behörde einlangte. Darin führt er aus, dass er seit 01.10.1984 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehe und der österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen sei. Mit Bescheid vom 25.06.2007 sei bei ihm ein Grad der Behinderung von 40 % festgestellt worden. Dieser Bescheid sei der Dienstbehörde auch zur Kenntnis gebracht worden. Seine orthopädischen Leidenszustände würden auch jedenfalls länger als sechs Monate andauern und ihn an einer unbeschränkten Teilnahme im Arbeitsprozess hindern, wodurch diese Einschränkungen einen Einsatz auf den Arbeitsplätzen fachlicher Hilfsdienst/Logistik und Paketzustelldienst verunmöglichen würden. Mit Bescheid vom 25.11.2004 sei dem Beschwerdeführer der Arbeitsplatz eines Mitarbeiters Jobcenter D4 zugewiesen worden. Im Einklang mit der Arbeitsplatzbeschreibung sei er seit 2009 durchgehend bis einschließlich 28.03.2016 bei der Firma XXXX eingesetzt worden. Für diese Tätigkeit besitze er alle erforderlichen körperlichen und geistigen Voraussetzungen. Er habe keine Tätigkeit auf dem Arbeitsplatz fachlicher Hilfsdienst/Logistik ausüben müssen. Mit Dienstzuteilung vom 22.03.2016 und 30.05.2016 sowie Weisung vom 04.04.2016 sei der Beschwerdeführer auf den Arbeitsplatz eines fachlichen Hilfsdienstes/Logistik eingeteilt worden und habe seinen Dienst im Paketverteilzentrum XXXX versehen. Für diese Dienstzuteilung habe es keinen sachlichen Grund gegeben und seine gesundheitliche Eignung dafür sei nicht überprüft worden. Ob Einschränkungen vorliegen, sei zwingender Weise vorab vom Dienstgeber zu überprüfen. Wäre die volle Tauglichkeit des Beschwerdeführers nicht gegeben gewesen, hätte sein Einsatz zwingender Weise unterbleiben müssen. Die Dienstbehörde habe aber das ärztliche Sachverständigengutachten Dris. Pommer vom 27.05.2017 nicht abgewartet. Bestritten werde auch die betriebliche Notwendigkeit seines Einsatzes im Paketverteilzentrum, da es genügend Arbeit auf seinen bisherigen Arbeitsplatz bei der Firma XXXX gegeben habe. Die Dienstzuteilungen seien darüber hinaus für eine unbestimmte Zeitdauer vorgesehen gewesen, was ebenfalls rechtswidrig sei.

Die gegenständliche Beschwerde und die Bezug habenden Verwaltungsakten wurden von der belangten Behörde vorgelegt und sind am 10.10.2017 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt.

Mit Schriftsatz vom 03.09.2018 erstattete der Beschwerdeführer ein ergänzendes Vorbringen zu den diversen Gutachten.

Mit Schriftsatz vom 14.11.2018 führte der Beschwerdeführer aus, dass vor jeder Dienstzuteilung zu prüfen sei, ob der Beamte körperlich zur Durchführung der Tätigkeiten auf dem Arbeitsplatz, auf dem er dienstzugeteilt werden soll, geeignet sei. Eine Dienstzuteilung sei jedenfalls dann unzulässig, wenn dadurch eine gesundheitliche Beeinträchtigung des Beamten zu befürchten sei. Eine Notwendigkeit der Zuteilung des Beschwerdeführers auf den Arbeitsplatz fachlicher Hilfsdienst/Logistik habe auch überhaupt nicht bestanden, da der Beschwerdeführer alle Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT8, in die er ernannt sei, mit Ausnahme der Arbeitsplätze Paketzustelldienst und fachlicher Hilfsdienst/Logistik verrichten könne. Dies gelte insbesondere auch für den Arbeitsplatz eines Gesamtzustellers. Im gegenständlichen Fall sei von der Dienstbehörde ein medizinisches Gutachten zur Erstellung eines Restleistungskalküls beauftragt worden, was eindeutig indiziere, dass es um die Feststellung der grundsätzlichen Eignung des Beschwerdeführers für den Arbeitsplatz fachlicher Hilfsdienst/Logistik gehe. Am 30.05.2016 sei die Dienstbehörde daher noch gar nicht in der Lage gewesen, die Dienstfähigkeit des Beschwerdeführers festzustellen. Hätte die Dienstbehörde das medizinische Fachgutachten beachtet, wäre ihr nicht entgangen, dass beim Beschwerdeführer Leidenszustände vorliegen, die als Behinderung qualifiziert werden müssten und die einen Einsatz auf dem Arbeitsplatz fachlicher Hilfsdienst/Logistik verunmöglichen würden. Dass beim Beschwerdeführer solche Leidenszustände vorliegen würden, sei der Dienstbehörde spätestens seit Einholung des orthopädischen Fachgutachtens Dris. Petru aus 2007 bekannt. Dieses sei laut Aussage des Behördenvertreters in Vergessenheit geraten. Völlig unrichtig sei auch das Vorbringen, der Beschwerdeführer hätte die Dienstzuteilung verhindern können. Es bestehe nämlich bei Dienstzuteilung im Gegensatz zu Weisungen kein Remonstrationsrecht des Beamten, weshalb die Dienstzuteilung mit Zugang an den Beamten wirksam sei, selbst wenn der Beamte mit dieser Maßnahme nicht einverstanden sei. Daran ändere auch die Möglichkeit zur Beantragung eines Feststellungsbescheides nichts, da dieser die Weisung nicht außer Kraft setzen und der Beschwerdeführer jedenfalls die Dienstzuteilung nicht hätte verhindern können. Da die gegenständliche Dienstzuteilung aber ohnedies ohne zeitliche Begrenzung ausgesprochen worden sei, sei diese als rechtsunwirksame Versetzung zu werten, weshalb eine Remonstration ohnehin unwirksam wäre. Überdies sei die Dienstzuteilung auch mehrmals schriftlich wiederholt worden. Im konkreten Anlassfall benachteilige das zum Anschein nach neutrale Verfahren der Dienstzuteilung den Beschwerdeführer, der aufgrund seiner Behinderung den Arbeitsplatz nicht verrichten könne und trotz dieser Tatsache von der Dienstbehörde auf diesen Arbeitsplatz zugeteilt worden sei. Die Dienstzuteilung habe letztlich den Zusammenbruch des Beschwerdeführers bewirkt. Es liege somit eine mittelbare Diskriminierung vor.

Das Bundesverwaltungsgericht führte am 03.10.2018 sowie am 10.12.2018 in Anwesenheit des Beschwerdeführers, seines Rechtsvertreters und der belangten Behörde eine öffentliche mündliche Verhandlung durch, in welcher der Beschwerdeführer und die von ihm beantragten Zeugen befragt wurden und den Parteien Gelegenheit gegeben wurde, zur gegenständlichen Rechtssache Stellung zu nehmen. Vor der zweiten mündlichen Verhandlung fand die vom Beschwerdeführer beantragte Akteneinsicht statt. In der zweiten mündlichen Verhandlung wurde die belangte Behörde insbesondere aufgefordert, die vorgelegte Vertretungsvollmacht für die in der Verhandlung erschienenen Behördenvertreter zu verbessern.

Mit Schreiben vom 10.12.2018 verbesserte die belangte Behörde (Personalamt XXXX durch ihren Leiter) die in der ersten Verhandlung vorgelegte Vollmacht für die erschienenen Behördenvertreter und der Leiter des Personalamtes XXXX bestätigte, dass der erschienenen Behördenvertreter bevollmächtigt war, das Personalamt XXXX in der mündlichen Verhandlung zu vertreten.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat über die zulässige Beschwerde erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der Beschwerdeführer steht seit 01.10.1984 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Im Jahr 2004 ging der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers verloren und er wurde in das Jobcenter XXXX versetzt. Ab 2009 wurde der Beschwerdeführer mit seiner Zustimmung über Vermittlung durch den Postarbeitsmarkt im Projekt XXXX beschäftigt.

1.2. Der Beschwerdeführer hat einen festgestellten Grad der Behinderung von 40 %, der auf eine degenerative Wirbelsäulenerkrankung mit Bewegungseinschränkung, einem Bandscheibenvorfall an der Lendenwirbelsäule und auf

Gonarthrose in mäßigem Ausmaß beiderseits mit leichter Bewegungseinschränkung sowie Arthrosen an beiden Schultergelenken im leichten Ausmaß mit mäßiger Bewegungseinschränkung rechts zurückzuführen ist. Sein Antrag auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten wurde mit Bescheid des Bundessozialamtes vom 25.06.2007 abgewiesen. Aufgrund seines Antrages wurde der Beschwerdeführer durch einen Arzt, der vom Bundessozialamt beauftragt wurde, begutachtet, dessen Gutachten vom 26.04.2007 ist.

1.3. Dieser Bescheid und auch die Behinderung des Beschwerdeführers waren der Dienstbehörde nicht bekannt.

1.5. Mit Dienstzuteilung vom 22.03.2016 wurde der Beschwerdeführer ab 29.03.2016 bis zur Wirksamkeit der beabsichtigten Versetzung auf einen seiner dienstrechtlichen Stellung entsprechenden Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT8, Code 0841, fachlicher Hilfsdienst/Logistik zur Dienstleistung beim Verteilzentrum XXXX zugewiesen.

1.6. Der Beschwerdeführer hat gegen diese als Weisung zu wertende Dienstzuteilung nicht remonstriert und die Dienstbehörde auch nicht auf seine gesundheitlichen Einschränkungen hingewiesen.

1.7. Der Grund für die Dienstzuteilung lag in der schlechten Auslastung des Projekts XXXX. Das Projekt hat ursprünglich 2009 mit 8 Mitarbeitern gestartet und hatte 2010 9 Mitarbeiter, deren Auslastung sieben Stunden pro Tag betrug. Bis inklusive März 2016 betrug der Mitarbeiterstand 8 Mitarbeiter, deren Arbeitsauslastung jedenfalls weniger als 7 Stunden pro Tag betrug. Der Mitarbeiterstand wurde kontinuierlich reduziert, sodass im Jahr 2017 nur mehr zwei Mitarbeiter für das Projekt XXXX tätig waren (Einstufung PT2 und PT4), deren Auslastung 2,5 Stunden pro Tag betrug. Aufgrund der schlechten Auslastung war angedacht, dass das Projekt aufgelöst wird, was mittlerweile auch geschehen ist. Der Beschwerdeführer wurde für die Dienstzuteilung ausgewählt, weil er einer von zwei PT8-Beamten war, der für die freie Stelle (ebenfalls PT8) in Betracht kamen. Der andere in Betracht kommende PT8-Beamte hatte genau zur Zeit der Dienstzuteilung ein Projekt bei einer externen Firma angenommen und stand nicht zur Verfügung. Er ist mittlerweile auch dienstzugeteilt. Die anderen Bediensteten beim Projekt XXXX waren entweder Angestellte oder hatten als Beamte eine andere Einstufung (PT2, PT3 oder PT4).

1.8. Der Beschwerdeführer trat am 29.03.2016 seinen Dienst im Verteilzentrum an. Er meldete sich im Gruppenleiterbüro und bekam eine Sicherheitseinschulung und Erklärungen zur Diensteinteilung. Der Beschwerdeführer wies keine seiner Vorgesetzten auf seine körperlichen Einschränkungen hin. Er begann dann mit der Arbeit an der Wechselbrücke, bei der Pakete bis zu maximal 31,5 kg zu heben und zu schlichten sind und beendete nach insgesamt ca. 50 Minuten seinen Dienst, weil er ein schweres Paket gehoben hat und Schmerzen bekam.

Der Beschwerdeführer suchte aufgrund dieser Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule und der teilweisen Parästhesien in beiden Beinen das Unfallkrankenhaus XXXX am 30.03.2016 auf. Der Beschwerdeführer befand sich vom 29.03.2016 bis zum 05.06.2016 im Krankenstand, wobei die erste von ihm vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsmeldung, die keine Diagnose enthält, als voraussichtliches Ende 18.04.2016 anführt, was in weiterer Folge bis 05.06.2016 verlängert wurde.

1.9. Mit Weisung vom 04.04.2016 wurde der Beschwerdeführer informiert, dass die Dienstzuteilung vom 22.03.2016 für die Dauer seines Krankenstands aufgehoben wird und mit dem ersten Tag seiner Dienstfähigkeit wieder in Kraft tritt, was nach der vorgelegten Krankmeldung der 18.04.2016 sein wird.

Der Beschwerdeführer konsumierte vom 06.06.2016 bis 24.06.2016 Erholungsurlaub.

Mit Dienstzuteilung vom 30.05.2016 wurde der Beschwerdeführer nach Ende seines Erholungsurlaubes ab 27.06.2016 dem Verteilzentrum XXXX zum Dienst zugewiesen.

1.10. Am 30.05.2016 langte nach Abfertigung der Dienstzuteilung an den Beschwerdeführer ein von der Dienstbehörde am 04.05.2016 aufgrund des Krankenstands des Beschwerdeführers in Auftrag gegebenes fachärztliches orthopädisches Dris. Pommer ein, aus dem hervorgeht, dass die im Anforderungsprofil Code 0841 angegebenen Tätigkeiten nur eingeschränkt möglich sind, weil der Beschwerdeführer Arbeiten mit mittelschweren Charakter mit entsprechenden Hebe- und Tragebelastungen nur bis zur Hälfte des Arbeitstages ausüben kann und Arbeiten schweren Charakters bis zu einem Drittel des Arbeitstages.

Der Beschwerdeführer meldete sich am 27.06.2016 krank und legte der Dienstbehörde eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung mit der Diagnose Angststörung, depressive Episode und Lumboischialgie vor.

Am 04.08.2016 fand ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice Landesstelle Steiermark statt, bei dem keine Einigung erzielt werden konnte.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zu 1.1. ergeben sich aus dem Akt in Verbindung mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers und sind unstrittig.

Die Feststellung 1.2. zur Behinderung des Beschwerdeführers und der Antragsabweisung auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten ergibt sich aus dem vom Beschwerdeführer im Verfahren vorgelegten Bescheid des Bundessozialamtes vom 25.06.2007 und dem dazugehörigen Beiblatt über die Art der Gesundheitsschädigung des Beschwerdeführers, welcher auf das eingeholte ärztliche Sachverständigengutachten vom 24.04.2007 verweist. Die Behauptung des Rechtsvertreters in der mündlichen Verhandlung vom 03.10.2018, dass der Bescheid auf das Gutachten Dris. Petru vom 07.02.2007 Bezug nimmt, ist daher nicht richtig.

Dass der Dienstbehörde dieser Bescheid und auch die Behinderung des Beschwerdeführers nicht bekannt war (Feststellung 1.3.), ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Der Beschwerdeführer behauptet in der mündlichen Verhandlung am 03.10.2018, dass er den Bescheid seiner Vorgesetzten Frau XXXX übergeben hat. Als Zeugen dafür, dass der Dienstbehörde seine Einschränkungen bekannt waren, benennt er in seiner Beschwerde eben diese Vorgesetzte, Herrn XXXX und Frau XXXX.

Die Zeugin Frau XXXX konnte zur Klärung dieser Frage nichts beitragen, weil sie lediglich als Schriftführerin in der Personaladministration tätig ist und nur die Schriftstücke herstellt, ohne sich mit deren Inhalt und den Gründen, die zu den Schriftstücken führen, zu befassen. Sie selbst wusste nicht, dass der Beschwerdeführer behindert ist.

Die Zeugin Frau XXXX gab in der mündlichen Verhandlung am 03.10.2018 ganz klar an, dass sie von der Behinderung des Beschwerdeführers nichts wusste, es bestimmte Gründe für die Dienstzuteilung gab sowie, dass der Beschwerdeführer für die Dienstzuteilung ausgewählt wurde, weil er PT8 Beamter ist und nicht, weil er behindert ist. Auf Nachfrage durch den Rechtsvertreter des Beschwerdeführers gab sich darüber hinaus an, dass der Beschwerdeführer nicht bei dem Projekt XXXX beschäftigt war, weil er körperliche Einschränkungen hat und diese körperlichen Einschränkungen nicht bekannt waren.

Darüber hinaus wurden in der mündlichen Verhandlung am 10.12.2018 auch jene Personen als Zeugen einvernommen, die für die Dienstbehörde die Dienstzuteilungen ausgestellt haben (Herr XXXX und Frau Dr. XXXX). Auch diese gaben klar und deutlich an, dass sie von der Behinderung des Beschwerdeführers nichts wussten und den Bescheid des Bundessozialamtes nicht erhalten haben.

Der Behauptung des Beschwerdeführers, dass er die Dienstbehörde über seine Behinderung informiert hat, stehen somit drei glaubhafte Zeugenaussagen in der mündlichen Verhandlung entgegen. Auch wenn diese drei Zeugen ebenfalls für die belangte Behörde beschäftigen sind, lässt ein Naheverhältnis für sich allein noch nicht auf die Glaubwürdigkeit oder Unglaubwürdigkeit einer Person schließen. Die Zeugen machten einen durchwegs um Sachlichkeit bemühten Eindruck und gaben sichere und spontane Antworten. Dem gegenüber hat die Glaubwürdigkeit des Beschwerdeführers darunter gelitten, dass es dem Gericht nicht plausibel scheint, dass ein Bediensteter seinem Dienstgeber einen Bescheid des Bundessozialamtes, mit dem der Antrag auf Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten abgewiesen wird, vorlegen sollte, wenn sich daraus keine Begünstigungen, die er gegenüber dem Dienstgeber geltend machen könnte, ergeben. Darüber hinaus ist es für das Gericht in keiner Weise nachvollziehbar, warum der Beschwerdeführer nicht, wenn er sich so sicher war, dass er die Tätigkeit aufgrund seiner körperlichen Einschränkungen nicht ausführen kann, gegen die Dienstzuteilung remonstriert hat oder der Dienstbehörde seine Bedenken gegen die Dienstzuteilung dargelegt hat. Dass der Beschwerdeführer dies nicht getan hat (Feststellung 1.6.), ergibt sich aus seinen Angaben in der mündlichen Verhandlung, welche durch den Zeugen XXXX bestätigt wurden, der angab, dass sich der Beschwerdeführer nach der Dienstzuteilung nicht bei ihm gemeldet hat, um Bedenken darzulegen. Soweit sein Rechtsvertreter vermeint, dass eine Dienstzuteilung keine Weisung darstellt, gegen die man remonstrieren kann, unterliegt er darin schlicht einem Irrtum. Aber selbst das hätte den Beschwerdeführer nicht daran gehindert, seine Bedenken außerhalb eines förmlichen Verfahrens zu äußern.

Die vom Beschwerdeführer als Zeugen benannten Personalvertreter (Herr XXXX und Herr XXXX) konnten zu diesem Punkt keine eigenen Wahrnehmungen beitragen, da sie beide angaben, dass sie nicht wissen, ob die Dienstbehörde

von der Behinderung Bescheid wusste. Der Zeuge XXXX gab an, dass er selbst von der Behinderung des Beschwerdeführers erst seit ca. zwei oder drei Jahren weiß und dies im Zusammenhang mit den Dienstzuteilungen war. Ob die Dienstbehörde es wusste, weiß er nicht, weil er dazu keine eigenen Wahrnehmungen hat, sondern nur, dass der Beschwerdeführer ihm dies gesagt hat.

Soweit der Beschwerdeführer vermeint, dass seine körperlichen Einschränkungen bereits aus dem Gutachten Dris. Petru vom 07.02.2007 abzuleiten sind, ist dazu auszuführen, dass die Dienstbehörde am 28.02.2007 von Amts wegen ein Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand aufgrund dieses Gutachtens eingeleitet hat. In diesem Ruhestandsversetzungsverfahren ergab jedoch das verpflichtend einzuholende Gutachten der Pensionsversicherungsanstalt, dass dem Beschwerdeführer sehr wohl auch überwiegend schwere Hebe- und Trageleistungen zumutbar sind und die im Vordergrund stehenden Beschwerden des Stütz- und Bewegungsapparates nur gering ausgeprägt und durch medikamentöse und ambulante physikalische Therapie ausreichend behandelbar sind (Stellungnahme des chefärztlichen Dienstes vom 26.04.2007 aus dem Personalakt). Der Beschwerdeführer hat in diesem Ruhestandsversetzungsverfahren auch selbst angegeben, sich voll dienstfähig zu fühlen. Das Ruhestandsversetzungsverfahren wurde daher auch von der Dienstbehörde eingestellt. Für die Behörde ist daher aufgrund der im Jahr 2007 vorgelegenen Gutachten nicht ableitbar und offenkundig, dass der Beschwerdeführer neun Jahre später die Tätigkeiten im Verteilzentrum nicht leisten kann, weshalb es auch nicht notwendig war, vor der Dienstzuteilung die körperliche Eignung des Beschwerdeführers zu überprüfen.

Die drei Dienstzuteilungen und ihr Inhalt (Feststellungen 1.5. und 1.9.) ergeben sich aus dem Akt.

Die Dienstbehörde hat zwar vor der letzten Dienstzuteilung ein fachärztliches Gutachten am 04.05.2016 aufgrund des Krankenstandes des Beschwerdeführers beauftragt, aus dem sich letztendlich ergeben hat, dass der Beschwerdeführer Arbeiten mit mittelschweren Charakter mit entsprechenden Hebe- und Tragebelastungen nur bis zur Hälfte des Arbeitstages ausüben kann und Arbeiten schweren Charakters bis zu einem Drittel des Arbeitstages und dieses Gutachten nicht abgewartet. Dieses Gutachten langte - wie sich aus den glaubhaften Angaben des Zeugen XXXX ergibt - am selben Tag bei der Dienstbehörde ein, an dem die Dienstzuteilung zuvor abgefertigt wurde, sodass der Inhalt des Gutachtens bei der Dienstzuteilung noch nicht bekannt war. Die Zeugin Dr. XXXX konnte in der mündlichen Verhandlung auch nachvollziehbar darlegen, dass es trotz des beauftragten Gutachtens keine Bedenken hinsichtlich der Dienstzuteilung gab, weil sich der Beschwerdeführer wieder gesund gemeldet hat, ihr die Gründe für den Krankenstand nicht bekannt waren und auch nicht bekannt gegeben werden müssen und der Beschwerdeführer seinen geplanten Erholungsurlaub antrat. Wie die Zeugin schlüssig ausführte, ging sie davon aus, dass der Beschwerdeführer auch gesund ist, um seinen Dienst anzutreten und konnte die Behörde nicht davon ausgehen, dass der Beschwerdeführer nach seinem Urlaub wieder krank sein wird.

Die Gründe für die Dienstzuteilung (Feststellung 1.7.) ergeben sich aus der glaubhaften Zeugenaussage der Vorgesetzten des Beschwerdeführers Frau XXXX. Diese schilderte in der Verhandlung überzeugend, dass es geplant gewesen sei, das Projekt XXXX aufgrund der geringer werdenden Auslastung aufzulösen, wie dies bereits bei den Standorten XXXX und XXXX geschehen ist. Die Auslastung habe im Jahr 2016 weniger als 7 Stunden pro Mitarbeiter pro Tag betragen. Letztlich sei der Mitarbeiterstand immer weiter reduziert worden, sodass im Jahr 2017 nur mehr 2 Mitarbeiter beim Projekt tätig gewesen seien, deren Arbeitsauslastung 2,5 Stunden pro Tag war. Mittlerweile sei das Projekt aufgelöst. Im Akt befindet sich außerdem ein Mail der Zeugin vom 24.10.2017 an die Abteilung Personalrecht, das ebenfalls auf diese Arbeitsauslastungen Bezug nimmt. Darüber hinaus legte die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung am 10.12.2018 eine Übersicht über die Anzahl der Mitarbeiter und die Einsatzstunden im Jahr 2016 vor (Beilage 1 zum Verhandlungsprotokoll). Aus dieser Aufstellung ergibt sich, dass im Jänner 2016 beim Projekt XXXX acht Mitarbeiter tätig waren mit insgesamt 913 Einsatzstunden (bei rund 20 Arbeitstagen ergibt das 5,7 Einsatzstunden pro Mitarbeiter); im Februar waren es 927 Stunden (rund 5,8 Stunden pro Mitarbeiter pro Tag) und im März 994 Stunden (rund 6,2 Stunden pro Mitarbeiter pro Tag). Ab April gingen die Einsatzstunden hinunter und der Mitarbeiterstand war auf sieben reduziert.

Die Zeugin konnte auch schlüssig darlegen, dass der Beschwerdeführer für die Dienstzuteilung ausgewählt wurde, weil er PT8-Beamter ist, was der freien Stelle entsprach. Der einzige zweite PT8 Beamte beim Projekt habe zu diesem Zeitpunkt gerade einen Auftrag einer externen Firma angenommen und sei für die Dienstzuteilung nicht zur Verfügung gestanden, wurde in weiterer Folge aber auch dienstzugeteilt. Ebenso klar gab die Zeugin über eine entsprechende Frage an, dass der Beschwerdeführer nicht aufgrund seiner Behinderung für die Dienstzuteilung ausgewählt worden

sei. Dies wird auch durch die Zeugenaussage Dris. XXXX gestützt. Diese gab ebenfalls an, dass das Projekt aufgelöst werden sollte, weil es immer weniger Aufträge hatte, weshalb Arbeitsplätze für die Bediensteten der Einstufung entsprechend gesucht wurden. Da es im Verteilzentrum einen Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer gegeben habe, sei die Dienstzuteilung zustande gekommen.

Der Beschwerdeführer hält dem lediglich seinen persönlichen Eindruck, dass er genug zu arbeiten hatte, entgegen und benennt neben seiner Vorgesetzten, die dies eben nicht bestätigte, noch drei weitere Zeugen (Herrn XXXX, XXXX und XXXX) zur Auslastung der Firma

XXXX.

Der Zeuge XXXX konnte nur eine sehr vage persönliche Einschätzung zur Auslastung geben, indem er angab, dass er als Personalvertreter regelmäßig alle zwei bis drei Monate vor Ort gewesen sei und ihm da aufgefallen sei, dass alle immer beschäftigt seien. Der zweite Zeuge XXXX gab an, dass er auch ab und zu als Personalvertreter nach dem Rechten gesehen habe, keine Details wisse, aber nicht glaube, dass es eine starke Unterbelastung gegeben habe, was er aber nicht mit Gewissheit sagen könne. Mit diesen doch vagen und unverbindlichen Angaben konnten diese beiden Zeugen den durch Unterlagen und Zahlen belegten Zeugenaussagen der Vorgesetzen XXXX und Dr. XXXX nicht entgegentreten.

Der Zeuge XXXX konnte zur Klärung dieser Frage nichts beitragen, weil er weder den Beschwerdeführer kennt, noch zur Auslastung der Firma XXXX irgendetwas wusste und mit dem Projekt nicht befasst war.

Durch die Benennung eines Zeugen, der den Beschwerdeführer gar nicht kennt und mit dem Projekt XXXX in keiner Weise befasst war, erweckt der Beschwerdeführer eher den Eindruck, Beweisanträge in der Hoffnung zu stellen, dass sich irgendetwas ergibt, was letztlich nicht gelungen ist. Ähnliches gilt für den von ihm mit Schriftsatz vom 14.11.2018 beantragten Zeugen XXXX zu den Gutachten, dem Restleistungskalkül und der fehlenden Notwendigkeit der Zuteilung des Beschwerdeführers auf den Arbeitsplatz fachlicher Hilfsdienst/Logistik, der den Beschwerdeführer ebenfalls nicht kannte und auch nicht als Sachverständiger beigezogen war in irgendeiner Frage bei der Post oder dem Projekt XXXX, sodass er über keine eigenen Wahrnehmungen als Zeuge berichten konnte.

Der Ablauf des Arbeitstages beim Verteilzentrum am 29.03.2016 (Feststellung 1.8.) ergibt sich aus den Angaben des Beschwerdeführers und der Zeugenaussage des Zeugen XXXX in der mündlichen Verhandlung am 10.12.2018.

Der anschließende ambulante Krankenhausaufenthalt des Beschwerdeführers am 30.03.2016 aufgrund der Schmerzen ergibt sich aus den von ihm vorgelegten Schreiben des Unfallkrankenhauses XXXX. Sein Krankenstand und sein Urlaub ergeben sich aus den im Akt befindlichen Unterlagen.

Die Feststellungen 1.10. zum Gutachten Dris. Pommer ergeben sich aus den Zeugenaussagen von Herrn XXXX, wonach das Gutachten erst nach Abfertigung der Dienstzuteilung, wenn auch am selben Tag, eingelangt ist und der Zeugenaussage von Dr. XXXX, wonach das Gutachten aufgrund des Krankenstandes des Beschwerdeführers am 04.05.2016 in Auftrag gegeben wurde. Dazu verwies die Zeugin auf die übliche Praxis bei der Behörde, wonach Mitarbeiter mit längerem Krankenstand zum Postanstaltsarzt vorgeladen werden und ein Gutachten beauftragt wird, wenn dieser selbst keine Beurteilung abgeben kann. In diesem Sinne ist wohl auch die Aussage der Zeugin XXXX, die mit der Beauftragung von Gutachten nicht betraut ist, als verkürzte Darstellung zu verstehen, wonach der Postanstaltsarzt zu den Ärzten schickt. Eine falsche Zeugenaussage oder eine Amtsanmaßung wie der Beschwerdeführer dies in seinem Schriftsatz vom 14.11.2018 in den Raum stellt, kann daher vom Gericht nicht erkannt werden.

Die Krankmeldung ab 27.06.2016 ergibt sich aus der Arbeitsunfähigkeitsmeldung des Beschwerdeführers, die auch eine Diagnose enthält.

Die Feststellung zum Schlichtungsverfahren ergibt sich aus der Bestätigung des Sozialministeriumservice vom 24.10.2016.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A)

1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) lauten wie folgt:

"Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

§ 7a. [...]

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

1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,

2. - 4. [...]

(3) - (4) [...]

§ 7b. (1) Auf Grund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. - 5. [...]

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

7. - 10. [...]

(2) - (3) [...]

(4) Auf den Behinderungsbegriff der Abs. 1 bis 3 ist § 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein festgestellter Grad der Behinderung nicht erforderlich ist.

(5) - (6) [...]

Diskriminierung

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

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

(3) - (7) [...]

(8) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

(9) [...]

Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

§ 7g. (1) - (4) [...]

(4) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 6 hat der behinderte Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein anderer Dienstnehmer oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

§ 7i. (1) [...]

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

einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. §§ 7e bis 7g, 7i Abs. 1, 7j bis 7m, 7o und 7p gelten sinngemäß.

Höhe des Schadenersatzes

§ 7j. 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 Diskriminierungen verhindert. Dabei ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

§ 7l. (1) Ansprüche von Beamten gemäß §§ 7e bis 7g und gemäß § 7i Abs. 2 können bei der Dienstbehörde nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren gemäß §§ 14 ff BGStG durchgeführt wurde. Die Geltendmachung durch Beamte bei der Dienstbehörde ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Liegt es im Ermessen der Behörde, über die Rechtsfrage mittels Bescheides zu entscheiden, ist ein Antrag auf Bescheiderlassung erst nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens zulässig. Die Dienstbehörde ist verpflichtet, an einer Schlichtung mitzuwirken und dem Bundessozialamt die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

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

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

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

1. - 2. [...]

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

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

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

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

2. Der Beschwerdeführer leitet eine Diskriminierung seiner Person davon ab, dass er trotz seiner Behinderung und ohne Überprüfung seiner Eignung in das Verteilzentrum dienstzugeteilt wurde.

Die Stattgebung der Ansprüche des Beschwerdeführers setzt voraus, dass er diese Ansprüche zuvor in einem Schlichtungsverfahren geltend gemacht hat (§ 7l Abs. 1 erster Satz iVm §7a BEinstG). Dies hat der Beschwerdeführer

getan und er legte die Bestätigung des Sozialministeriumservice vor, wonach im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden konnte.

Der Verwaltungsgerichthof führt in seiner Rechtsprechung (VwGH 23.06.2014, 2013/12/0154) zu Schadenersatzansprüchen nach dem BEinstG Folgendes aus:

"Beruft sich ein behinderter Beamter auf eine gemäß § 7b Abs. 1 BEinstG verbotene Diskriminierung seitens seines Dienstgebers durch konkret umschriebene Maßnahmen bzw. Unterlassungen, so gilt Folgendes:

Die zuständige Dienstbehörde hat zur Entkräftung des Vorwurfes einer Diskriminierung des Beamten grundsätzlich jene sachlichen Gründe darzulegen, welche sie zu der vom Beamten kritisierten Maßnahme bzw. Unterlassung veranlasst haben.

Gelingt es der Dienstbehörde demgegenüber nicht darzulegen, dass die kritisierten Maßnahmen bzw. Unterlassungen aus sachlichen Gründen erfolgt sind, so ist zunächst grundsätzlich von einer Diskriminierung des Beamten auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach subjektiven Intentionen der Diskriminierenden durch die Behinderung motiviert gewesen ist. Auch in dieser Frage hat die Dienstbehörde den Sachverhalt amtswegig zu ermitteln (vgl. zur ähnlichen Situation im Zusammenhang mit Ansprüchen nach dem B-GlBG das hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, Zl. 2012/12/0165, mit weiteren Hinweisen). Eine Ausnahme von der Verpflichtung zur amtswegigen Ermittlung der subjektiven Motivationslage von Diskriminierenden besteht nur dann, wenn sich schon aus den objektiven Umständen ergibt, dass die Diskriminierung auf ein anderes als das nach dem BEinstG verpönte Motiv zurückzuführen war."

Der belangten Behörde ist es in der mündlichen Verhandlung gelungen, die Dienstzuteilung sachlich zu begründen:

Wie in der Beweiswürdigung bereits ausführlich dargestellt, waren die schlechte Auslastung des Projekts XXXX und der Plan das Projekt einzustellen, der Grund für die Dienstzuteilung. Im Jahr 2016 standen dem Projekt 8 Mitarbeiter zur Verfügung, deren Arbeitsauslastung jedenfalls weniger als 7 Stunden pro Tag betrug. Der Mitarbeiterstand wurde kontinuierlich reduziert, sodass im Jahr 2017 nur mehr zwei Mitarbeiter für das Projekt XXXX tätig waren (Einstufung PT2 und PT4), deren Auslastung 2,5 Stunden pro Tag betrug. Der Beschwerdeführer wurde für die Dienstzuteilung ausgewählt, weil er einer von zwei PT8-Beamten war, die für die freie Stelle (ebenfalls PT8) in Betracht kamen. Der andere in Betracht kommende PT8-Beamte hatte genau zur Zeit der Dienstzuteilung ein Projekt bei einer externen Firma angenommen und stand nicht zur Verfügung.

Darüber hinaus war der Dienstbehörde - wie bereits in der Beweiswürdigung ausgeführt -die Behinderung des Beschwerdeführers und seine Einschränkungen nicht bekannt, sodass es auch keinen offensichtlichen Grund gab, die Eignung des Beschwerdeführers vor der Dienstzuteilung zu überprüfen. Der Beschwerdeführer hat die Behörde auch nicht auf seine Bedenken gegen die Dienstzuteilung hingewiesen. Die Dienstzuteilung ist daher nicht aufgrund eines verpönten Motives (der Behinderung des Beschwerdeführers) erfolgt.

Ob die Dienstzuteilung rechtswidrig war - wie der Beschwerdeführer behauptet (unter anderem weil sie zeitlich nicht befristet war) - kann dahingestellt bleiben, weil dies nicht Gegenstand des Verfahrens ist. Der Beschwerdeführer hat gegen die als Weisung zu wertende Dienstzuteilung nicht remonstriert und bei der Dienstbehörde keine Bedenken gegen die Dienstzuteilung geäußert.

Soweit der Beschwerdeführer noch rügt, dass er vor der belangten Behörde keine Akteneinsicht in seinen Personalakt nehmen konnte, ist dazu auszuführen, dass der Beschwerdeführer am 10.12.2018 Akteneinsicht beim Bundesverwaltungsgericht erhalten hat.

Soweit der Beschwerdeführer den Verdacht hegt, dass der Bescheid nicht vom Personalamt XXXX erstellt wurde, kann aufgrund der glaubhaften Angaben des Zeugen XXXX in der Verhandlung vom 10.12.2018 festgehalten werden, dass dieser den Bescheid erstellt hat und allenfalls mit der Abteilung Personalrecht und mit einem Juristen Rücksprache gehalten hat. Wie der Zeuge nachvollziehbar angab, hat er für die Erstellung des Bescheides den in Wien befindlichen Personalakt nicht gebraucht.

Die Beschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

behinderter Beamter, Dienstzuteilung, Diskriminierung, Sachlichkeit der Dienstzuteilung, Schadenersatz, Schlichtungsverfahren, Weisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W221.2175584.1.00

Zuletzt aktualisiert am

19.07.2019

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at