jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Beschluss 2020/12/29 Ra 2020/12/0015

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.12.2020

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)
10/07 Verwaltungsgerichtshof
40/01 Verwaltungsverfahren
68/01 Behinderteneinstellung

Norm

AVG §59 Abs1
AVG §66 Abs4
BEinstG §7d
BEinstG §7d Abs1 Z1
BEinstG §7d Abs1 Z2
BEinstG §7i Abs1
B-VG Art133 Abs4
VwGG §34 Abs1
VwGVG 2014 §17

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Köhler sowie Hofrätin Mag.a Nussbaumer-Hinterauer und Hofrat Mag. Feiel als Richterin und Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Sinai, über die Revision des Bundesministers für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (nunmehr: Bundesministerin für Justiz), gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. November 2019, I407 2211628-1/34E, betreffend Schadenersatz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG (mitbeteiligte Partei: A W in V), den Beschluss gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Begründung

1 Der Mitbeteiligte stand bis 31. August 2019 als Justizwachebeamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und befindet sich seit 1. September 2019 im Ruhestand. Er ist begünstigter Behinderter; mit Bescheid des Bundessozialamtes Tirol vom 14. April 1997 wurde ein Grad der Behinderung von 50 % festgestellt. Er

stellte am 20. Juni 2016, vertreten durch einen Sekretär der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, gemäß §§ 7b, 7c, 7d, 7i, 7j, 7l und 7m Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) wegen der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Antrag auf Schadenersatz in Höhe von € 3.000,--.

2 Mit Bescheid des Bundesministers für Justiz vom 23. November 2017 wurde dieser Antrag abgewiesen. Begründend wurde zum Verfahrensgang ausgeführt, der Mitbeteiligte habe in seinem Antrag ausgeführt, in dieser Angelegenheit sei ein Schlichtungsverfahren vor dem Sozialministeriumservice, Landesstelle Tirol, am 11. April 2016 ohne Einigung beendet worden, obwohl die Dienstbehörde vor diesem Zeitpunkt keinerlei Maßnahmen gepflogen habe, um das unerwünschte, unangebrachte sowie anstößige Verhalten seines Vorgesetzten Oberstleutnant S hintanzuhalten. Insbesondere sei seitens der Dienstbehörde ein Umfeld an der Dienststelle des Mitbeteiligten akzeptiert worden, welches durch Beleidigung bzw. Demütigung gekennzeichnet gewesen sei. Dazu habe der Mitbeteiligte in seiner Stellungnahme vom 10. November 2016 konkretisierend ausgeführt, Oberstleutnant S habe in den Schreiben vom 5. November 2013, 10. April 2014, 6. Juli 2015 und vom 14. September 2015 geäußert, dass „eine behauptete Überforderung des Sachbearbeiters (wohl gemeint der Mitbeteiligte) auf seine Behinderung zurückzuführen sei“, „der Justizwachebeamte (wohl gemeint der Mitbeteiligte) eine Behinderung höheren Ausmaßes aufweise und möglicherweise nicht im Stande sei, einen Angriff eines Häftlings gegen sich oder eine andere Person erfolgreich abzuwehren. Sohin sei eine andere Verwendung in der Vollzugsstelle (beispielsweise Vollzugsbüro) aufgrund des bekannten Verhaltens dieses Justizwachebeamten gegenüber dem Leiter des Vollzugsbereiches nicht vorstellbar“. „Nur aus diesem Grund und auch aufgrund der Tatsache, dass es sich beim Mitbeteiligten um eine Person mit Behinderung (Behindertenausweis) handle, habe ich diesen Antrag gestellt“ sowie „Beim Mitbeteiligten liegt eine Art ‚infantile Paranoia‘ vor.“ Weiters habe Oberstleutnant S in einem undatierten Schriftstück ausgeführt „Weiters kann die Behinderung dieses Exekutivbeamten (wohl gemeint des Mitbeteiligten) nicht außer Acht gelassen werden“, in einem Schlichtungsgespräch vom 27. Jänner 2016 „bei vermutlich negativ ausgehendem Befund hätten wir das Problem Mitbeteiligter endlich los“, in einem Gespräch am 30. Oktober 2013 „der Verfasser dieses Schreibens muss ein Geistesgestörter sein, dabei fällt mir augenblicklich der Name des Mitbeteiligten ein“ sowie im März 2013 „der (wohl gemeint der Mitbeteiligte) ist ja im Kopf noch mehr behindert als am Körper“. Durch diese länger andauernde konfliktbelastete Situation am Arbeitsplatz habe sich beim Mitbeteiligten ein Krankheitsbild entwickelt, welches kausal auf die langanhaltende Mobbingsituation am Arbeitsplatz zurückzuführen sei.

3 Mit Mitteilung der Dienstbehörde vom 15. Dezember 2016 sei dem Mitbeteiligten Gelegenheit gegeben worden, die von diesem anspruchbegründend vorzubringenden Unterlassungen bzw. kritisierten Maßnahmen seitens der Dienstbehörde vorzubringen.

4 Mit ergänzender Stellungnahme vom 9. Dezember 2016 habe der Mitbeteiligte ausgeführt, dass die Frage einer disziplinarrechtlichen Verurteilung des Oberstleutnant S nur von sekundärer Relevanz sei, zumal durch die Tatsache, dass aufgrund des Anbringens des Mitbeteiligten überhaupt Erhebungen für die Durchführung eines Disziplinarverfahrens gepflogen worden seien, feststehe, dass die Dienstbehörde vor diesem Zeitpunkt keinerlei Maßnahmen gesetzt habe, um das Verhalten des Oberstleutnant S hintanzuhalten. Insbesondere sei dem Mitbeteiligten im Rahmen einer Besprechung am 7. April 2016 in der Generaldirektion seitens der vormaligen Leiterin der Personalabteilung in der mittlerweile aufgelösten Vollzugsdirektion erklärt worden, dass es seitens der Dienstbehörde eine Vielzahl an Reaktionen gegeben habe und weiters sei ihm zugesichert worden, dass allfällige Kosten für gesundheitliche Maßnahmen übernommen werden würden. Dies ließe nur den Schluss zu, dass seitens der Dienstbehörde ein Anerkenntnis bezüglich der behaupteten Diskriminierung sowie einer damit verbundenen Schadenersatzleistung vorliege.

5 Mit Mitteilung vom 14. Februar 2017 habe die Dienstbehörde dem Mitbeteiligten eine detaillierte Auflistung von Maßnahmen übermittelt, welche die Dienstbehörde in dieser Angelegenheit ergriffen habe.

6 Letztlich habe das Bundesverwaltungsgericht mit Entscheidung vom 5. August 2016 über Beschwerde des Oberstleutnant S gegen den Einleitungsbeschluss der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz den bekämpften Bescheid aufgehoben und das Disziplinarverfahren gemäß § 118 Abs. 1 Z 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) eingestellt, zumal nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts Oberstleutnant S keine Äußerungen getätigt habe, welche grundsätzlich geeignet seien, die menschliche Würde eines Vorgesetzten oder Kollegen zu verletzen oder den Rahmen zulässiger sachlicher Kritik derart zu überschreiten, dass sie disziplinarrechtlich erheblich und die Grenzen zur persönlichen Beleidigung überschritten worden seien.

7 Im Rahmen des festgestellten Sachverhalts führte die Dienstbehörde unter anderem aus, der am 6. Mai 1956 geborene Mitbeteiligte sei mit Wirksamkeit vom 1. Dezember 1979 in ein provisorisches Dienstverhältnis zum Bund aufgenommen worden. Seine Definitivstellung sei mit 1. Mai 1983 erfolgt. Seine Dienststelle sei die Justizanstalt I.

8 Oberstleutnant S habe am 4. November 2013 bei der Anstaltsleitung einen Antrag auf Verwendungsänderung des Mitbeteiligten eingebracht.

9 Der Leiter der Justizanstalt habe der Dienstbehörde mit Schreiben vom 7. November 2013 von Mobbingvorwürfen des Mitbeteiligten gegen seinen Vorgesetzten Oberstleutnant S berichtet.

10 Aufgrund der beiderseitigen emotionalen und persönlichen Betroffenheit sei eine gemeinsame Aussprache unterlassen worden. Zwar habe der Mitbeteiligte eine solche begrüßt, habe sich jedoch mit dem Anstaltsleiter darauf verstanden, dass derzeit eine Verwendung außerhalb des Einflussbereichs von Oberstleutnant S sicherlich die bessere Lösung und eine Aussprache erst bei Abklingen der ersten Emotionen sinnvoll und zielführend sei. Angesichts dessen sei als Sofortmaßnahme die weitere Verwendung des Mitbeteiligten im Hauptmagazin und somit im Bereich der Wirtschaftsstelle verfügt worden. Seitens der Dienstbehörde sei der Leiter der Justizanstalt mit Schreiben vom 9. November 2013 aufgefordert worden, nach Ablauf einer dreimonatigen Beobachtungsfrist, einen Situationsbericht über die weitere Entwicklung der Angelegenheit zu legen. Mit Schreiben vom 11. November 2013 habe der Mitbeteiligte seine enorme psychische Belastung und seine Suizidgedanken mitgeteilt. Der Anstaltsleiter habe daraufhin mit dem Mitbeteiligten im Beisein von Major H am 11. November 2013 ein Gespräch geführt. Mit dem Ziel einer Entlastung des Mitbeteiligten sei im Einvernehmen mit demselben eine Verwendung im Reinigungsbetrieb ins Auge gefasst worden. Aufgrund der erwähnten Suizidgedanken sei im Einvernehmen mit dem Mitbeteiligten die ihm ausgefolgte Schusswaffe vom Waffenwart eingezogen und sicher verwahrt worden. Darüber hinaus sei mit seinem Einverständnis bis zur fachärztlichen Abklärung von seiner Einteilung zum Nachtdienst Abstand genommen worden. Zudem sei der Mitbeteiligte vom Anstaltsleiter angewiesen worden, umgehend die Ambulanz der Universitätsklinik I für Psychiatrie aufzusuchen und sich dort einer Untersuchung zu unterziehen. Die Polizeiinspektion S sei informiert worden, da der Mitbeteiligte zum damaligen Zeitpunkt auch privat eine Schusswaffe besessen habe.

11 Nach Abklärung des Gesundheitszustandes durch die Universitätsklinik für Psychiatrie am 11. November 2013 seien beim Mitbeteiligten keine Hinweise auf eine akute Selbst- oder Fremdgefährdung vorgelegen.

12 Angesichts dessen sei vom Anstaltsleiter in Aussicht genommen worden, den Mitbeteiligten nach einer Beobachtungsphase von vierzehn Tagen und einem klärenden Gespräch wieder in den Exekutivdienst (Nachtdienst mit Schusswaffe) zu stellen. Seitens der Dienstbehörde sei der Leiter der Justizanstalt mit Schreiben vom 20. November 2013 aufgefordert worden, nach Ablauf einer dreimonatigen Beobachtungsfrist einen Situationsbericht über die weitere Entwicklung der Angelegenheit zu legen. Am 29. November 2013 sei in einem Gespräch zwischen dem Anstaltsleiter und dem Mitbeteiligten vereinbart worden, die Dienstwaffe wieder auszufolgen und ihn zum Nachtdienst einzuteilen, da angesichts des Befundes der Universitätsklinik für Psychiatrie die seitens des Mitbeteiligten geäußerten Suizidgedanken nicht vorlägen. Auch sei vereinbart worden, im Zusammenwirken mit dem Leiter des Vollzugsbereiches eine Verwendung des Mitbeteiligten in der Vollzugsstelle zu versuchen. Mit 5. Dezember 2013 sei die vom Leiter der Justizanstalt Innsbruck in Absprache mit der vormaligen Vollzugsdirektion getätigte Vorgangsweise mit dem Beifügen zur Kenntnis genommen worden, dass im Bedarfsfall einem weiteren Bericht entgegengesehen werde. Mit Bericht des Anstaltsleiters vom 10. Juli 2015 sei der Dienstbehörde von unüberbrückbaren Differenzen und wechselseitigen Schuldzuweisungen zwischen dem Mitbeteiligten und Oberstleutnant S berichtet worden. Die von der Dienstbehörde mit Schreiben vom 14. August 2015 angebotene Mediation während der Dienstzeit und bei voller Kostenübernahme sei laut dem Bericht des Anstaltsleiters vom 10. September 2015 seitens Oberstleutnant S nicht angenommen worden. Aufgrund einer Sachverhaltsdarstellung vom 8. Juli 2015 sei gegen den Mitbeteiligten ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Verleumdung des Oberstleutnant S eingeleitet worden. Das diesbezügliche Ermittlungsverfahren sei mit 17. Dezember 2015 gemäß § 190 Z 2 StPO eingestellt worden.

13 Der Mitbeteiligte habe mit 30. November 2015 einen Antrag gemäß § 14 Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) gestellt. Mit Schreiben der Schlichtungsstelle des Sozialministeriumservice vom 1. Dezember 2015 sei die Dienstbehörde zu Schlichtungsgesprächen mit dem Mitbeteiligten eingeladen worden. Mit Schreiben vom 12. Jänner 2016 habe die Dienstbehörde den Anstaltsleiter zur Teilnahme an dem am 27. Jänner 2016 stattfindenden Schlichtungsgespräch eingeteilt, mit dem Auftrag, hiernach darüber zu berichten. Dem Bericht vom 27. Jänner 2016 sei

zu entnehmen gewesen, dass Oberstleutnant S in der Schlichtungsverhandlung angegeben habe, mit November 2016 in den Ruhestand zu treten. Der Mitbeteiligte sei weiters damit einverstanden, bis zu diesem Zeitpunkt anderweitig Verwendung zu finden, weshalb aufgrund dieser Einigung das Schlichtungsverfahren bis auf weiteres ausgesetzt worden sei.

14 Mit 19. Jänner 2016 sei die Dienstbehörde durch den Leiter der Justizanstalt darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass der Mitbeteiligte einer Lösung im obenstehenden Sinne doch nicht mehr zustimme. Mit Erledigung vom 3. Februar 2016 sei sodann Oberstleutnant S zu einem diese Angelegenheit betreffenden Gespräch gebeten worden, welches schlussendlich aufgrund einer spontanen dauernden Erkrankung desselben erst am 8. März 2016 habe stattfinden können. Zwischenzeitig sei der Dienstbehörde mit Bericht über die beabsichtigte Enderledigung vom 29. Februar 2016 von der Staatsanwaltschaft I mitgeteilt worden, dass von der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen Oberstleutnant S wegen §§ 302 Abs. 1, 83 Abs. 1 StGB gemäß § 35 Abs. 1 Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG) abgesehen worden sei, da der mit Schreiben des Mitbeteiligten vom 11. Jänner 2016 aufgezeigte Sachverhalt keinen Anfangsverdacht erkennen lasse. Mit 11. März 2016 sei Oberstleutnant S mit sofortiger Wirkung, zunächst befristet bis 31. Oktober 2016, gemäß § 40 Abs. 1 BDG 1979 auf dem Arbeitsplatz Departmentleiter „Department Anstalts- und Unternehmerbetriebe“ verwendet worden.

15 Mit 7. April 2016 sei der Mitbeteiligte zu einer Besprechung in der Generaldirektion geladen gewesen, bei welcher er nochmals seine Sicht der Dinge dargelegt habe. Am 3. und 12. Mai 2016 seien Chefinspektor X und Bezirksinspektor Y zu den Verhaltensweisen Oberstleutnants S niederschriftlich von der Dienstbehörde einvernommen worden. Eine Einvernahme von Oberstleutnant S durch die Dienstbehörde sei am 6. Juni 2016 erfolgt.

16 Mit 6. Juli 2016 sei als vorläufig strengste Maßnahme eine Disziplinaranzeige gegen Oberstleutnant S wegen achtlosen Umgangs sowie respektlosen Kommunikationsstils in Bezug auf die gesamte Belegschaft, welche die dienstliche Zusammenarbeit und den Betriebsfrieden ernstlich störten, erstattet worden, zumal dieser dadurch insoweit verdächtig gewesen sei, eine Dienstpflichtverletzung nach § 43a BDG 1979 begangen zu haben. Der gegen den Beschluss der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz betreffend die Einleitung eines Disziplinarverfahrens von Oberstleutnant S erhobenen Beschwerde sei vom Bundesverwaltungsgericht stattgegeben und das Verfahren gemäß § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 eingestellt worden.

17 In rechtlicher Hinsicht vertrat die Dienstbehörde den Standpunkt, eine Diskriminierung durch eine Belästigung nach § 7d BEinstG liege dann vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt würden, welche bezweckten oder bewirkten, dass die Würde der betroffenen Person verletzt sowie ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen werde.

18 Für die Aussagen in den Schreiben an den Anstaltsleiter bzw. in dem Polizeiprotokoll folge daraus, dass diese nicht an den Mitbeteiligten gerichtet gewesen seien. Die darin enthaltene Thematisierung der Behinderung, welche im Zusammenhang mit einem Antrag auf Verwendungsänderung des Mitbeteiligten bzw. im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens geäußert worden sei, könne unter dem Aspekt, dass der Mitbeteiligte tatsächlich zum Kreis der begünstigten Behinderten gehöre, nicht als Belästigung im Sinne des BEinstG gesehen werden. Die dort getroffenen Äußerungen hätten vor diesem Hintergrund nicht als entwürdigend oder dies bezweckend erachtet werden können. Auch aus den vorliegenden Einvernahmen von Chefinspektor X und Bezirksinspektor Y hätten keine Belästigungshandlungen entnommen werden können.

19 Unbeschadet der rechtlichen Bewertung der Aussagen von Oberstleutnant S eröffne sich ein Schadenersatzanspruch gegen den Dienstgeber allerdings nur insoweit, als es dieser schuldhaft unterlasse, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen angemessene Abhilfe zu schaffen. Seitens der Dienstbehörde bzw. der vormaligen Vollzugsdirektion habe es eine Vielzahl von unmittelbaren wie mittelbaren, unverzüglichen, sowie maßnahmengerechten Reaktionen gegeben, um situationsbedingt und lösungsorientiert auf ein geordnetes Betriebsklima hinzuwirken.

20 Voraussetzung einer schuldhaften Verletzung der Verpflichtungen durch den Dienstgeber sei, dass dieser Abhilfemaßnahmen schuldhaft unterlasse. Welche Maßnahme als angemessene Abhilfemaßnahmen in Betracht kämen, richte sich nach den Umständen des Einzelfalles, der Dienstgeber sei bezüglich der Wahl zur Zielerreichung

geeigneter Mittel grundsätzlich frei. Das Spektrum möglicher Reaktionen sei denkbar weit und umfasse bei Belästigungen durch andere Dienstnehmer insbesondere Gespräche, Mediationen, Ermahnungen, Verwendungsänderungen, Versetzungen sowie allfällige weiter gefasste disziplinarrechtliche Maßnahmen.

21 In der vorliegenden Angelegenheit seien fortwährend unter der Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit unmittelbar angemessene sowie zweckmäßig erscheinende Reaktionen gesetzt worden. Diese hätten mit anfänglich durch den Anstaltsleiter geführten Gesprächen begonnen, einvernehmliche Verwendungsänderungen sowie das Anbot einer Mediation während der Dienstzeit samt Kostenübernahme durch die Dienstbehörde umfasst. Schlussendlich sei im Sinne eines Verschärfungsgrundsatzes Disziplinaranzeige gegen Oberstleutnant S erhoben worden.

22 Dass einige dieser Maßnahmen ex post betrachtet nicht zur Zielerreichung geführt hätten, könne der Dienstbehörde jedoch keinesfalls zum Vorwurf gemacht werden, insbesondere da die als Sofortmaßnahme getätigte einvernehmliche Verwendungsänderung des Mitbeteiligten in die Wirtschaftsstelle Anfang November 2013 ex ante betrachtet schon allein aufgrund dessen Zustimmung zu diesem Vorgehen vernünftigerweise keinen Grund zu zweifeln übrig gelassen habe, Abhilfe im Rahmen der Fürsorgepflicht zu schaffen. Als der Mitbeteiligte sich bereits nach wenigen Tagen erneut an den Anstaltsleiter gewendet und darüber hinaus Suizidgedanken geäußert habe, sei dessen Reaktion nachvollziehbarerweise vordergründig auf die Prävention einer Selbstgefährdung gerichtet gewesen, wobei dem Mitbeteiligten dennoch eine weitere Verwendungsänderung angeboten worden sei, um ihm unabhängig der allfälligen weiteren Vorgehensweise als Sofortmaßnahme ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches geeignet sei, seinem Wohl zu entsprechen. Auch die Anfang Dezember 2013 gesetzten Handlungen seitens des Anstaltsleiters hätten unter diesem Gesichtspunkt gesehen zu werden, als man den Mitbeteiligten wieder im Zusammenwirken mit dem Leiter des Vollzugsbereiches in der Vollzugsstelle habe verwenden wollen. In dieser Phase seien die gesetzten Maßnahmen des Anstaltsleiters aus Sicht der Dienstbehörde geeignet und überdies auch angemessen gewesen, um eine Entspannung und in weiterer Folge auch Bereinigung der Angelegenheit herbeizuführen, womit sich ein darüber hinausgehendes Tätigwerden seitens der Dienstbehörde erübrigt habe. Als der Dienstbehörde im August 2015 die Differenzen und wechselseitigen Schuldzuweisungen zwischen dem Mitbeteiligten und Oberstleutnant S abermalig zur Kenntnis gelangt seien, sei dem Anbot einer externen Mediation gegenüber interner Gespräche der Vorzug gegeben worden. Dass diese seitens Oberstleutnant S nicht in Anspruch genommen worden sei, sei bedauerlich, liege jedoch außerhalb des Einflussbereiches der Dienstbehörde. Als selbst das Schlichtungsverfahren im Jänner 2016 trotz anfänglicher einvernehmlicher Lösung nicht den gewünschten Erfolg gezeigt habe und im weiteren Verlauf durch den Mitbeteiligten Strafanzeige gegen Oberstleutnant S eingebracht worden sei, seien die Streitbeteiligten zwecks Darlegung der unterschiedlichen Gesichtspunkte zu einem persönlichen Gespräch in die Generaldirektion geladen worden. Als Schlusspunkt sei nach der niederschriftlichen Einvernahme von Chefinspektor X und Bezirksinspektor Y Anfang Juli 2016 Disziplinaranzeige gegen Oberstleutnant S erhoben worden.

23 Dementsprechend könne eine Fürsorgepflichtverletzung infolge einer Tatenlosigkeit durch die Dienstbehörde nicht erkannt werden, wobei abschließend festzuhalten sei, dass ein Eingeständnis bzw. Anerkenntnis seitens der Dienstbehörde keinesfalls erfolgt sei, sondern auch durch die von der Leiterin der Personalabteilung in der mittlerweile aufgelösten Vollzugsdirektion in der Besprechung vom 7. April 2016 getätigten Äußerungen keine Bezugnahme auf die Anspruchsgrundlage stützende Tatbestandsmerkmale erfolgt sei, vielmehr noch nachdrücklich von dieser in besagter Besprechung bekräftigt worden sei, dass die Vollzugsdirektion bzw. Generaldirektion Reaktionen getätigt habe, welche gegen ein Zugeständnis einer Fürsorgepflichtverletzung im Sinne eines schuldhaften Unterlassens von Abhilfemaßnahmen sprächen.

24 Mit dem angefochtenen Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts wurde der Beschwerde des Mitbeteiligten stattgegeben und diesem gemäß §§ 7b, 7c, 7d, 7i, 7j, 7l und 7m BEinstG ein Schadenersatz in Höhe von € 23.000,-- zuerkannt.

25 Das Bundesverwaltungsgericht traf nach Durchführung zweier mündlicher Verhandlungen und Einholung eines Sachverständigengutachtens weitere Feststellungen. Danach leide der Mitbeteiligte an einer schweren psychosomatischen Störung, ausgelöst durch Mobbing am Arbeitsplatz. Außerdem könnten schwere schmerzhafte, mit großen Pusteln übersäte und nässende, über den Körper verteilte und über mehrere Wochen anhaltende Hautausschläge auf das Verhalten von Oberstleutnant S zurückgeführt werden.

26 Eine Diskriminierung des Mitbeteiligten sei durch die schuldhafte Unterlassung der Dienstbehörde erfolgt, welche bezüglich des jahrelang andauernden Konflikts zwischen dem Mitbeteiligten und einem ihrer Organwalter, nämlich Oberstleutnant S, keine zielführenden bzw. adäquaten Maßnahmen gesetzt habe.

27 Durch die Diskriminierung habe der Mitbeteiligte 18 Tage Schmerzen schweren Grades, 36 Tage Schmerzen mittleren Grades und 72 Tage Schmerzen leichten Grades erlitten.

28 Zudem seien die Kosten für die notwendigen Therapien bis dato und ab dem jetzigen Zeitpunkt für einen Zeitraum von ein, maximal eineinhalb bis zwei Jahren als kausal durch die diskriminierenden und schuldhaften Unterlassungen der Dienstbehörde verursacht anzusehen. Die Zugehörigkeit des Mitbeteiligten zum Kreis der begünstigten Behinderten sei der Dienstbehörde bekannt gewesen.

29 Der Mitbeteiligte habe nach Einlangen des Sachverständigengutachtens seinen Antrag dahin modifiziert, dass er Schadenersatz in der Höhe von € 23.000,-- begehrte.

30 In rechtlicher Hinsicht führte das Bundesverwaltungsgericht aus, die im Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts betreffend die Einstellung des Disziplinarverfahrens gegen Oberstleutnant S relevierten disziplinären Vorwürfe stellten „keine Vorfragen der hier anzuwendenden Bestimmungen des BEinstG dar“ und seien somit nicht verfahrensgegenständlich. Ebenso wenig verfahrensgegenständlich seien die Feststellungen des am 3. April 2013 mangels eines Anfangsverdachts eingestellten Strafverfahrens. Der Mitbeteiligte habe eine Diskriminierung seiner Person von den fortgesetzten Verhaltensweisen des Oberstleutnant S ihm gegenüber und den fehlenden bzw. nicht zielführenden Maßnahmen der Dienstbehörde abgeleitet.

31 Die Stattgebung der Ansprüche des Mitbeteiligten setze voraus, dass er diese Ansprüche zuvor in einem Schlichtungsverfahren geltend gemacht habe (§ 7l Abs. 1 erster Satz iVm § 7a BEinstG). Dies habe der Mitbeteiligte getan und die Bestätigung des Sozialministeriumservice vorgelegt, wonach im Schlichtungsverfahren keine Einigung habe erzielt werden können.

32 Der Verwaltungsgerichtshof habe in seinem Erkenntnis vom 23. Juni 2014, 2013/12/0154 Folgendes ausgeführt:

„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.“

33 Der belangten Behörde sei es im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht - wie in der Beweiswürdigung dargestellt - nicht gelungen, die kritisierten Maßnahmen bzw. Unterlassungen sachlich zu begründen, weswegen grundsätzlich von einer Diskriminierung des Beamten auszugehen sei. Dass die Diskriminierung durch die Behinderung motiviert gewesen sei, ergebe sich eindeutig aus den diversen Schreiben und Äußerungen des Oberstleutnant S, auch gegenüber der Anstaltsleitung, in welchen immer wieder die Behinderung des Mitbeteiligten in nicht angemessener und erniedrigender Form thematisiert worden sei.

34 Die am 5. November 2013 verfügte Verwendung des Mitbeteiligten in der Wirtschaftsstelle sei zwar ein geeignetes Mittel zur ersten, unmittelbaren Entschärfung der Situation durch die belangte Behörde gewesen. Wenn jedoch seitens der belangten Behörde ausgeführt werde, dass einerseits die Dienstbehörde am 9. November 2013 die Verwendungsänderung zur Kenntnis genommen und vom 5. Dezember 2013 bis zum 9. Juli 2015 keine Berichte der Anstaltsleitung oder des Beschwerdeführers zur Kenntnis genommen habe, so sei auf die von Oberstleutnant S

gegenüber der Anstaltsleitung schriftlich im Rahmen der Beweiswürdigung dargelegten Äußerungen (die im Wesentlichen dem Vorbringen des Mitbeteiligten in der Stellungnahme vom 10. November 2016 entsprechen und seitens der Dienstbehörde nicht bestritten wurden, Anmerkung des Verwaltungsgerichtshofes) zu verweisen.

35 § 14 Abs. 3 Strafvollzugsgesetz bestimme, dass über Missstände, die im eigenen Wirkungsbereich nicht abgestellt werden könnten, die Leiter der Justizanstalten dem Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz zu berichten hätten. Im Hinblick auf diese Bestimmung sei zweifelsfrei davon auszugehen, dass die Leiter der Justizanstalten Organwalter der belangten Behörde seien. Insofern gingen die Ausführungen, dass der belangten Behörde kein Organisationsverschulden vorzuwerfen sei, ins Leere.

36 In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass das Angebot einer Mediation an Oberstleutnant S am 14. August 2015, welches dieser nicht angenommen habe, die Verwendung von Oberstleutnant S auf einem Arbeitsplatz als Departmentleiter am 11. März 2016 und schließlich die Erstattung einer Disziplinaranzeige gegen Oberstleutnant S am 6. Juli 2016, keine geeigneten Maßnahmen gewesen seien, um die Situation zu kalmieren.

37 Um Mobbing zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und die Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema „Mobbing“ zu fördern, aber auch gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Pflichtverletzung handle, sehe § 43a BDG 1979 eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor.

38 Die vom Mitbeteiligten behauptete Diskriminierung falle unter die „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im Verständnis des § 13 Abs. 1 Z 6 B-GlBG bzw. des § 7b Abs. 1 Z 6 BEinstG, wobei das Fehlen eines subjektiven Rechts auf Behandlung eines Verbesserungsvorschlages eine Diskriminierung nicht ausschließe.

39 Die belangte Behörde habe in der Begründung der Disziplinaranzeige im Wesentlichen ausgeführt, dass der Disziplinarbeschuldigte Oberstleutnant S die angelasteten Verhaltensweisen und Äußerungen in der gebotenen Gesamtbetrachtung in einer Frequenz und Schärfe platziert habe, die vorliegend die Grenzen der Wahrung der menschlichen Würde von Kollegen und Vorgesetzten und des Betriebsfriedens sowie des zulässigen Vortrags von Kritik in einer sachlichen, den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form insgesamt durchaus bewusst und gewollt hintanstellen würde. Die geradezu penetrant wirkenden Erwähnungen der „Behinderung“ des Mitbeteiligten in den diversen Eingaben an die übergeordneten Dienststellen hätten im Empfängerhorizont durchaus als zweideutige, respektlose, abqualifizierende Zuschreibungen an einen missliebigen Mitarbeiter aufgefasst werden können.

40 Dass betreffend den Mitbeteiligten eine unmittelbare Diskriminierung vorliege, ergebe sich aus den Ausführungen in der Beweiswürdigung. Der Mitbeteiligte sei aufgrund einer Behinderung immer wieder Opfer von verbalen Angriffen gewesen und sei ohne entsprechende adäquate Gegenmaßnahmen seitens der Dienstbehörde durch seinen Vorgesetzten wegen seiner Behinderung immer wieder gemobbt worden.

41 Das Vorbringen des Mitbeteiligten lasse in seiner Gesamtheit erkennen, dass er jahrelang einer Diskriminierung durch Belästigung ausgesetzt gewesen sei. Er sei durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert worden, indem dieser es schuldhaft unterlassen habe, „der Belästigung durch Oberstleutnant S Abhilfe zu schaffen“. Der Mitbeteiligte sei jahrelang im Zusammenhang mit seiner Behinderung einer unerwünschten Verhaltensweise ausgesetzt gewesen, die die Würde seiner Person verletzt oder die Verletzung bezweckt habe, die für ihn unerwünscht, unangebracht oder anstößig gewesen sei und die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes und demütigendes Umfeld für ihn geschaffen oder dies bezweckt habe.

42 Gemäß § 7i Abs. 1 BEinstG habe bei einer Belästigung (§ 7d) die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7d Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens habe die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf € 1.000,-- Schadenersatz.

43 Gemäß § 7j BEinstG sei die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen werde und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen sei sowie Diskriminierungen verhindere. Dabei sei insbesondere auf die

Dauer der Diskriminierung, die Schwere eines allfälligen Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

44 Zum prozessualen Vorbringen der belangten Behörde, dass es sich bei der im Rahmen der zweiten Verhandlung erörterten Stellungnahme des Mitbeteiligten um eine Änderung des verfahrenseinleitenden Antrags handle (§ 13 Abs. 8 AVG iVm § 17 VwGVG), die eine Zurückweisung der Beschwerde zur Folge haben müsste, sei wie folgt auszuführen: Tatsächlich habe der Gesetzgeber in Kauf genommen, dass eine Aufhellung dieses unklaren Konzepts nur in gewissen Richtungen möglich sei (vgl. unter vielen Mayer, ecolex 1998, 591). Der verfahrenseinleitende Antrag solle nach § 13 Abs. 8 AVG dann abgeändert werden können, „wenn die Sache ihrem Wesen nach nicht geändert" werde. Der Verwaltungsgerichtshof betone, dass die Frage der „Wesentlichkeit" auch eine Wertungsfrage sei (Hinweis auf VwGH 9.12.2008, 2007/09/0122). Dies könne nur so verstanden werden, dass die Grenze im Rahmen der Sach- und Rechtslage von der Behörde gezogen werden müsse.

45 Soweit aber eine Antragsänderung „den Charakter" der Sache betreffe, werde sie vom Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung als Stellung eines neuen Antrags (als ein „aliud") unter konkludenter Zurückziehung des ursprünglichen Antrags gewertet. Fallgegenständlich handle es sich um eine Modifizierung und Präzisierung des verfahrensgegenständlichen Antrags (§ 37 AVG iVm § 17 VwGVG) unter Beachtung des vom Gericht eingeholten Sachverständigengutachtens und keinesfalls um ein aliud, das als konkludente Zurückziehung des ursprünglichen Antrags zu verstehen gewesen wäre.

46 Die Höhe des festgesetzten Schadenersatzanspruchs entspreche der Dauer der Diskriminierung, der Schwere des Organisationsverschuldens und dem Ausmaß der Beeinträchtigung. Da beim Mitbeteiligten eine schwere psychosomatische Störung aufgrund von anhaltendem Mobbing am Arbeitsplatz im Sinne einer persönlichen Beeinträchtigung im Sinne des § 7i zweiter Satz BEinstG vorliege und er über mehrere Jahre einer belastenden Arbeitssituation ausgeliefert gewesen sei, sei der Beschwerde stattzugeben und spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

47 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende Amtsrevision mit dem Antrag, in der Sache selbst zu entscheiden und das angefochtene Erkenntnis dahin abzuändern, dass der Beschwerde nicht Folge gegeben werde; in eventu das angefochtene Erkenntnis wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts aufzuheben.

48 In der Zulässigkeitsbegründung der Revision finden sich drei Argumente. Zunächst wird ausgeführt, das Bundesverwaltungsgericht habe sich nicht im Detail mit den „zahlreich seitens der Dienstbehörde gesetzten Maßnahmen" befasst und sei nicht darauf eingegangen, dass zum Kriterium der „angemessenen Abhilfe" Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehle. Insbesondere sei es aufgrund des Umstandes, dass mehrere begünstigte Behinderte in einem Dienstverhältnis zum Bund stünden, von unentbehrlicher Notwendigkeit zu wissen, durch welche Maßnahmen wirksam angemessene Abhilfe im Sinne des § 7d Abs. 1 Z 2 BEinstG geschaffen werden könne, um so ein ausreichend und nachhaltig diskriminierungsfreies Betriebsklima für die Bediensteten zu schaffen und sich seitens des Dienstgebers wirksam gegen Schadenersatzansprüche verteidigen zu können.

49 Als zweites Argument wird vorgebracht, es fehle konkret an Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur wesentlichen Antragsänderung im Sinne des § 13 Abs. 8 AVG iVm § 17 VwGVG in Bezug auf die wesentliche wertmäßige Erweiterung eines Antrages - wie gegenständlich etwa von mehr als 750 %.

50 Als drittes Argument wird vorgebracht, das Bundesverwaltungsgericht führe aus, § 14 Abs. 3 StVG bestimme, dass über Missstände, die im eigenen Wirkungsbereich nicht abgestellt werden könnten, die Leiter der Justizanstalten dem Bundesministerium für Justiz zu berichten hätten. Es fehle jedoch an Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, ob sich die in dieser Bestimmung angesprochenen „Missstände" auf Vorschriften und Anordnungen zum Vollzug im Sinne des Abs. 1 leg. cit. bezögen oder aber auch den gesamten „Verwaltungsbetrieb" im Sinne des Abs. 2 leg. cit. mitumfassten. Dieser Frage komme über den konkreten Einzelfall hinaus Bedeutung zu, weil es derzeit 28 Justizanstalten in Österreich gebe und eine Verletzung der Berichtspflicht im Sinne des § 14 Abs. 3 StVG auch in gleichgelagerten Fällen wie dem Anlassfall etwaige haftungsrechtliche bzw. disziplinarrechtliche Folgen für den Normadressaten nach sich ziehen könnten.

51 Mit diesem Vorbringen wird die Zulässigkeit der Revision nicht aufgezeigt.

52 § 7d Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970 idF BGBl. I Nr. 107/2013 lautet auszugsweise:

„Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor, wenn eine Person

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,

2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird oder

4. durch Dritte außerhalb eines Dienstverhältnisses belästigt wird.

…“

53 § 7i BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 idF BGBl. I Nr. 7/2011 lautet auszugsweise:

„Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

§ 7i.

(1) Bei einer Belästigung (§ 7d) hat die betroffene Person gegenüber dem Belästiger, im Falle einer schuldhaften Unterlassung des Dienstgebers (§ 7d Abs. 2) auch gegenüber diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 € Schadenersatz.

…“

54 § 14 Strafvollzugsgesetz (StVG), BGBl. Nr. 144/1969 in der Fassung BGBl. I Nr. 32/2018 lautet:

„Aufsicht über den Strafvollzug

§ 14. (1) Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und der darauf gegründeten Vorschriften und Anordnungen ist von den Leitern der Anstalten zum Vollzug innerhalb des Bereiches der ihnen unterstellten Einrichtungen und im ganzen Bundesgebiet durch das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz zu überwachen.

(2) Die Vollzugsbehörden haben sich von dem gesamten Verwaltungs- und Vollzugsbetrieb in den von ihnen zu beaufsichtigenden Einrichtungen durch eigene Wahrnehmung Kenntnis zu verschaffen.

(3) Über Missstände, die im eigenen Wirkungsbereich nicht abgestellt werden können, haben die Leiter der Justizanstalten dem Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz zu berichten.“

55 Nach Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.

56 Nach § 34 Abs. 1 VwGG sind Revisionen, die sich wegen Nichtvorliegen der Voraussetzungen des Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zur Behandlung eignen, ohne weiteres Verfahren in nichtöffentlicher Sitzung mit Beschluss zurückzuweisen.

57 Hat das Verwaltungsgericht ausgesprochen, dass die Revision nicht gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist, hat die Revision gemäß § 28 Abs. 3 VwGG auch gesondert die Gründe zu enthalten, aus denen entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes die Revision für zulässig erachtet wird.

58 Nach § 34 Abs. 1a VwGG ist der Verwaltungsgerichtshof bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß § 25a Abs. 1 VwGG nicht gebunden. Die Zulässigkeit einer außerordentlichen Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG hat der Verwaltungsgerichtshof hingegen nur im Rahmen der dafür in der Revision vorgebrachten Gründe (§ 28 Abs. 3 VwGG) zu überprüfen.

59 § 7d Abs. 1 Z 2 BEinstG normiert eine Belästigung dadurch, dass eine Diskriminierung durch den Dienstgeber erfolgt, indem der Dienstgeber es im Falle einer Belästigung durch Dritte unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt einer Rechtsfrage im Sinn des

Art. 133 Abs. 4 B-VG nur dann grundsätzliche Bedeutung zu, wenn sie über den konkreten Einzelfall hinaus Bedeutung entfaltet (vgl. z.B. VwGH 20.10.2020, Ra 2019/15/0094). Es stellt daher keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG dar, welche konkreten Maßnahmen in einem bestimmten Einzelfall zu ergreifen sind, um die dort erfolgte Belästigung zu verhindern. Das Zulässigkeitsvorbringen zeigt nicht auf, inwieweit die detaillierte, den festgestellten Sachverhalt und die vom Dienstgeber gesetzten Schritte im Einzelnen evaluierende Bewertung des Verwaltungsgerichts eine krasse bzw. unvertretbare Beurteilung des Einzelfalles darstellte (vgl. z.B. VwGH 27.2.2018, Ra 2018/01/0052).

60 Im vorliegenden Revisionsfall wurde der Mitbeteiligte unbestritten von einem bestimmten Vorgesetzten belästigt. Als wirksame Maßnahme um Abhilfe zu schaffen, wäre diesfalls etwa die Versetzung des Belästigers an eine andere Dienststelle anzusehen gewesen. Bei Konflikten und Spannungen aus unrechtmäßigen Handlungen eines Bediensteten ist der für die unrechtmäßigen Handlungen verantwortliche Bedienstete zu versetzen, auch wenn er ein Vorgesetzter ist (vgl. z.B. VwGH 13.9.2007, 2006/12/0132). Dies gilt gleichermaßen bei Belästigungen im Sinne des § 7d BEinstG, die ebenfalls unrechtmäßige Handlungen bilden.

61 Auch der Umstand, dass sich eine Rechtsfrage in einer Vielzahl von Fällen stellt, bewirkt für sich allein noch nicht, dass eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG vorläge (vgl. z.B. VwGH 9.3.2020, Ra 2020/12/0001).

62 Im konkreten Revisionsfall kommt noch dazu, dass eine Belästigung durch einen Dritten im Sinne des § 7d Abs. 1 Z 2 BEinstG gar nicht vorgelegen ist. Vielmehr wurde der Mitbeteiligte von seinem Vorgesetzten Oberleutnant S belästigt, der kein Dritter, sondern dem Dienstgeber zuzurechnen ist (vgl. auch VwGH 4.9.2014, 2013/12/0177, unter Hinweis auf § 2 Abs. 4 B-GlBG), sodass eine Belästigung durch den Dienstgeber selbst im Sinne des § 7d Abs. 1 Z 1 BEinstG vorliegt. Der Mitbeteiligte hat im Revisionsfall daher im Sinne des § 7i Abs. 1 erster Fall BEinstG Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Dienstgeber als Belästiger. Auf eine schuldhafte Unterlassung durch den Dienstgeber dadurch, dass er keine Abhilfe gegen die Belästigung schafft, käme es im Sinne der §§ 7d Abs. 1 Z 2 und 7i Abs. 1 zweiter Fall BEinstG nur bei - hier nicht vorliegender - Belästigung durch (einen) Dritte(n) an. Die in diesem Zusammenhang in der Zulässigkeitsbegründung aufgeworfene Rechtsfrage, welche Unterlassung der Dienstbehörde vorzuwerfen ist, stellt sich im Revisionsfall daher in Wahrheit nicht.

63 Auch mit dem zweiten Argument der Zulässigkeitsbegründung der Revision, es liege durch Ausweitung des begehrten Schadenersatzbetrages von € 3.000,-- auf € 23.000,-- ein aliud vor, das als konkludente Zurückziehung des ursprünglichen Antrages zu verstehen gewesen wäre, wird keine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG aufgezeigt.

64 Entscheidend ist im vorliegenden Zusammenhang, ob sich der geänderte Antrag noch auf jene „Sache“ bezieht, welche Gegenstand der Entscheidung der erstinstanzlichen Behörde gewesen ist (vgl. ausführlich VwGH 6.11.2019, Ro 2019/12/0001). Die zu beurteilende Verwaltungssache stellt im Revisionsfall die Bemessung eines Anspruchs auf Ersatz des Schadens durch die dafür zuständige Dienstbehörde aufgrund bestimmter Vorfälle (hier: der Belästigung durch einen Vorgesetzten) dar, die ein unteilbares Ganzes bildet (vgl. VwGH 6.11.2019, Ra 2018/12/0011, zu einem Schadenersatzanspruch nach dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz, mwN). Die Antragsausweitung auf einen höheren Schadenersatzbetrag fand daher jedenfalls im Rahmen derselben Verwaltungssache statt und war daher zulässig.

65 Die als drittes Argument angeführte Frage der Auslegung des § 14 Abs. 3 StVG stellt sich im Revisionsfall nicht. Das Bundesverwaltungsgericht hat unter Hinweis auf diese Bestimmung argumentiert, dass der Anstaltsleiter Organwalter der Dienstbehörde sei und dass sich die Dienstbehörde daher dessen Wissen betreffend die durch den Vorgesetzten erfolgten Belästigungen anrechnen lassen müsse. Dagegen wurde in der Zulässigkeitsbegründung der Revision nichts ausgeführt. Die dort aufgeworfene Frage, in welchen Fällen eine Berichtspflicht im Sinne des § 14 StVG besteht, wurde vom Bundesverwaltungsgericht hingegen nicht behandelt und ist im Revisionsfall auch nicht entscheidungswesentlich.

66 Da somit in der Zulässigkeitsbegründung eine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht aufgezeigt wurde, war die Revision gemäß § 34 Abs. 1 VwGG zurückzuweisen.

Wien, am 29. Dezember 2020

Schlagworte

Beschränkungen der Abänderungsbefugnis Beschränkung durch die Sache Trennbarkeit gesonderter Abspruch

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2020:RA2020120015.L02

Im RIS seit

22.02.2021

Zuletzt aktualisiert am

22.02.2021

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at