

TE Bvwg Erkenntnis 2024/1/27 W257 2267469-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.01.2024

Entscheidungsdatum

27.01.2024

Norm

AVG §74 Abs1

BEinstG §2

BEinstG §3

BEinstG §6

BEinstG §7

BEinstG §7a

BEinstG §7b

BEinstG §7c

B-VG Art133 Abs4

B-VG Art87

GOG §26a

GOG §27

GOG §32

Richtlinie 2000/78/EG Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art1

Richtlinie 2000/78/EG Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art2

Richtlinie 2000/78/EG Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art3

Richtlinie 2000/78/EG Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art5

RStDG §57

RStDG §75g

RStDG §76d

1. AVG § 74 heute
2. AVG § 74 gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2008
3. AVG § 74 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2007
1. BEinstG Art. 2 § 2 heute
2. BEinstG Art. 2 § 2 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 72/2013
3. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
4. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.05.2008 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2008
5. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.01.2006 bis 30.04.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
6. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999

7. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 111/1993
 8. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
 9. BEinstG Art. 2 § 2 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
-
1. BEinstG Art. 2 § 3 heute
 2. BEinstG Art. 2 § 3 gültig ab 01.01.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
 3. BEinstG Art. 2 § 3 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
 4. BEinstG Art. 2 § 3 gültig von 01.01.1989 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
-
1. BEinstG Art. 2 § 6 heute
 2. BEinstG Art. 2 § 6 gültig ab 19.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2024
 3. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.08.2016 bis 18.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2016
 4. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2011 bis 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
 5. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
 6. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002
 7. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
 8. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
 9. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
 10. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
-
1. BEinstG Art. 2 § 7 heute
 2. BEinstG Art. 2 § 7 gültig ab 01.01.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
-
1. BEinstG Art. 2 § 7a heute
 2. BEinstG Art. 2 § 7a gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 78/2021
 3. BEinstG Art. 2 § 7a gültig von 01.08.2013 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
 4. BEinstG Art. 2 § 7a gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
-
1. BEinstG Art. 2 § 7b heute
 2. BEinstG Art. 2 § 7b gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
 3. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.03.2011 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
 4. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.01.2006 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
-
1. BEinstG Art. 2 § 7c heute
 2. BEinstG Art. 2 § 7c gültig ab 01.01.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
-
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. B-VG Art. 87 heute
 2. B-VG Art. 87 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 3. B-VG Art. 87 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 4. B-VG Art. 87 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 506/1994
 5. B-VG Art. 87 gültig von 19.12.1945 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 6. B-VG Art. 87 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
-
1. GOG § 26a heute
 2. GOG § 26a gültig ab 01.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2014

3. GOG § 26a gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2011

1. GOG § 27 heute

2. GOG § 27 gültig ab 01.09.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2013

3. GOG § 27 gültig von 01.07.1994 bis 31.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 507/1994

4. GOG § 27 gültig von 01.01.1987 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 230/1988

5. GOG § 27 gültig von 01.05.1962 bis 31.12.1986 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 305/1961

1. GOG § 32 heute

2. GOG § 32 gültig ab 01.01.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 157/2024

3. GOG § 32 gültig von 01.01.2022 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 159/2021

4. GOG § 32 gültig von 15.05.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2021

5. GOG § 32 gültig von 01.05.2017 bis 14.05.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2017

6. GOG § 32 gültig von 01.09.2013 bis 30.04.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2013

7. GOG § 32 gültig von 01.01.2011 bis 31.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010

8. GOG § 32 gültig von 01.07.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2006

9. GOG § 32 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 128/2004

10. GOG § 32 gültig von 01.05.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2004

11. GOG § 32 gültig von 01.02.2004 bis 30.04.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/2003

12. GOG § 32 gültig von 01.07.2001 bis 31.01.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 19/2001

13. GOG § 32 gültig von 10.04.1999 bis 30.06.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 56/1999

14. GOG § 32 gültig von 01.01.1999 bis 09.04.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999

15. GOG § 32 gültig von 01.02.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/1997

16. GOG § 32 gültig von 01.07.1994 bis 31.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 507/1994

17. GOG § 32 gültig von 01.08.1989 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 343/1989

18. GOG § 32 gültig von 01.05.1983 bis 31.07.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 135/1983

1. RStDG § 57 heute

2. RStDG § 57 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024

3. RStDG § 57 gültig von 31.07.2016 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016

4. RStDG § 57 gültig von 01.01.2012 bis 30.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011

5. RStDG § 57 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008

6. RStDG § 57 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007

7. RStDG § 57 gültig von 31.12.2003 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003

8. RStDG § 57 gültig von 01.01.1999 bis 30.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999

9. RStDG § 57 gültig von 01.05.1962 bis 31.12.1998

1. RStDG § 75g heute

2. RStDG § 75g gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024

3. RStDG § 75g gültig von 01.09.2016 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016

1. RStDG § 76d heute

2. RStDG § 76d gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025

3. RStDG § 76d gültig von 10.10.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024

4. RStDG § 76d gültig von 01.01.2023 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022

5. RStDG § 76d gültig von 24.12.2020 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020

6. RStDG § 76d gültig von 01.09.2016 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016

7. RStDG § 76d gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013

8. RStDG § 76d gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012

9. RStDG § 76d gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011

10. RStDG § 76d gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005

11. RStDG § 76d gültig von 31.12.2003 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003

12. RStDG § 76d gültig von 01.01.2003 bis 30.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002

13. RStDG § 76d gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002

14. RStDG § 76d gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000

15. RStDG § 76d gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999
16. RStDG § 76d gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
17. RStDG § 76d gültig von 01.01.1996 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 522/1995
18. RStDG § 76d gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 315/1992

Spruch

,

W257 2267469-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch René SCHNEIDER Rechtsanwalts GmbH, Kipferlhaus, Grünangergasse 8/6, A-1010 Wien, gegen den Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichts Graz vom 16.01.2023, ohne Zahl, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.01.2024, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch René SCHNEIDER Rechtsanwalts GmbH, Kipferlhaus, Grünangergasse 8/6, A-1010 Wien, gegen den Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichts Graz vom 16.01.2023, ohne Zahl, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.01.2024, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Ersatz des Kostenaufwandes wird zurückgewiesen.

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:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht als Richter des XXXX in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. 1. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht als Richter des römisch 40 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

2. Aufgrund einer schweren Erkrankung wurde durch das Sozialministeriumsservice, BASB Landesstelle Kärnten, mit Bescheid vom 17.12.2020, OB: XXXX , zuletzt eine Gesamtgrad der Behinderung des Beschwerdeführers von 60% im Sinne der §§ 3 und 14 Abs. 1 und 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (in der Folge kurz „BEinstG“) festgestellt. 2. Aufgrund einer schweren Erkrankung wurde durch das Sozialministeriumsservice, BASB Landesstelle Kärnten, mit Bescheid vom 17.12.2020, OB: römisch 40 , zuletzt eine Gesamtgrad der Behinderung des Beschwerdeführers von 60% im Sinne der Paragraphen 3 und 14 Absatz eins und 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes (in der Folge kurz „BEinstG“) festgestellt.

3. Mit Schreiben vom 15.04.2020 beantragte der Beschwerdeführer nachstehend angeführte bescheidmäßige Feststellung:

„Es wird festgestellt, dass XXXX mit höchstens 75 % einer richterlichen Vollzeitkraft auszulasten ist, dies im Sinne der jeweils aktuellen Zeitwerte der Personalanforderungsrechnung (in der Folge kurz „PAR“) in ihrer geltenden Fassung.“ „Es wird festgestellt, dass römisch 40 mit höchstens 75 % einer richterlichen Vollzeitkraft auszulasten ist, dies im Sinne der jeweils aktuellen Zeitwerte der Personalanforderungsrechnung (in der Folge kurz „PAR“) in ihrer geltenden Fassung.“

Dieser Antrag wurde durch die belangte Behörde aufgrund der Subsidiarität von Feststellungsanträgen als unzulässig zurückgewiesen und die dagegen erhobene Beschwerde wurde durch das Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 15.12.2020,

W213 2234239-1 als unbegründet abgewiesen. Das Erkenntnis erwuchs in Rechtskraft. Dieser Antrag wurde durch die belangte Behörde aufgrund der Subsidiarität von Feststellungsanträgen als unzulässig zurückgewiesen und die dagegen erhobene Beschwerde wurde durch das Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 15.12.2020, , W213 2234239-1 als unbegründet abgewiesen. Das Erkenntnis erwuchs in Rechtskraft.

4. Mit Schreiben vom 04.01.2021 beantragte der Beschwerdeführer, bei der belangten Behörde eingelangt am 08.06.2021, „die Herabsetzung seiner Auslastung auf 75 von 100 einer richterlichen Vollzeitkraft“. Diesen Antrag stützte sich dezidiert auf die § 6 Abs. 1, 1a und § 7 BEinstG (§ 7 BEinstG beinhaltet das Verbot der Gehaltskürzung bei einer Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Benachteiligung). 4. Mit Schreiben vom 04.01.2021 beantragte der Beschwerdeführer, bei der belangten Behörde eingelangt am 08.06.2021, „die Herabsetzung seiner Auslastung auf 75 von 100 einer richterlichen Vollzeitkraft“. Diesen Antrag stützte sich dezidiert auf die Paragraph 6, Absatz eins, eins a und Paragraph 7, BEinstG (Paragraph 7, BEinstG beinhaltet das Verbot der Gehaltskürzung bei einer Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Benachteiligung).

5. Mit Schreiben vom 28.02.2022 durch die belangte Behörde wurde dem Beschwerdeführer ein vorläufiger Entwurf eines abweisenden Bescheides zum Parteiengehör übermittelt.

Zusammengefasst führte der Entwurf aus, dass eine Herabsetzung der richterlichen Auslastung lediglich gemäß § 75g Abs. 2 Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstrechtsgesetz (in der Folge kurz „RStDG“) aufgrund einer nicht heilbaren Krankheit – dies beim Beschwerdeführer vorliegen würde – möglich sei. Diese Herabsetzung hätte jedoch die Aliquotierung seiner Bezüge gemäß § 76d RStDG zur Folge. Eine Herabsetzung aufgrund der in seinem Antrag angeführten Rechtsgrundlagen – nämlich dem BEinstG - sei hingegen nicht zulässig. Zusammengefasst führte der Entwurf aus, dass eine Herabsetzung der richterlichen Auslastung lediglich gemäß Paragraph 75 g, Absatz 2, Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstrechtsgesetz (in der Folge kurz „RStDG“) aufgrund einer nicht heilbaren Krankheit – dies beim Beschwerdeführer vorliegen würde – möglich sei. Diese Herabsetzung hätte jedoch die Aliquotierung seiner Bezüge gemäß Paragraph 76 d, RStDG zur Folge. Eine Herabsetzung aufgrund der in seinem Antrag angeführten Rechtsgrundlagen – nämlich dem BEinstG - sei hingegen nicht zulässig.

6. Mit Schreiben vom 14.03.2022 erhob der Beschwerdeführer Einwände gegen den Bescheidentwurf und führte zusammengefasst aus, dass sein Antrag auf Herabsetzung seiner richterlichen Vollzeitarbeitskraft auf 75% nicht isoliert betrachtet werden dürfe, sondern im Konnex zum Vorverfahren und des darin ergangenen Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts zu verstehen sei. Darin (BVwG 15.12.2020, W213 2234239-1) wurde ausgeführt, dass die Klärung der darin strittigen Rechtsfrage im Rahmen eines Verfahrens nach § 75g Abs. 2 RStDG geklärt werden könne. Hilfsweise stütze er seinen Antrag aber auch auf alle anderen erdenklichen Rechtsgrundlagen. 6. Mit Schreiben vom 14.03.2022 erhob der Beschwerdeführer Einwände gegen den Bescheidentwurf und führte zusammengefasst aus, dass sein Antrag auf Herabsetzung seiner richterlichen Vollzeitarbeitskraft auf 75% nicht isoliert betrachtet werden dürfe, sondern im Konnex zum Vorverfahren und des darin ergangenen Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts zu verstehen sei. Darin (BVwG 15.12.2020, W213 2234239-1) wurde ausgeführt, dass die Klärung der darin strittigen Rechtsfrage im Rahmen eines Verfahrens nach Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG geklärt werden könne. Hilfsweise stütze er seinen Antrag aber auch auf alle anderen erdenklichen Rechtsgrundlagen.

7. Mit Schreiben vom 11.07.2022 modifizierte der Beschwerdeführer seinen Antrag vom 04.01.2021 dahingehend, dass er seinen ursprünglichen Antrag nur mehr als Eventualantrag aufrecht halte und primär das Hauptbegehren stelle, „seine Auslastung auf 75 von 100 einer richterlichen VZK (Vollzeitkraft) herabzusetzen und zwar auf Basis der jeweils aktuellen Zeitwerte der Personalanforderungsrechnung in ihrer jeweils geltenden Fassung“.

Zusammenfasst begründete der Beschwerdeführer die Antragsabänderung mit der weiteren Zuweisung von Akten an seine Gerichtsabteilung, dies zu einer noch höheren Auslastung seiner Gerichtsabteilung im Sinne der Personalanforderungsrechnung (idF kurz „PAR“ genannt) bedeute. Zusammenfasst begründete der Beschwerdeführer die Antragsabänderung mit der weiteren Zuweisung von Akten an seine Gerichtsabteilung, dies zu einer noch höheren Auslastung seiner Gerichtsabteilung im Sinne der Personalanforderungsrechnung in der Fassung kurz „PAR“ genannt) bedeute.

8. Das Hauptbegehren aufgrund seines modifizierenden Schriftsatzes vom 11.07.2022 wurde durch die belangte Behörde mit Bescheid vom 05.08.2022, ohne Zahl, abgewiesen. Der darin angeführte Spruch lautete wie folgt:

„1. Der Antrag des XXXX, geboren am XXXX, Richter des XXXX, vom 4. Jänner 2021, modifiziert mit Schriftsatz vom 11. Juli 2022, „1. Der Antrag des römisch 40, geboren am römisch 40, Richter des römisch 40, vom 4. Jänner 2021, modifiziert mit Schriftsatz vom 11. Juli 2022,

a) wird im Hauptbegehren abgewiesen.

b) Zum Eventualbegehren wird der Antragsteller eingeladen, eine medizinische Bestätigung über seine derzeitige Arbeitsfähigkeit im Sinne des § 75g Abs. 2 RStDG vorzulegen.“ b) Zum Eventualbegehren wird der Antragsteller eingeladen, eine medizinische Bestätigung über seine derzeitige Arbeitsfähigkeit im Sinne des Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG vorzulegen.“

Dieser Bescheid ist in weiter Folge in Rechtskraft erwachsen. Begründend führt die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass sich der Beschwerdeführer in rechtlicher Hinsicht bezüglich seines Hauptbegehrens auf die Normen § 6 Abs. 1, 1a und § 7 BEinstG stütze. Des weiteren verweise er immer wieder auf seine mehr als 100%ige Auslastung im Sinne der PAR. Zur PAR wird ausgeführt, dass es sich dabei um keine Rechtsnorm handle, sondern lediglich ein Kontrollinstrumentarium darstelle, mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung der Gerichtsakten auf die zuständigen Richter:innen. Es stelle somit lediglich ein statistisches Hilfsmittel für die Personaleinsatzplanung und Planstellenbewirtschaftung bzw. ein Führungsinstrument zur Unterstützung eines angemessenen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen personellen Ressourceneinsatzes dar. Ein:e Richter:in habe keinen Rechtsanspruch auf eine 100%ige PAR – Auslastung, insbesondere nicht auf eine Zuweisung von weniger Akten in der Geschäftsverteilung bei einem über 100% liegenden Auslastungsrad ihrer bzw seiner Gerichtsabteilung. Bezüglich seines Eventualbegehrens verwies die belangte Behörde auf einen separat ergehenden Bescheid und Spruchpunkt b) ihres Bescheides vom 05.08.2022. Dieser Bescheid ist in weiter Folge in Rechtskraft erwachsen. Begründend führt die belangte Behörde zusammengefasst aus, dass sich der Beschwerdeführer in rechtlicher Hinsicht bezüglich seines Hauptbegehrens auf die Normen Paragraph 6, Absatz eins, eins a und Paragraph 7, BEinstG stütze. Des weiteren verweise er immer wieder auf seine mehr als 100%ige Auslastung im Sinne der PAR. Zur PAR wird ausgeführt, dass es sich dabei um keine Rechtsnorm handle, sondern lediglich ein Kontrollinstrumentarium darstelle, mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung der Gerichtsakten auf die zuständigen Richter:innen. Es stelle somit lediglich ein statistisches Hilfsmittel für die Personaleinsatzplanung und Planstellenbewirtschaftung bzw. ein Führungsinstrument zur Unterstützung eines angemessenen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen personellen Ressourceneinsatzes dar. Ein:e Richter:in habe keinen Rechtsanspruch auf eine 100%ige PAR – Auslastung, insbesondere nicht auf eine Zuweisung von weniger Akten in der Geschäftsverteilung bei einem über 100% liegenden Auslastungsrad ihrer bzw seiner Gerichtsabteilung. Bezüglich seines Eventualbegehrens verwies die belangte Behörde auf einen separat ergehenden Bescheid und Spruchpunkt b) ihres Bescheides vom 05.08.2022.

9. Mit Beschluss des Personalsenates des XXXX vom 05.08.2022,

Zl.: 1Jv 1/22d-07, wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Herabsetzung seiner Auslastung auf 75% einer richterlichen Vollzeitkraft abgewiesen. Begründend führte der Personalsenat aus, dass der Beschwerdeführer gegenüber den anderen Richterinnen und Richtern seiner Sparte nicht höher belastet worden sei. Somit habe für die Änderung der Geschäftseinteilung kein Anlass bestanden. Eine durch den Personalsenat angebotene Verwendungsänderung durch den Einsatz in einer anderen Sparte am Gericht sei vom Beschwerdeführer abgelehnt worden. 9. Mit Beschluss des Personalsenates des römisch 40 vom 05.08.2022, , Zl.: 1Jv 1/22d-07, wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Herabsetzung seiner Auslastung auf 75% einer richterlichen Vollzeitkraft abgewiesen. Begründend führte der Personalsenat aus, dass der Beschwerdeführer gegenüber den anderen Richterinnen und Richtern seiner Sparte nicht höher belastet worden sei. Somit habe für die Änderung der Geschäftseinteilung kein Anlass bestanden. Eine durch den Personalsenat angebotene Verwendungsänderung durch den Einsatz in einer anderen Sparte am Gericht sei vom Beschwerdeführer abgelehnt worden.

10. Mit Schreiben vom 30.11.2022 legte der Beschwerdeführer eine Internistisch-Onkologisches-Nephrologische Bestätigung und eine Stellungnahme seiner Dienstfähigkeit von XXXX, FA für Innere Medizin, Zusatzfach: Nephrologie, Rheumatologie, Hämato-Onkologie, Gastroenterologie und Intensivmedizin vom 17.11.2022 vor (in der Folge kurz „Gutachten“). 10. Mit Schreiben vom 30.11.2022 legte der Beschwerdeführer eine Internistisch-Onkologisches-

Nephrologische Bestätigung und eine Stellungnahme seiner Dienstfähigkeit von römisch 40, FA für Innere Medizin, Zusatzfach: Nephrologie, Rheumatologie, Hämato-Onkologie, Gastroenterologie und Intensivmedizin vom 17.11.2022 vor (in der Folge kurz „Gutachten“).

Das darin angerührte Resume lautet, dass die Tätigkeit als Richter intellektuell und psychisch anspruchsvoll sei, von Seiten der körperlichen Belastung aber in die Kategorie der leichten körperlichen Arbeit falle. Insofern sei der Beschwerdeführer als dienstfähig anzusehen. Allerdings sollte er aufgrund der im Gutachten dargestellten Umstände beruflich mit maximal 30 Wochenstunden ausgelastet werden.

Dieses Gutachten wurde später von der belangten Behörde in der mündlichen Verhandlung am 23.01.2025 nicht bestritten.

Erläuternd führte der Beschwerdeführer in dem Schreiben vom 30.11.2022 aus, dass sich sein Antrag (für gegenständliches Verfahren relevante Eventualantrag) auf jede erdenkliche Rechtsgrundlage stütze, insbesondere auf § 6 Abs. 1, 1a und § 7 BEinstG, Art 27 Abs. 1 lit i UN-Behindertenkonvention, die diesbezüglich ergangene Judikatur und Lehre und auch, allerdings nur unter anderem und nicht primär, auf § 75g Abs. 2 RStDG, der keiner isolierten Betrachtung zugeführt werden dürfe, sondern vielmehr mit den vorangegangenen Bestimmungen in Beziehung zu setzen sei. Insofern komme aufgrund des § 7 BEinstG eine Aliquotierung seines Monatsbezuges sowie seiner Aufwandsentschädigung aber auch jedwede andere Gehaltskürzung infolge Auslastungsherabsetzung keinesfalls in Betracht. In weiterer Folge stellte er folgenden Antrag: Erläuternd führte der Beschwerdeführer in dem Schreiben vom 30.11.2022 aus, dass sich sein Antrag (für gegenständliches Verfahren relevante Eventualantrag) auf jede erdenkliche Rechtsgrundlage stütze, insbesondere auf Paragraph 6, Absatz eins, eins a und Paragraph 7, BEinstG, Artikel 27, Absatz eins, Litera i, UN-Behindertenkonvention, die diesbezüglich ergangene Judikatur und Lehre und auch, allerdings nur unter anderem und nicht primär, auf Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG, der keiner isolierten Betrachtung zugeführt werden dürfe, sondern vielmehr mit den vorangegangenen Bestimmungen in Beziehung zu setzen sei. Insofern komme aufgrund des Paragraph 7, BEinstG eine Aliquotierung seines Monatsbezuges sowie seiner Aufwandsentschädigung aber auch jedwede andere Gehaltskürzung infolge Auslastungsherabsetzung keinesfalls in Betracht. In weiterer Folge stellte er folgenden Antrag:

„Im Hinblick auf den dargestellten Sachverhalt und die dazu angebotenen Beweismittel stelle ich ausschließlich den nunmehr Umstände halber modifizierten Antrag meine Auslastung bei vollen Bezügen – also unter Abstandnahme einer Aliquotierung von Monatsbezug und Aufwandsentschädigung und ohne jedwede Gehaltskürzung – auf 75% einer richterlichen Vollzeitkraft herabzusetzen.“

11. Mit dem hier bekämpften Bescheid vom 16.01.2023 wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers ab. Begründend wird nach Darstellung des Verfahrensganges ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund einer schweren Erkrankung zuletzt einen Gesamtgrad der Behinderung von 60% aufweise. Wie auch bereits im Bescheid vom 05.08.2022 ausgeführt, fehle dem Begehren des Beschwerdeführers jedoch die gesetzliche Grundlage. Eine Herabsetzung der Auslastung aus gesundheitlichen Gründen nach § 75g Abs. 1 oder Abs. 2 RStDG sei mit einer Aliquotierung seiner Bezüge verbunden. Da der Beschwerdeführer eine solche ausdrücklich ausschließe, komme eine derartige Maßnahme nicht in Betracht. 11. Mit dem hier bekämpften Bescheid vom 16.01.2023 wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers ab. Begründend wird nach Darstellung des Verfahrensganges ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund einer schweren Erkrankung zuletzt einen Gesamtgrad der Behinderung von 60% aufweise. Wie auch bereits im Bescheid vom 05.08.2022 ausgeführt, fehle dem Begehren des Beschwerdeführers jedoch die gesetzliche Grundlage. Eine Herabsetzung der Auslastung aus gesundheitlichen Gründen nach Paragraph 75 g, Absatz eins, oder Absatz 2, RStDG sei mit einer Aliquotierung seiner Bezüge verbunden. Da der Beschwerdeführer eine solche ausdrücklich ausschließe, komme eine derartige Maßnahme nicht in Betracht.

12. In der fristgerecht erhobenen Beschwerde vom 10.02.2023 brachte der rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführer nach Darstellung des Verfahrensganges zusammengefasst vor, dass die belangte Behörde den bekämpften Bescheid eine unrichtige rechtliche Beurteilung zugrunde lege. Sie habe den Beschwerdeführer dadurch in seine Recht auf Herabsetzung seiner Auslastung auf 75% einer richterlichen Vollzeitkraft und in seinem Recht, nicht diskriminiert zu werden, verletzt.

Die Herabsetzung der Auslastung sei eine taugliche Maßnahme des Dienstgebers, seiner erhöhten Fürsorgepflicht dem Beschwerdeführer gegenüber zu entsprechen. Jede Entgeltminderung stelle eine Verletzung des § 7 BEinstG dar, da

dies dem klaren Wortlaut widerspreche. Auch aus systematischer und teleologischer Interpretation sei eine Entgeltminderung gemäß § 7 BEinstG diskriminierend gegenüber dem Beschwerdeführer. Die Herabsetzung der Auslastung sei eine taugliche Maßnahme des Dienstgebers, seiner erhöhten Fürsorgepflicht dem Beschwerdeführer gegenüber zu entsprechen. Jede Entgeltminderung stelle eine Verletzung des Paragraph 7, BEinstG dar, da dies dem klaren Wortlaut widerspreche. Auch aus systematischer und teleologischer Interpretation sei eine Entgeltminderung gemäß Paragraph 7, BEinstG diskriminierend gegenüber dem Beschwerdeführer.

Wäre die Argumentation der belangten Behörde richtig, hätte dies zwangsläufig zur Folge, dass begünstigte Richter die besoldungs- und pensionsrechtlichen Nachteile einer behinderungsbedingten Auslastungsherabsetzung – anders als alle anderen begünstigt Behinderten in Österreich – entgegen der Bestimmung des § 7 BEinstG selbst zu tragen hätten. Wäre die Argumentation der belangten Behörde richtig, hätte dies zwangsläufig zur Folge, dass begünstigte Richter die besoldungs- und pensionsrechtlichen Nachteile einer behinderungsbedingten Auslastungsherabsetzung – anders als alle anderen begünstigt Behinderten in Österreich – entgegen der Bestimmung des Paragraph 7, BEinstG selbst zu tragen hätten.

Der § 75g Abs. 2 RStDG beziehe sich auf eine dauerhafte Erkrankung, nicht aber auf eine Behinderung und schon gar nicht auf eine begünstigte Behinderung. Dies auch daraus, dass nicht jeder dauerhaft Kranke begünstigt Behindert im Sinne des BEinstG sei. Ferner bestehe gegenüber einem dauerhaft Kranken auch keine erhöhte Fürsorge – und Förderungspflicht im Sinne des BEinstG und der UN-Behindertenrechtskonvention. Der Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG beziehe sich auf eine dauerhafte Erkrankung, nicht aber auf eine Behinderung und schon gar nicht auf eine begünstigte Behinderung. Dies auch daraus, dass nicht jeder dauerhaft Kranke begünstigt Behindert im Sinne des BEinstG sei. Ferner bestehe gegenüber einem dauerhaft Kranken auch keine erhöhte Fürsorge – und Förderungspflicht im Sinne des BEinstG und der UN-Behindertenrechtskonvention.

Beantragt wurde in der Beschwerde, 1.) den Bescheid vom 16.01.2023 aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuweisen und 2.) den Rechtsträger der belangten Behörde schuldig zu erkennen, die Verfahrenskosten idH von XXXX binnen 14 Tagen zu ersetzen. Beantragt wurde in der Beschwerde, 1.) den Bescheid vom 16.01.2023 aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuweisen und 2.) den Rechtsträger der belangten Behörde schuldig zu erkennen, die Verfahrenskosten idH von römisch 40 binnen 14 Tagen zu ersetzen.

13. Die gegenständliche Beschwerde und der Bezug habende Verwaltungsakt wurden dem Bundesverwaltungsgericht von der belangten Behörde am 22.02.2023 vorgelegt und entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W257 zugewiesen.

14. Am 23.01.2024 wurde eine mündliche Verhandlung unter Einbezug von Videoübertragung vorgenommen. Zu diesem Zeitpunkt lag das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 21.09.2023, G 219/2023 ua bereits vor und wurde darüber diskutiert. Die Behörde vermeinte, zusammengefasst, dass die Arbeitsbelastung eines Richters bzw einer Richterin durch den verfassungsgesetzlich geschützten Personalsenat zu erfolgen hat. Dieser hat die angefallenen Geschäfte gleichmäßig zu verteilen und wäre dieser Vorgang der (Justiz)Verwaltung – somit der belangten Behörde – entzogen. Dies könne sich auch nur nach dem RStDG richten, welcher bei einer Arbeitszeitreduzierung eine Aliquotierung des Gehaltes zwingend vorsehe. Der Beschwerdeführer brachte dagegen zusammengefasst vor, dass auch die belangte Behörde ihm gegenüber einer erhöhten Fürsorgepflicht unterliege und das BEinstG (keine Aliquotierung des Gehaltes) von der belangten Behörde nicht ignoriert werden könne. Das BVWG forderte weitere Unterlagen von der belangten Behörde an, welches die Arbeitsauslastung des Beschwerdeführers verdeutlichen soll. Der Beschwerdeführer verzichtete, auf ein Parteigehör hinsichtlich der beantragten Unterlagen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers stellte einen Kostenersatzantrag. Am 25.01.2024 langten weitere Unterlagen der Behörde ein, welche die Arbeitsauslastung des Beschwerdeführers widerspiegeln sollen. 14. Am 23.01.2024 wurde eine mündliche Verhandlung unter Einbezug von Videoübertragung vorgenommen. Zu diesem Zeitpunkt lag das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 21.09.2023, G 219 aus 2023, ua bereits vor und wurde darüber diskutiert. Die Behörde vermeinte, zusammengefasst, dass die Arbeitsbelastung eines Richters bzw einer Richterin durch den verfassungsgesetzlich geschützten Personalsenat zu erfolgen hat. Dieser hat die angefallenen Geschäfte gleichmäßig zu verteilen und wäre dieser Vorgang der (Justiz)Verwaltung – somit der belangten Behörde – entzogen. Dies könne sich auch nur nach dem RStDG richten, welcher bei einer Arbeitszeitreduzierung eine Aliquotierung des Gehaltes zwingend vorsehe. Der Beschwerdeführer brachte dagegen zusammengefasst vor, dass auch die belangte Behörde

ihm gegenüber einer erhöhten Fürsorgepflicht unterliege und das BEinstG (keine Aliquotierung des Gehaltes) von der belangten Behörde nicht ignoriert werden könne. Das BVwG forderte weitere Unterlagen von der belangten Behörde an, welches die Arbeitsauslastung des Beschwerdeführers verdeutlichen soll. Der Beschwerdeführer verzichtete, auf ein Parteigehör hinsichtlich der beantragten Unterlagen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers stellte einen Kostenersatzantrag. Am 25.01.2024 langten weitere Unterlagen der Behörde ein, welche die Arbeitsauslastung des Beschwerdeführers widerspiegeln sollen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht als Richter des XXXX in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er ist nach der Geschäftsverteilung des XXXX mit der Leitung einer XXXX Gerichtsabteilung betraut. Der Beschwerdeführer steht als Richter des römisch 40 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er ist nach der Geschäftsverteilung des römisch 40 mit der Leitung einer römisch 40 Gerichtsabteilung betraut.

Aufgrund einer schweren Erkrankung wurde durch das Sozialministeriumsservice, BASB Landesstelle Kärnten, mit Bescheid vom 17.12.2020, OB: XXXX , zuletzt eine Gesamtgrad der Behinderung des Beschwerdeführers von 60% festgestellt. Somit gilt der Beschwerdeführer als begünstigt Behinderter im Sinne des § 2 BEinstG. Aufgrund einer schweren Erkrankung wurde durch das Sozialministeriumsservice, BASB Landesstelle Kärnten, mit Bescheid vom 17.12.2020, OB: römisch 40 , zuletzt eine Gesamtgrad der Behinderung des Beschwerdeführers von 60% festgestellt. Somit gilt der Beschwerdeführer als begünstigt Behinderter im Sinne des Paragraph 2, BEinstG.

In der Internistisch-Onkologisches-Nephrologische Bestätigung und Stellungnahme vom 17.11.2022 erstellte XXXX , FA für Innere Medizin, Zusatzfach: Nephrologie, Rheumatologie, Hämato-Onkologie, Gastroenterologie und Intensivmedizin über die Dienstfähigkeit des Beschwerdeführers das Resümee, dass die Tätigkeit als Richter intellektuell und psychisch anspruchsvoll sei, von Seiten der körperlichen Belastung aber in die Kategorie der leichten körperlichen Arbeit falle. Insofern sei der Beschwerdeführer als dienstfähig anzusehen. Allerdings sollte er aufgrund der im Gutachten dargestellten Umstände beruflich mit maximal 30 Wochenstunden ausgelastet werden. In der Internistisch-Onkologisches-Nephrologische Bestätigung und Stellungnahme vom 17.11.2022 erstellte römisch 40 , FA für Innere Medizin, Zusatzfach: Nephrologie, Rheumatologie, Hämato-Onkologie, Gastroenterologie und Intensivmedizin über die Dienstfähigkeit des Beschwerdeführers das Resümee, dass die Tätigkeit als Richter intellektuell und psychisch anspruchsvoll sei, von Seiten der körperlichen Belastung aber in die Kategorie der leichten körperlichen Arbeit falle. Insofern sei der Beschwerdeführer als dienstfähig anzusehen. Allerdings sollte er aufgrund der im Gutachten dargestellten Umstände beruflich mit maximal 30 Wochenstunden ausgelastet werden.

Mit Antrag 04.01.2021 und dessen Modifizierung mit Schreiben vom 11.07.2022 und 30.11.2022 beantragte der Beschwerdeführer im Ergebnis, dass er die Herabsetzung seiner richterlichen Auslastung auf 75% einer richterlichen Vollzeitkraft begehre wobei seine Bezüge keiner Kürzung oder Aliquotierung unterliegen dürfen.

Der Personalsenat hat auf der Grundlage des GOG für eine gleichmäßige Auslastung der Leiter:innen der einzelnen Gerichtsabteilung zu sorgen. In dieser Entscheidung ist er unabhängig und wird mit dem gegenständlichen Erkenntnis nicht in diese Entscheidung eingegriffen.

Vom Personalsenat des XXXX wurde dem Beschwerdeführer eine Verwendungsänderung in eine andere Sparte des Gerichtes angeboten. Dieses Angebot wurde von ihm abgelehnt. Vom Personalsenat des römisch 40 wurde dem Beschwerdeführer eine Verwendungsänderung in eine andere Sparte des Gerichtes angeboten. Dieses Angebot wurde von ihm abgelehnt.

2. Beweiswürdigung:

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt ergibt sich aus dem von der belangten Behörde vorgelegten Verwaltungsakt und aus der vorgenommenen Verhandlung am 23.01.2024. Die Tatsachenebene ist unstrittig. Dass der Beschwerdeführer begünstigt Behinderter im Sinne des BEinstG ist und einen Gesamtgrad der Behinderung von 60% aufweise (durch Bescheid des Sozialministeriumsservice festgestellt), wird von der belangten Behörde nicht bestritten. Ebenso wird das Gutachten nicht in Abrede gestellt.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

3.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 59 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, „ geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 59, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961, „ des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950, „ und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984, „ und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

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

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

3.2. Zur Abweisung [Spruchpunkt A]):

3.2.1. Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen des BEinstG lauten auszugsweise wie folgt:

„Begünstigte Behinderte

§ 2. (1) Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH. [...] Paragraph 2, (1) Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH. [...]

Behinderung

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Paragraph 3, Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Angemessene Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen

§ 6. (1) Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche

Rücksicht zu nehmen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, daß die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, daß sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen. Paragraph 6, (1) Dienstgeber haben bei der Beschäftigung von begünstigten Behinderten auf deren Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen. Das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen hat einvernehmlich mit den Dienststellen des Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, daß die Behinderten in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt und durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Dienstgeber soweit gefördert werden, daß sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten zu behaupten vermögen.

(1a) Dienstgeber haben die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Förderungsmaßnahmen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften ausreichend kompensiert werden kann.

(2) [...]

Entgelt

§ 7. Das Entgelt, das den im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten begünstigten Behinderten gebührt, darf aus dem Grunde der Behinderung nicht gemindert werden. Paragraph 7, Das Entgelt, das den im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigten begünstigten Behinderten gebührt, darf aus dem Grunde der Behinderung nicht gemindert werden.

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt - Geltungsbereich

§ 7a. [...] Paragraph 7 a, [...]

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

1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
2. [...] (2) Die Bestimmungen der Paragraphen 7 b bis 7 q gelten weiters für, 1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,, 2. [...]

Diskriminierungsverbot

§ 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. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
8. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,
9. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
10. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit. Paragraph 7 b, (1) Auf Grund einer Behinderung darf im

Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gemäß Paragraph 7 a, Absatz eins, Ziffer eins,, Absatz 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des Paragraph 7 a, Absatz eins, Ziffer 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht, 1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,, 2. bei der Festsetzung des Entgelts,, 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,, 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,, 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),, 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,, 7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,, 8. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,, 9. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,, 10. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

(3) Bei der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung in für den Monatsbezug oder das Monatsentgelt bedeutsame Kategorien, wie Besoldungs-, Verwendungs- und Funktionsgruppen oder Dienstklassen, sind keine Kriterien für die Beurteilung der Tätigkeit zu verwenden, die zu einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung führen.

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

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.

(6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Abs. 1 durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.(6) Jede Verletzung des Diskriminierungsverbots des Absatz eins, durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

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.Paragraph 7 c, (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) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.(4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Absatz 2, liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(5) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des § 7b Abs. 1 Z 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(5) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen: 1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand, 2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers oder in Fällen des Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 8 bis 10 des jeweiligen Rechtsträgers, 3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen, 4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 5 heranzuziehen. (6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Absatz 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Absatz 5, heranzuziehen.

(7) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

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

(9) Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Bundesgesetzes.“

Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmung des Bundesverfassungsgesetzes (in der Folge kurz „B-VG“) lautet auszugsweise wie folgt:

„Artikel 87. (1) Die Richter sind in Ausübung ihres richterlichen Amtes unabhängig.

(2) In Ausübung seines richterlichen Amtes befindet sich ein Richter bei Besorgung aller ihm nach dem Gesetz und der Geschäftsverteilung zustehenden gerichtlichen Geschäfte, mit Ausschluss der Justizverwaltungssachen, die nicht nach Vorschrift des Gesetzes durch Senate oder Kommissionen zu erledigen sind.

(3) Die Geschäfte sind auf die Richter des ordentlichen Gerichtes für die durch Bundesgesetz bestimmte Zeit im Voraus zu verteilen. Eine nach dieser Geschäftsverteilung einem Richter zufallende Sache darf ihm nur durch Verfügung des durch Bundesgesetz hiezu berufenen Senates und nur im Fall seiner Verhinderung oder dann abgenommen werden, wenn er wegen des Umfangs seiner Aufgaben an deren Erledigung innerhalb einer angemessenen Frist gehindert ist.“

Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmung des Gesetzes vom 27. November 1896, womit Vorschriften über die Besetzung, innere Einrichtung und Geschäftsordnung der Gerichte erlassen werden (Gerichtsorganisationsgesetz – GOG), StF: RGBL. 217/1896 in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2023, (in der Folge kurz „GOG“) lautet auszugsweise wie folgt: Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmung des Gesetzes vom 27. November 1896, womit Vorschriften über die Besetzung, innere Einrichtung und Geschäftsordnung der Gerichte erlassen werden (Gerichtsorganisationsgesetz – GOG), Stammfassung, RGBL. 217 aus 1896, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 77 aus 2023, (in der Folge kurz „GOG“) lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 26a. (1) Bei der Verteilung der Geschäfte sind gesetzlich vorgesehene Einschränkungen der Auslastung, wie

insbesondere nach § 23 Abs. 5a in Verbindung mit § 15c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, nach §§ 76a und 76b des Richterdienstgesetzes, nach § 79 des Richterdienstgesetzes in Verbindung mit § 17 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, und nach § 37 Abs. 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, sowie Dienstzuteilungen nach § 78 des Richterdienstgesetzes entsprechend zugrunde zu legen, § 26a. (1) Bei der Verteilung der Geschäfte sind gesetzlich vorgesehene Einschränkungen der Auslastung, wie insbesondere nach Paragraph 23, Absatz 5 a, in Verbindung mit Paragraph 15 c, des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, nach Paragraphen 76 a und 76 b des Richterdienstgesetzes, nach Paragraph 79, des Richterdienstgesetzes in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, und nach Paragraph 37, Absatz 3, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, sowie Dienstzuteilungen nach Paragraph 78, des Richterdienstgesetzes entsprechend zugrunde zu legen.

§ 27. (5) Jeder Richter, der von einer gegenüber dem Entwurf geänderten Geschäftsverteilung betroffen ist oder dessen Einwendungen nicht vollinhaltlich berücksichtigt worden sind, kann bis einschließlich 10. Jänner eine auf diese Gründe beschränkte Beschwerde im Dienstweg einbringen. Die Beschwerde, der keine aufschiebende Wirkung zukommt, hat eine Begründung und einen Abänderungsantrag zu enthalten. Der Personalsenat des Gerichtshofes erster Instanz kann zu der Beschwerde eine Stellungnahme abgeben. Paragraph 27, (5) Jeder Richter, der von einer gegenüber dem Entwurf geänderten Geschäftsverteilung betroffen ist oder dessen Einwendungen nicht vollinhaltlich berücksichtigt worden sind, kann bis einschließlich 10. Jänner eine auf diese Gründe beschränkte Beschwerde im Dienstweg einbringen. Die Beschwerde, der keine aufschiebende Wirkung zukommt, hat eine Begründung und einen Abänderungsantrag zu enthalten. Der Personalsenat des Gerichtshofes erster Instanz kann zu der Beschwerde eine Stellungnahme abgeben.

§ 32. (1) Die nach den gesetzlich festgelegten Zuständigkeiten dem Gerichtshof zufallenden gerichtlichen Geschäfte sind jeweils für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. Dezember (Geschäftsverteilungsjahr) so unter die Richter zu verteilen, daß insgesamt eine möglichst gleichmäßige Auslastung aller Richter des Gerichtshofes erreicht wird, wobei die Wahrnehmung von Vertretungsaufgaben oder von Aufgaben der Justizverwaltung entsprechend (§ 31 Abs. 2) zu berücksichtigen ist, und daß eine die Rechtsschutzinteressen der Bevölkerung wahrende Rechtspflege sichergestellt wird.“ Paragraph 32, (1) Die nach den gesetzlich festgelegten Zuständigkeiten dem Gerichtshof zufallenden gerichtlichen Geschäfte sind jeweils für die Zeit vom 1. Jänner bis 31. Dezember (Geschäftsverteilungsjahr) so unter die Richter zu verteilen, daß insgesamt eine möglichst gleichmäßige Auslastung aller Richter des Gerichtshofes erreicht wird, wobei die Wahrnehmung von Vertretungsaufgaben oder von Aufgaben der Justizverwaltung entsprechend (Paragraph 31, Absatz 2,) zu berücksichtigen ist, und daß eine die Rechtsschutzinteressen der Bevölkerung wahrende Rechtspflege sichergestellt wird.“

Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter (Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG), StF. BGBl. Nr 305/1961 in der Fassung BGBl. I Nr. 166/2023, in der Folge kurz „RStDG“ genannt, lautet auszugsweise wie folgt: Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter (Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG), Stammfassung Bundesgesetzblatt Nr 305 aus 1961, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 166 aus 2023,, in der Folge kurz „RStDG“ genannt, lautet auszugsweise wie folgt:

„Allgemeine Pflichten

§ 57. (1) Richter und Staatsanwälte sind der Republik Österreich zur Treue verpflichtet und haben die in der Republik Österreich geltende Rechtsordnung unverbrüchlich zu beachten. Sie haben sich mit voller Kraft und allem Eifer dem Dienst zu widmen, sich fortzubilden, die Pflichten ihres Amtes gewissenhaft, unparteiisch und uneigennützig zu erfüllen und die ihnen übertragenen Amtsgeschäfte so rasch wie möglich zu erledigen. Paragraph 57, (1) Richter und Staatsanwälte sind der Republik Österreich zur Treue verpflichtet und haben die in der Republik Österreich geltende Rechtsordnung unverbrüchlich zu beachten. Sie haben sich mit voller Kraft und allem Eifer dem Dienst zu widmen, sich fortzubilden, die Pflichten ihres Amtes gewissenhaft, unparteiisch und uneigennützig zu erfüllen und die ihnen übertragenen Amtsgeschäfte so rasch wie möglich zu erledigen.

(2) [...]

Anwesenheit im Amte

§ 60. Der Richter hat seine Anwesenheit im Amte derart einzurichten, daß er seinen Amtspflichten ordnungsgemäß nachkommen kann. Paragraph 60, Der Richter hat seine Anwesenheit im Amte derart einzurichten, daß er seinen Amtspflichten ordnungsgemäß nachkommen kann.

Herabsetzung der Auslastung aufgrund von Krankheit

§ 75g. (1) Der regelmäßige Dienst der Richterin oder des Richters kann auf ihren oder seinen Antrag nach einem längeren Krankenstand bis auf die Hälfte herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im beantragten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Ein längerer Krankenstand liegt vor, wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall ununterbrochen länger als 91 Kalendertage dauert. Die Richterin oder der Richter hat eine ärztliche Bestätigung betreffend die Dienstfähigkeit sowie eine zeitliche Perspektive über die mögliche Dauer der eingeschränkten Dienstfähigkeit vorzulegen. Eine Herabsetzung ist längstens für die Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei Verlängerungen um bis zu zwei weitere Jahre möglich sind, wenn die Richterin oder der Richter der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt der Dienstbehörde jeweils ein entsprechendes ärztliches Gutachten über die Dienstfähigkeit vorlegt. Auf eine neue Erkrankung oder eine neuerliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes, der ein längerer Krankenstand vorausgegangen ist, sind Zeiten einer vorangegangenen Herabsetzung nicht anzurechnen. Eine neue Erkrankung oder eine neuerliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes liegt vor, wenn seit dem Ende der letzten Herabsetzung ein Zeitraum von zumindest zwei Jahren vergangen ist. Paragraph 75 g, (1) Der regelmäßige Dienst der Richterin oder des Richters kann auf ihren oder seinen Antrag nach einem längeren Krankenstand bis auf die Hälfte herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im beantragten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Ein längerer Krankenstand liegt vor, wenn die Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall ununterbrochen länger als 91 Kalendertage dauert. Die Richterin oder der Richter hat eine ärztliche Bestätigung betreffend die Dienstfähigkeit sowie eine zeitliche Perspektive über die mögliche Dauer der eingeschränkten Dienstfähigkeit vorzulegen. Eine Herabsetzung ist längstens für die Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei Verlängerungen um bis zu zwei weitere Jahre möglich sind, wenn die Richterin oder der Richter der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt der Dienstbehörde jeweils ein entsprechendes ärztliches Gutachten über die Dienstfähigkeit vorlegt. Auf eine neue Erkrankung oder eine neuerliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes, der ein längerer Krankenstand vorausgegangen ist, sind Zeiten einer vorangegangenen Herabsetzung nicht anzurechnen. Eine neue Erkrankung oder eine neuerliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes liegt vor, wenn seit dem Ende der letzten Herabsetzung ein Zeitraum von zumindest zwei Jahren vergangen ist.

(2) Ist die Richterin oder der Richter aufgrund einer sonstigen nicht heilbaren Erkrankung dauerhaft nicht mehr voll dienstfähig, kann der regelmäßige Dienst auf ihren oder seinen Antrag auch ohne vorangegangenen längeren Krankenstand bis auf die Hälfte herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im beantragten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Richterin oder der Richter hat der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt der Dienstbehörde ein ärztliches Gutachten betreffend die Dienstfähigkeit vorzulegen.

(3) Auf Anordnung der Dienstbehörde hat sich die Richterin oder der Richter weiteren ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen.

(4) Auf Antrag der Richterin oder des Richters ist die Herabsetzung vorzeitig zu beenden.

(5) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.

(6) Die Bemessungsbasis für die Ansprüche bei Dienstverhinderung gemäß § 13c Abs. 1 GehG wird durch eine Herabsetzung gemäß Abs. 1 nicht verändert. (6) Die Bemessungsbasis für die Ansprüche bei Dienstverhinderung gemäß Paragraph 13 c, Absatz eins, GehG wird durch eine Herabsetzung gemäß Absatz eins, nicht verändert.

§ 76d. (1) Der Monatsbezug und die Aufwandsentschädigung des Richters nach den §§ 68c oder 170a gebühren im aliquoten Ausmaß, wenn

1. seine Auslastung nach den §§ 75e, 75g, 76a, 76b, 76e oder 76f herabgesetzt worden ist oder
2. er eine Teilauslastung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt Paragraph 76 d, (1) Der

Monatsbezug und die Aufwandsentschädigung des Richters nach den Paragraphen 68 c, oder 170a gebühren im aliquoten Ausmaß, wenn, 1. seine Auslastung nach den Paragraphen 75 e, 75 g, 76 a, 76 b, 76 e, oder 76f herabgesetzt worden ist oder, 2. er eine Teilauslastung nach dem MSchG oder nach dem VKG in Anspruch nimmt.

Diese Verminderung wird abweichend vom § 6 des Gehaltsgesetzes 1956 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach der Z 1 oder 2 gilt. Diese Verminderung wird abweichend vom Paragraph 6, des Gehaltsgesetzes 1956 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach der Ziffer eins, oder 2 gilt.

(2) Für den Zeitraum der Herabsetzung der Auslastung oder der Teilauslastung umfaßt die Bemessungsgrundlage des Pensionsbeitrages nach § 22 des Gehaltsgesetzes 1956 die nach Abs. 1 aliquotierten Bezüge, für den Zeitraum der gänzlichen Dienstfreistellung nach § 75e Abs. 1 Z 2 ist kein Pensionsbeitrag zu leisten. (2) Für den Zeitraum der Herabsetzung der Auslastung oder der Teilauslastung umfaßt die Bemessungsgrundlage des Pensionsbeitrages nach Paragraph 22, des Gehaltsgesetzes 1956 die nach Absatz eins, aliquotierten Bezüge, für den Zeitraum der gänzlichen Dienstfreistellung nach Paragraph 75 e, Absatz eins, Ziffer 2, ist kein Pensionsbeitrag zu leisten.

(3) § 15a des Gehaltsgesetzes 1956 und § 59 Abs. 2 des Pensionsgesetzes 1965 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß

1. an die Stelle des Begriffes der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit der Begriff der Herabsetzung der Auslastung und

2. an die Stelle des Begriffes der Teilzeitbeschäftigung der Begriff der Teilauslastung treten. (3) Paragraph 15 a, des Gehaltsgesetzes 1956 und Paragraph 59, Absatz 2, des Pensionsgesetzes 1965 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß, 1. an die Stelle des Begriffes der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit der Begriff der Herabsetzung der Auslastung und, 2. an die Stelle des Begriffes der Teilzeitbeschäftigung der Begriff der Teilauslastung treten.

(4) Eine Richterin oder ein Richter, deren oder dessen regelmäßige Auslastung nach den §§ 75e, 75g, 76a, 76b, 76e oder 76f herabgesetzt worden ist, kann über die für sie oder ihn maßgebende Auslastung hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine Richterin oder ein Richter, dessen regelmäßige Auslastung nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.“ (4) Eine Richterin oder ein Richter, deren oder dessen regelmäßige Auslastung nach den Paragraphen 75 e, 75 g, 76 a, 76 b, 76 e, oder 76f herabgesetzt worden ist, kann über die für sie oder ihn maßgebende Auslastung hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine Richterin oder ein Richter, dessen regelmäßige Auslastung nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht.“

Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, StF: BGBl. III Nr. 155/2008 in der Fassung BGBl. III Nr. 135/2023, in der Folge kurz „UN-Behindertenrechtskonvention“ genannt, lautet auszugsweise wie folgt: Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Stammfassung, Bundesgesetzblatt Teil 3, Nr. 155 aus 2008, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 3, Nr. 135 aus 2023,, in der Folge kurz „UN-Behindertenrechtskonvention“ genannt, lautet auszugsweise wie folgt:

„Artikel 27

Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) [...]

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) [...]“

Die für vorliegenden Sachverhalt maßgeblichen Bestimmungen der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 lautet auszugsweise wie folgt:

„Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff "Diskriminierung"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet "Gleichbehandlungsgrundsatz", dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) [...]

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

a) [...]

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

d) [...]

Artikel 5

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es

sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

3.2.2. Vorab ist festzustellen, dass es sich bei gegenständlichen verfahrenseinleitenden Antrag nicht um einen Antrag auf einen Feststellungsbescheid handelt, sondern gemäß der zweifelsfrei zum Ausdruck gekommen Absicht des Beschwerdeführers, der Antrag auf die Herabsetzung seiner richterlichen Auslastung auf 75% bei gleichzeitigen Erhalt seine vollen Bezüge abzielt. Dabei beruft er sich nicht auf eine einzelne konkrete gesetzliche Bestimmung, sondern führt eine ganze Reihe an völkerrechtlichen, unionsrechtlichen und nationalen Rechtsnormen als Rechtsgrundlage für die Entsprechung seines Antrages an.

Der gesundheitliche Zustand des Beschwerdeführers steht außer Streit. Auch die belangte Behörde erkennt den Beschwerdeführer als begünstigt Behinderten im Sinne des BEinstG und der damit einhergehenden Verpflichtungen an.

3.2.3. Höchstgerichtliche Judikatur und anderweitige Literatur:

3.2.3.1. Eine ausdrückliche Bestimmung, wonach öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse vom Anwendungsbereich des BEinstG ausgenommen sein sollen, ist im BEinstG nicht enthalten. Das BEinstG geht daher grundsätzlich davon aus, dass es auch auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Anwendung findet. Einschränkungen können sich freilich aus den das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis regelnden Vorschriften (Dienstrecht und Besoldungsrecht) ergeben. Eine solche eingeschränkte Anwendbarkeit der BEinstG ist z.B. dann gegeben, wenn es an ein Institut anknüpft, das im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht oder nur in einem eingeschränkten Umfang vorkommt. In diesem Sinne hat der Verwaltungsgerichtshof die Anwendbarkeit des § 8 BEinstG (Kündigung) auf das definitive (öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnis zum Bund mangels einer gesetzlichen Kündigungsmöglichkeit desselben verneint (Hinweis E 20.4.1972, VwSlg 8215 A/1972), hingegen für das provisorische Dienstverhältnis wegen dessen Kündbarkeit bejaht (Hinweis E 21.9.1987, 86/12/0209, VwSlg 12539 A/1987; siehe VwGH 16.12.1992, 89/12/0018). 3.2.3.1. Eine ausdrückliche Bestimmung, wonach öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse vom Anwendungsbereich des BEinstG ausgenommen sein sollen, ist im BEinstG nicht enthalten. Das BEinstG geht daher grundsätzlich davon aus, dass es auch auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Anwendung findet. Einschränkungen können sich freilich aus den das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis regelnden Vorschriften (Dienstrecht und Besoldungsrecht) ergeben. Eine solche eingeschränkte Anwendbarkeit der BEinstG ist z.B. dann gegeben, wenn es an ein Institut anknüpft, das im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht oder nur in einem eingeschränkten Umfang vorkommt. In diesem Sinne hat der Verwaltungsgerichtshof die Anwendbarkeit des Paragraph 8, BEinstG (Kündigung) auf das definitive (öffentlich-rechtliche) Dienstverhältnis zum Bund mangels einer gesetzlichen Kündigungsmöglichkeit desselben verneint (Hinweis E 20.4.1972, VwSlg 8215 A/1972), hingegen für das provisorische Dienstverhältnis wegen dessen Kündbarkeit bejaht (Hinweis E 21.9.1987, 86/12/0209, VwSlg 12539 A/1987; siehe VwGH 16.12.1992, 89/12/0018).

3.2.3.2. Eine Verpflichtung des Dienstgebers, Verweisungsarbeitsplätze „freizumachen“, kann auch nicht aus § 6 Abs. 1a BEinstG abgeleitet werden (siehe VwGH 17.12.2007, 2006/12/0223). Aus § 6 Abs. 1a BEinstG kann auch keine Verpflichtung zu einer Bevorzugung von Menschen mit Behinderungen abgeleitet werden. Diese Bestimmung verpflichtet Dienstgeber lediglich, die im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen unter anderem den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, nicht aber sie in der Art des bei der Frauenförderung angewendeten Quotensystems zu bevorzugen (siehe VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025). Soweit ein Behinderter zufolge seiner Behinderung nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung in dem Ausmaß zu erbringen wie ein voll einsatzfähiger Arbeitnehmer, darf auf ihn nicht derselbe Beurteilungsmaßstab angelegt werden (siehe OGH 08.11.2000, 9 ObA 256/00p; OGH 16.07.2004, 8 ObA 111/03m). 3.2.3.2. Eine Verpflichtung des Dienstgebers, Verweisungsarbeitsplätze „freizumachen“, kann auch nicht aus Paragraph 6, Absatz eins a, BEinstG abgeleitet werden (siehe VwGH 17.12.2007, 2006/12/0223). Aus Paragraph 6, Absatz eins a, BEinstG kann auch keine Verpflichtung zu einer Bevorzugung von Menschen mit Behinderungen abgeleitet werden. Diese Bestimmung verpflichtet Dienstgeber lediglich, die im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen unter anderem den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, nicht aber sie in der Art des bei der Frauenförderung angewendeten Quotensystems zu bevorzugen (siehe VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025). Soweit ein Behinderter zufolge seiner Behinderung nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung in dem Ausmaß zu erbringen wie ein voll einsatzfähiger Arbeitnehmer, darf auf ihn nicht derselbe Beurteilungsmaßstab angelegt werden (siehe OGH 08.11.2000, 9 ObA

3.2.3.3. Im gegenständlichen Fall ist es fraglich, welche Organisationseinheit diesen Beurteilungsmaßstab beachten muss. Ist es der Personalsenat in Anwendung der Bestimmung des § 26a iVm § 32 Abs. 1 GOG, welcher dafür Sorge zu tragen hat, die Auslassung möglichst gleichmäßig vorzunehmen und bei diesem Aspekt (§ 26a GOG) auf die Behinderung zu achten, und/oder auch die belangte Behörde in Anwendung RStDG. 3.2.3.3. Im gegenständlichen Fall ist es fraglich, welche Organisationseinheit diesen Beurteilungsmaßstab beachten muss. Ist es der Personalsenat in Anwendung der Bestimmung des Paragraph 26 a, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, GOG, welcher dafür Sorge zu tragen hat, die Auslassung möglichst gleichmäßig vorzunehmen und bei diesem Aspekt (Paragraph 26 a, GOG) auf die Behinderung zu achten, und/oder auch die belangte Behörde in Anwendung RStDG.

3.2.3.4. Im Lichte des Diskriminierungsverbots ist es grundsätzlich Sache des Dienstgebers, im Falle der Leistungsminderung eines Dienstnehmers durch Zuweisung anderer bzw. leichter Arbeiten oder etwa durch Hinwirken auf einen (freiwilligen) Wechsel des Arbeitsplatzes oder eine Umschulung die Voraussetzungen für eine vollwertige Arbeitsleistung zu schaffen (siehe Auer-Mayer in Widy, Behinderteneinstellungsgesetz § 7 BEinstG Rz 5 [Stand 1.1.2022, rdb.at]). 3.2.3.4. Im Lichte des Diskriminierungsverbots ist es grundsätzlich Sache des Dienstgebers, im Falle der Leistungsminderung eines Dienstnehmers durch Zuweisung anderer bzw. leichter Arbeiten oder etwa durch Hinwirken auf einen (freiwilligen) Wechsel des Arbeitsplatzes oder eine Umschulung die Voraussetzungen für eine vollwertige Arbeitsleistung zu schaffen (siehe Auer-Mayer in Widy, Behinderteneinstellungsgesetz Paragraph 7, BEinstG Rz 5 [Stand 1.1.2022, rdb.at]).

3.2.3.5. Unklar ist im Falle einer (begünstigten) Behinderung als Ursache der dauerhaft eingeschränkten Dienstfähigkeit das Verhältnis des § 75g Abs. 2 RStDG zu den §§ 6 f BEinstG (siehe Fellner/Nogratnig, RStDG, GOG und StAG I 5 § 75 g RStDG Rz 13 [Stand 1.5.2021, rdb.at]). 3.2.3.5. Unklar ist im Falle einer (begünstigten) Behinderung als Ursache der dauerhaft eingeschränkten Dienstfähigkeit das Verhältnis des Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG zu den Paragraphen 6, f BEinstG (siehe Fellner/Nogratnig, RStDG, GOG und StAG I 5 Paragraph 75, g RStDG Rz 13 [Stand 1.5.2021, rdb.at]).

3.2.3.6. Der Verfassungsgerichtshof entschied kürzlich am 21.09.2023, ZI G 219/2023-11, G 235/2023-9 über einen Gesetzesprüfungsantrag des BVwG zu der Bestimmung des § 76g und § 76d RStDG für Richter:innen im Vergleich zur Bestimmung des § 50f iVm § 12j und § 13c GehG für Staatsanwälte und Beamte:innen, welche nach Ansicht des BVwG eine günstigere Bestimmung aufweise und somit § 76d Abs. 1 Z 1 RStDG in Verdacht der Gleichheitswidrigkeit stehe.

3.2.3.6. Der Verfassungsgerichtshof entschied kürzlich am 21.09.2023, ZI G 219/2023-11, G 235/2023-9 über einen Gesetzesprüfungsantrag des BVwG zu der Bestimmung des Paragraph 76 g und Paragraph 76 d, RStDG für Richter:innen im Vergleich zur Bestimmung des § 50f in Verbindung mit Paragraph 12 j und Paragraph 13 c, GehG für Staatsanwälte und Beamte:innen, welche nach Ansicht des BVwG eine günstigere Bestimmung aufweise und somit Paragraph 76 d, Absatz eins, Ziffer eins, RStDG in Verdacht der Gleichheitswidrigkeit stehe.

Dem Beschwerdegrund lagen zwei Sachverhalte zugrunde, einer der dem gegenständlichen Fall sehr ähnlich ist: Ein mit einer 50% Behinderung belasteter Richter ersucht um Minderung seiner Arbeitsbelastung auf 50% auf der Grundlage des BEinstG ohne Aliquotierung, wie sie das RStDG in Anwendung des § 76d Abs. 1 Z 1 RStDG vorsehen würde. Dem Beschwerdegrund lagen zwei Sachverhalte zugrunde, einer der dem gegenständlichen Fall sehr ähnlich ist: Ein mit einer 50% Behinderung belasteter Richter ersucht um Minderung seiner Arbeitsbelastung auf 50% auf der Grundlage des BEinstG ohne Aliquotierung, wie sie das RStDG in Anwendung des Paragraph 76 d, Absatz eins, Ziffer eins, RStDG vorsehen würde.

Der VfGH entschied, dass er keine Bedenken gegen die aliquote Bezugskürzung gemäß § 76d Abs. 1 Z 1 RStDG im Fall einer herabgesetzten Auslastung wegen Krankheit hat. Der VfGH führte zunächst aus, dass § 75g RStDG zwei Fälle der Herabsetzung wegen Krankheit kenne. Nach Abs1 leg cit ist die Herabsetzung des regelmäßigen Dienstes des Richters. Der VfGH entschied, dass er keine Bedenken gegen die aliquote Bezugskürzung gemäß Paragraph 76 d, Absatz eins, Ziffer eins, RStDG im Fall einer herabgesetzten Auslastung wegen Krankheit hat. Der VfGH führte zunächst aus, dass Paragraph 75 g, RStDG zwei Fälle der Herabsetzung wegen Krankheit kenne. Nach Abs1 leg cit ist die Herabsetzung des regelmäßigen Dienstes des Richters

? nach einem längeren Krankenstand bis auf die Hälfte möglich und zwar längstens für die Dauer von zwei Jahren, wobei Verlängerungen um bis zu zwei weitere Jahre möglich sind. Diese Herabsetzung dient daher der

Wiedereingliederung in den Dienst mit dem Ziel einer Rückkehr zur Vollzeit. Demgegenüber erfolgt die Herabsetzung nach Abs2 leg cit zeitlich unbefristet und setzt voraus, dass der Richter wegen

? einer nicht heilbaren Erkrankung dauerhaft nicht mehr voll dienstfähig ist. In beiden Fällen werden die Bezüge des Richters gemäß §76d Abs1 Z1 RStDG aliquotiert (Rz 32)

Weiters stellte der VfGH die Regelung der Wiedereingliederungsteilzeit gem§ 50f BDG 1979 und§ 20 VBG der Bestimmung des RStDG entgegen. In Rz. 39 führt er zur Anwendung des RStDG im Bezug zum BEinstG und zum Gleichheitsgebot aus:Weiters stellte der VfGH die Regelung der Wiedereingliederungsteilzeit gem Paragraph 50 f, BDG 1979 und Paragraph 20, VBG der Bestimmung des RStDG entgegen. In Rz. 39 führt er zur Anwendung des RStDG im Bezug zum BEinstG und zum Gleichheitsgebot aus:

„[...] Soweit sich das BVwG mit seinen Bedenken auf §7 BEinstG stützt, ist dem - abgesehen davon, dass diese Bestimmung nicht im Verfassungsrang steht - entgegenzuhalten, dass es selbst dieser Bestimmung nicht widerspricht, wenn ein teilzeitbeschäftigter begünstigter Behinderter dieselbe (aliquote) Entlohnung erhält wie ein gesunder Dienstnehmer in derselben Verwendung. Unabhängig davon lässt das BVwG außer Acht, dass in Erfüllung der Fürsorgepflicht gemäß §6 BEinstG bei begünstigt behinderten Richtern gemäß §26a GOG im Rahmen der Geschäftsverteilung eine entsprechende Entlastung erfolgen kann und - sofern erforderlich - auch zu erfolgen hat. Die Nichtbeachtung dieser Verpflichtung (also ein Verstoß gegen §6 BEinstG) kann von einer betroffenen Person auf dem i n §27 GOG vorgesehenen Weg bekämpft werden. Sofern eine Vollzeitbeschäftigung nach Ausschöpfung dieser Möglichkeiten nicht in Betracht kommt, liegt Dienstunfähigkeit vor. Wenn nun §75g RStDG eine antragsbedürftige, also freiwillige Herabsetzung der Auslastung als Alternative zur Ruhestandsversetzung nach §83 RStDG ermöglicht, ist nicht ersichtlich, inwiefern die damit verbundene aliquote Bezugskürzung diskriminierend sein soll. Davon, dass die existenzsichernde Funktion der Besoldung öffentlich Bediensteter durch eine derartige Regelung gefährdet wäre, kann angesichts des Gehaltsschemas für Richter keine Rede sein.“

Zusammengefasst sieht somit der VfGH keine Bedenken bei der Anwendung der Bezugskürzung des§76d Abs. 1 Z 1 RStDG im Falle einer (begünstigten) Behinderung, auch in Bezug zum BEinstG.Zusammengefasst sieht somit der VfGH keine Bedenken bei der Anwendung der Bezugskürzung des §76d Absatz eins, Ziffer eins, RStDG im Falle einer (begünstigten) Behinderung, auch in Bezug zum BEinstG.

3.2.3.7. Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer immer wieder ins Treffen geführten PAR wird klargestellt, dass der Beschwerdeführer weder als „volleinsatzfähiger, gesunder“ Richter noch als begünstigt Behinderter einen Rechtsanspruch auf eine PAR von 100% hat oder eben als begünstigt Behinderter nach dem BEinstG auf eine reduzierte PAR. Wie die belangte Behörde im Bescheid vom 05.08.2022 bereits gegenüber dem Beschwerdeführer ausführte, handelt es sich bei der PAR um keine Rechtsnorm, sondern lediglich ein Kontrollinstrumentarium darstellt, was eine gleichmäßige Verteilung der Gerichtsakten auf die zuständigen Richter im Sinne des § 32 GOG ermöglicht. Es stellt somit lediglich ein statistisches Hilfsmittel für die Personaleinsatzplanung und Planstellenbewirtschaftung bzw. ein Führungsinstrument zur Unterstützung eines angemessenen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen personellen Ressourceneinsatzes dar. Vom Bundesverwaltungsgericht wird aber nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer als Richter eine Dienstbeschreibung bzw. einer Gesamtbeurteilung gemäß § 54 RStDG unterliegt und es sein Bestreben ist, ein möglichst gutes Kalkül bei dieser zu erreichen. Vor allem deshalb, weil diesem bei mehrmaligen Erreichen des Kalküls „nicht entsprechend“ diesem dienst- und disziplinarrechtliche Folgen drohen könnten, dies schlussendlich zu einer zwangsweisen Ruhestandsversetzung führen könnte (siehe § 91 RStDG) .3.2.3.7.Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer immer wieder ins Treffen geführten PAR wird klargestellt, dass der Beschwerdeführer weder als „volleinsatzfähiger, gesunder“ Richter noch als begünstigt Behinderter einen Rechtsanspruch auf eine PAR von 100% hat oder eben als begünstigt Behinderter nach dem BEinstG auf eine reduzierte PAR. Wie die belangte Behörde im Bescheid vom 05.08.2022 bereits gegenüber dem Beschwerdeführer ausführte, handelt es sich bei der PAR um keine Rechtsnorm, sondern lediglich ein Kontrollinstrumentarium darstellt, was eine gleichmäßige Verteilung der Gerichtsakten auf die zuständigen Richter im Sinne des Paragraph 32, GOG ermöglicht. Es stellt somit lediglich ein statistisches Hilfsmittel für die Personaleinsatzplanung und Planstellenbewirtschaftung bzw. ein Führungsinstrument zur Unterstützung eines angemessenen, wirtschaftlichen und zweckmäßigen personellen Ressourceneinsatzes dar. Vom Bundesverwaltungsgericht wird aber nicht verkannt, dass der Beschwerdeführer als Richter eine Dienstbeschreibung bzw. einer Gesamtbeurteilung gemäß Paragraph 54, RStDG unterliegt und es sein Bestreben ist, ein möglichst gutes Kalkül bei dieser zu erreichen. Vor allem deshalb, weil diesem bei mehrmaligen Erreichen des

Kalküls „nicht entsprechend“ diesem dienst- und disziplinarrechtliche Folgen drohen könnten, dies schlussendlich zu einer zwangsweisen Ruhestandsversetzung führen könnte (siehe Paragraph 91, RStDG).

3.2.3.8. Bezüglich der vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten völkerrechtlichen Bestimmungen (UN-Behindertenrechtskonvention) ist anzumerken, dass diese nicht unmittelbar anzuwenden ist. Der österreichische Nationalrat hat bei der Ratifizierung dieser Konvention beschlossen, dass die Erfüllung (Erfüllungsvorbehalt) dieses Staatsvertrages im Sinne des Art. 50 Abs. 2 B-VG durch Erlassung von nationalen Gesetzes zu erfüllen ist (siehe VwGH 29.06.2017, Ra 2017/06/0104). Aus einem solchen Staatsvertrag können keine subjektiven Rechte abgeleitet werden (siehe VwGH 28.10.2015, 2012/10/0137). Somit kann diese Konvention lediglich aus Auslegungs- oder Interpretationshilfe bei unklarer Bedeutung nationaler Bestimmungen dienen (siehe Muzak, B-VG6 Art 50 Rz 8 [Stand 1.10.2020, rdb.at]). 3.2.3.8. Bezüglich der vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten völkerrechtlichen Bestimmungen (UN-Behindertenrechtskonvention) ist anzumerken, dass diese nicht unmittelbar anzuwenden ist. Der österreichische Nationalrat hat bei der Ratifizierung dieser Konvention beschlossen, dass die Erfüllung (Erfüllungsvorbehalt) dieses Staatsvertrages im Sinne des Artikel 50, Absatz 2, B-VG durch Erlassung von nationalen Gesetzes zu erfüllen ist (siehe VwGH 29.06.2017, Ra 2017/06/0104). Aus einem solchen Staatsvertrag können keine subjektiven Rechte abgeleitet werden (siehe VwGH 28.10.2015, 2012/10/0137). Somit kann diese Konvention lediglich aus Auslegungs- oder Interpretationshilfe bei unklarer Bedeutung nationaler Bestimmungen dienen (siehe Muzak, B-VG6 Artikel 50, Rz 8 [Stand 1.10.2020, rdb.at]).

3.2.3.9. Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer vorgebrachten unionsrechtlichen Bestimmungen (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000) ist auszuführen, dass es sich bei dieser Bestimmung um eine Richtlinie handelt, welche ebenfalls durch nationale Bestimmungen in innerstaatliches Recht umzusetzen ist (siehe Art. 288 Abs. 3 EUV). Art. 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie entfaltet dabei keine direkte Wirkung bzw. genießt keinen Anwendungsvorrang, da diese weder hinreichend klar bestimmt noch dem Einzelnen subjektive individuelle Rechte einräumt (siehe EuGH 04.12.1974, C-41/74 [Van Duyn]). Es sind lediglich angemessene Vorkehrungen zu treffen um dem Betroffenen die Ausübung seines Berufes zu ermöglichen. Wie diese Vorkehrungen auszugestalten sind, wird nicht genau definiert bzw. „kann“ die Arbeitszeitverkürzung (siehe EuGH 11.04.2013, C-335/11 und C-337/11) – in gegenständlichen Fall eine Auslastungsreduktion – eine angemessene Vorkehrung darstellen. Daraus ist aber keinesfalls ein individueller Rechtsanspruch des Betroffenen auf eine Arbeitszeitverkürzung abzuleiten. Vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass dem Beschwerdeführer bereits eine Verwendungsänderung durch den Personalsenat des zuständigen Gerichts angeboten wurde (siehe erneut Auer-Mayer in Widy, Behinderteneinstellungsgesetz9 § 7 BEinstG Rz 5 [Stand 1.1.2022, rdb.at]), um auf seine Behinderung Rücksicht zu nehmen und diese Verwendungsänderung ausgeschlagen wurde lässt kein subjektives Recht des Beschwerdeführers auf Auslastungsreduktion entstehen. Im Ergebnis kann die Gleichbehandlungsrichtlinie nur zur richtlinienkonformen Interpretation der nationalen Rechtslage herangezogen werden (siehe EuGH 10.04.1984, C-14/83 [Von Colson und Kamann; 13.11.1990, C-106/89 [Marleasing]). Wobei die richtlinienkonforme Interpretation beim Wortlaut der nationalen Bestimmung seine Grenzen findet. 3.2.3.9. Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer vorgebrachten unionsrechtlichen Bestimmungen (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000) ist auszuführen, dass es sich bei dieser Bestimmung um eine Richtlinie handelt, welche ebenfalls durch nationale Bestimmungen in innerstaatliches Recht umzusetzen ist (siehe Artikel 288, Absatz 3, EUV). Artikel 5, der Gleichbehandlungsrichtlinie entfaltet dabei keine direkte Wirkung bzw. genießt keinen Anwendungsvorrang, da diese weder hinreichend klar bestimmt noch dem Einzelnen subjektive individuelle Rechte einräumt (siehe EuGH 04.12.1974, C-41/74 [Van Duyn]). Es sind lediglich angemessene Vorkehrungen zu treffen um dem Betroffenen die Ausübung seines Berufes zu ermöglichen. Wie diese Vorkehrungen auszugestalten sind, wird nicht genau definiert bzw. „kann“ die Arbeitszeitverkürzung (siehe EuGH 11.04.2013, C-335/11 und C-337/11) – in gegenständlichen Fall eine Auslastungsreduktion – eine angemessene Vorkehrung darstellen. Daraus ist aber keinesfalls ein individueller Rechtsanspruch des Betroffenen auf eine Arbeitszeitverkürzung abzuleiten. Vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass dem Beschwerdeführer bereits eine Verwendungsänderung durch den Personalsenat des zuständigen Gerichts angeboten wurde (siehe erneut Auer-Mayer in Widy, Behinderteneinstellungsgesetz9 Paragraph 7, BEinstG Rz 5 [Stand 1.1.2022, rdb.at]), um auf seine Behinderung Rücksicht zu nehmen und diese Verwendungsänderung ausgeschlagen wurde lässt kein subjektives Recht des Beschwerdeführers auf Auslastungsreduktion entstehen. Im Ergebnis kann die Gleichbehandlungsrichtlinie nur zur richtlinienkonformen Interpretation der nationalen Rechtslage herangezogen werden (siehe EuGH 10.04.1984, C-14/83 [Von Colson und Kamann; 13.11.1990, C-106/89 [Marleasing]). Wobei die

richtlinienkonforme Interpretation beim Wortlaut der nationalen Bestimmung seine Grenzen findet.

3.2.3.10. Hinsichtlich der nationalen Rechtslage bestehen für das Bundesverwaltungsgericht keine Bedenken hinsichtlich Verfassungswidrigkeit oder Unionsrechtswidrigkeit. Dies muss aus dem besonderen Blickwinkel der „drei richterlichen Unabhängigkeiten“ betrachtet werden. Die Verpflichtungen des Dienstgebers, zur Förderung von begünstigt Behinderten Richtern kann durch die Dienstbehörde nur teilweise umgesetzt werden. Dies folgt aus der Tatsache, dass bereits auf verfassungsrechtlicher Ebene (siehe Art 87 Abs. 1 B-VG und Art. 6 EMRK bzw. Art. 47 GRC) und in weiterer Folge aufgrund von einfachen Gesetzen, für mögliche Förderungsmaßnahmen im Sinne des § 6 BEinstG, nicht nur die belangte Behörde zuständig ist, sondern auch der zuständige Personalsenat verantwortlich ist.

3.2.3.10. Hinsichtlich der nationalen Rechtslage bestehen für das Bundesverwaltungsgericht keine Bedenken hinsichtlich Verfassungswidrigkeit oder Unionsrechtswidrigkeit. Dies muss aus dem besonderen Blickwinkel der „drei richterlichen Unabhängigkeiten“ betrachtet werden. Die Verpflichtungen des Dienstgebers, zur Förderung von begünstigt Behinderten Richtern kann durch die Dienstbehörde nur teilweise umgesetzt werden. Dies folgt aus der Tatsache, dass bereits auf verfassungsrechtlicher Ebene (siehe Artikel 87, Absatz eins, B-VG und Artikel 6, EMRK bzw. Artikel 47, GRC) und in weiterer Folge aufgrund von einfachen Gesetzen, für mögliche Förderungsmaßnahmen im Sinne des Paragraph 6, BEinstG, nicht nur die belangte Behörde zuständig ist, sondern auch der zuständige Personalsenat verantwortlich ist.

Die belangte Behörde hatte in diesem Zusammenhang lediglich ihrer Zuständigkeiten im Rahmen von angemessenen Vorkehrungen und Fördermaßnahmen im Sinne des § 6 BEinstG zu prüfen, welche ihr nach dem RStDG zugänglich sind. In diesem Zusammenhang ist ein Rechtsanspruch auf Verkürzung der Dienstzeit – hier auf Reduzierung der Auslastung – weder aus der nationalen Rechtslage noch aus der UN-Behindertenrechtskonvention oder der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vorgegeben. Die Verkürzung der Auslastung kann nur als „ein“ – aber nicht als einziges – geeignetes Mittel im Sinne des § 6 BEinstG (siehe erneut EuGH 11.04.2013, C-335/11 und C-337/11) verstanden werden bzw. nicht als Rechtsanspruch des Beschwerdeführers. Als potentiell angemessene Vorkehrung und Förderungsmaßnahme wurde dem Beschwerdeführer durch den Personalsenat des XXXX angeboten, ihn im Zuge einer Verwendungsänderung auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, dies zweckmäßig sein könnte, um der Pflicht des „Dienstgebers“ – dann aber durch den Personalsenat – im Sinne des § 6 BEinstG nachzukommen. Das in diesem Zusammenhang die Verwendungsänderung nicht durch die belangte Behörde erfolgen kann, sondern nur durch den Personalsenat bzw Außensenat des XXXX erfolgen könnte, ist der Eigenheit des Richterstandes geschuldet. Dieses Angebot wurde vom Beschwerdeführer ausgeschlagen. Ebenso die Möglichkeit und die Hinweise der belangten Behörde auf eine Herabsetzung der Auslastung aufgrund einer dauerhaften Erkrankung gemäß § 75g Abs. 2 RStDG. Eine solche Herabsetzung hätte aber aufgrund des eindeutigen Gesetzestextes des § 76d RStDG zwingende die Aliquotierung der Bezüge des Beschwerdeführers zur Folge bei welcher Anwendung der VfGH mittlerweile am 21.09.2023 entschieden hat, keine verfassungsrechtlichen Bedenken zu hegen. Die belangte Behörde hatte in diesem Zusammenhang lediglich ihrer Zuständigkeiten im Rahmen von angemessenen Vorkehrungen und Fördermaßnahmen im Sinne des Paragraph 6, BEinstG zu prüfen, welche ihr nach dem RStDG zugänglich sind. In diesem Zusammenhang ist ein Rechtsanspruch auf Verkürzung der Dienstzeit – hier auf Reduzierung der Auslastung – weder aus der nationalen Rechtslage noch aus der UN-Behindertenrechtskonvention oder der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vorgegeben. Die Verkürzung der Auslastung kann nur als „ein“ – aber nicht als einziges – geeignetes Mittel im Sinne des Paragraph 6, BEinstG (siehe erneut EuGH 11.04.2013, C-335/11 und C-337/11) verstanden werden bzw. nicht als Rechtsanspruch des Beschwerdeführers. Als potentiell angemessene Vorkehrung und Förderungsmaßnahme wurde dem Beschwerdeführer durch den Personalsenat des römisch 40 angeboten, ihn im Zuge einer Verwendungsänderung auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, dies zweckmäßig sein könnte, um der Pflicht des „Dienstgebers“ – dann aber durch den Personalsenat – im Sinne des Paragraph 6, BEinstG nachzukommen. Das in diesem Zusammenhang die Verwendungsänderung nicht durch die belangte Behörde erfolgen kann, sondern nur durch den Personalsenat bzw Außensenat des römisch 40 erfolgen könnte, ist der Eigenheit des Richterstandes geschuldet. Dieses Angebot wurde vom Beschwerdeführer ausgeschlagen. Ebenso die Möglichkeit und die Hinweise der belangten Behörde auf eine Herabsetzung der Auslastung aufgrund einer dauerhaften Erkrankung gemäß Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG. Eine solche Herabsetzung hätte aber aufgrund des eindeutigen Gesetzestextes des Paragraph 76 d, RStDG zwingende die Aliquotierung der Bezüge des Beschwerdeführers zur Folge bei welcher Anwendung der VfGH mittlerweile am 21.09.2023 entschieden hat, keine verfassungsrechtlichen Bedenken zu hegen.

3.2.3.11. Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit § 7 BEinstG kann schon deshalb ausgeschlossen werden, da eine Aliquotierung der Bezüge des Beschwerdeführers nur über seinen Antrag gemäß § 75g Abs. 2 RStDG erfolgen könne, und er durch die belangte Behörde dazu nicht verpflichtet werden kann. Die Rechtsfolgen der Bezugskürzung nach § 76d Abs. 1 Z 1 RStDG wollte der Beschwerdeführer gerade nicht eintreten lassen. Dass eine Reduktion der Auslastung auch zu einer tatsächlichen Reduktion des zeitlichen Aufwandes oder der Aktenlast führt unterliegt wie bereits oben ausgeführt nicht einer prozentuellen Auslastung im Zusammenhang mit der PAR, sondern ist rein davon abhängig, ob in der Sparte (Rechtsgebiet) des Gerichtes des Beschwerdeführers viele Geschäftsfälle eingebracht werden und diese gleichmäßig im Sinne des § 32 GOG auf alle zuständigen Richter:innen verteilt werden müssen. Selbst bei einer Reduktion der Auslastung könnte bei einem hohen Aktenanfall im Zukunft die tatsächliche Belastung der Gerichtsabteilung des Beschwerdeführers gleichbleiben oder vielleicht sogar ansteigen. Dies hätte dann zur Folge, dass die Reduktion der Auslastung des Beschwerdeführers nicht einmal ein geeignetes Fördermittel im Sinne des § 6 BEinstG darstellt. Auch wie bereits oben dargestellt, schuldet der Beschwerdeführer als Richter dem Bund als Dienstgeber „lediglich“ seine volle Kraft und all seinen Eifer. Dass seine „volle Kraft“ aufgrund seiner Behinderung – bei Heranziehen des medizinischen Gutachtens – aktuell „nur“ ca. 30 Stunden die Woche beträgt und dies potenziell zu einer reduzierten prozentuellen Erledigungsrate im Zuge der PAR führt, ändert an der durch die Dienstbehörde zu vollziehenden Gesetzeslage nichts.

3.2.3.11. Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Paragraph 7, BEinstG kann schon deshalb ausgeschlossen werden, da eine Aliquotierung der Bezüge des Beschwerdeführers nur über seinen Antrag gemäß Paragraph 75 g, Absatz 2, RStDG erfolgen könne, und er durch die belangte Behörde dazu nicht verpflichtet werden kann. Die Rechtsfolgen der Bezugskürzung nach Paragraph 76 d, Absatz eins, Ziffer eins, RStDG wollte der Beschwerdeführer gerade nicht eintreten lassen. Dass eine Reduktion der Auslastung auch zu einer tatsächlichen Reduktion des zeitlichen Aufwandes oder der Aktenlast führt unterliegt wie bereits oben ausgeführt nicht einer prozentuellen Auslastung im Zusammenhang mit der PAR, sondern ist rein davon abhängig, ob in der Sparte (Rechtsgebiet) des Gerichtes des Beschwerdeführers viele Geschäftsfälle eingebracht werden und diese gleichmäßig im Sinne des Paragraph 32, GOG auf alle zuständigen Richter:innen verteilt werden müssen. Selbst bei einer Reduktion der Auslastung könnte bei einem hohen Aktenanfall im Zukunft die tatsächliche Belastung der Gerichtsabteilung des Beschwerdeführers gleichbleiben oder vielleicht sogar ansteigen. Dies hätte dann zur Folge, dass die Reduktion der Auslastung des Beschwerdeführers nicht einmal ein geeignetes Fördermittel im Sinne des Paragraph 6, BEinstG darstellt. Auch wie bereits oben dargestellt, schuldet der Beschwerdeführer als Richter dem Bund als Dienstgeber „lediglich“ seine volle Kraft und all seinen Eifer. Dass seine „volle Kraft“ aufgrund seiner Behinderung – bei Heranziehen des medizinischen Gutachtens – aktuell „nur“ ca. 30 Stunden die Woche beträgt und dies potenziell zu einer reduzierten prozentuellen Erledigungsrate im Zuge der PAR führt, ändert an der durch die Dienstbehörde zu vollziehenden Gesetzeslage nichts.

3.2.3.12. § 7 BEinstG bestimmt auch aus dem klaren Wortlaut, dass dem begünstigten Behinderten aus dem Grund der Behinderung das Entgelt nicht gemindert werden darf. Es enthält keine Bestimmung über eine Bezugskürzung im Falle einer Arbeitszeitverkürzung, wie dies gegenständlich der Fall ist. § 7 BEinstG verhindert, dass ein begünstigter Behinderter für dieselbe Arbeit welcher ein nicht begünstigter Behinderter verrichtet, weniger Entgelt bekommt; anders ist die Wortwendung „aus dem Grund der Behinderung“ nicht zu verstehen. Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer für eine Stunde an Arbeitsleistung – sofern man dem Richter bzw der Richterin nun „eine Stunde“ an Arbeitsleistung unterstellen kann – das gleiche Entgelt erhält wie der fiktive nicht begünstigte behinderte Kollege bzw Kollegin. Somit lässt sich aus dieser Bestimmung im Grunde auch nichts für den Stand des Beschwerdeführers gewinnen, denn eine diesbezügliche Ungleichbehandlung wurde nicht vorgebracht.

3.2.3.12. Paragraph 7, BEinstG bestimmt auch aus dem klaren Wortlaut, dass dem begünstigten Behinderten aus dem Grund der Behinderung das Entgelt nicht gemindert werden darf. Es enthält keine Bestimmung über eine Bezugskürzung im Falle einer Arbeitszeitverkürzung, wie dies gegenständlich der Fall ist. Paragraph 7, BEinstG verhindert, dass ein begünstigter Behinderter für dieselbe Arbeit welcher ein nicht begünstigter Behinderter verrichtet, weniger Entgelt bekommt; anders ist die Wortwendung „aus dem Grund der Behinderung“ nicht zu verstehen. Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer für eine Stunde an Arbeitsleistung – sofern man dem Richter bzw der Richterin nun „eine Stunde“ an Arbeitsleistung unterstellen kann – das gleiche Entgelt erhält wie der fiktive nicht begünstigte behinderte Kollege bzw Kollegin. Somit lässt sich aus dieser Bestimmung im Grunde auch nichts für den Stand des Beschwerdeführers gewinnen, denn eine diesbezügliche Ungleichbehandlung wurde nicht vorgebracht.

3.2.3.13. Insoweit sind die Nachweise der Arbeitsbelastung, welche die Behörde dem BVwG am 25.01.2024 übersandt

(OZ 6) für das Vorbringen irrelevant. Es wird – auch seitens der Behörde – die Arbeitsbelastung des Beschwerdeführers nicht bestritten. Ebenso verhält es sich mit der vom Beschwerdeführer am 26.01.2024 vorgelegten Unterlagen (OZ 7) hinsichtlich seiner Arbeitsbelastung.

3.2.13. Soweit der Beschwerdeführer in der Beschwerde vorbringt, dass das Erkenntnis des VfGH vom 21.09.2023 widersprüchlich sei (Seite 9 der gerichtlichen Niederschrift vom 24.01.2024), ist dem entgegen zu halten, dass dies nicht gesehen werden kann. Soweit er an gleicher Stelle auf § 75g RStDG Rz 13 in Fellner/Nogratnig, RStDG, GOG und StAG I5.02 § 75g RStDG (Stand 1.3.2023, rdb.at) hinweist, ist daraus lediglich zu entnehmen, dass „eine inhaltliche Anpassung der Aufgaben“ (auch in Bezug zu EuGH 11. 4. 2013, C-335/11 HK Danmark, ECLI:EU:C:2013:590) zu versuchen sei, dies dem gegenständlichen Erkenntnis entzogen ist. 3.2.13. Soweit der Beschwerdeführer in der Beschwerde vorbringt, dass das Erkenntnis des VfGH vom 21.09.2023 widersprüchlich sei (Seite 9 der gerichtlichen Niederschrift vom 24.01.2024), ist dem entgegen zu halten, dass dies nicht gesehen werden kann. Soweit er an gleicher Stelle auf Paragraph 75 g, RStDG Rz 13 in Fellner/Nogratnig, RStDG, GOG und StAG I5.02 Paragraph 75 g, RStDG (Stand 1.3.2023, rdb.at) hinweist, ist daraus lediglich zu entnehmen, dass „eine inhaltliche Anpassung der Aufgaben“ (auch in Bezug zu EuGH 11. 4. 2013, C-335/11 HK Danmark, ECLI:EU:C:2013:590) zu versuchen sei, dies dem gegenständlichen Erkenntnis entzogen ist.

3.2.14. Zusammengefasst ist somit festzustellen, dass es der belangten Behörde eine Herabsetzung der Auslastung ohne Aliquotierung der Bezüge des Beschwerdeführers nicht möglich war und insofern der belangten Behörde Recht zu geben, ist, dass für solche einen Antrag die gesetzliche Grundlage fehlt. Somit ist spruchgemäß zu entscheiden.

3.2.15. Hinsichtlich des vom Beschwerdeführer begehrten Kostenersatzes wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 74 Abs. 1 AVG die Beteiligten die im Verwaltungsverfahren erwachsenen Kosten selbst zu bestreiten haben. Nachdem dieser Antrag unmittelbar beim BVwG eingebracht wurde, war darüber im Spruch zu entscheiden. 3.2.15. Hinsichtlich des vom Beschwerdeführer begehrten Kostenersatzes wird darauf hingewiesen, dass gemäß Paragraph 74, Absatz eins, AVG die Beteiligten die im Verwaltungsverfahren erwachsenen Kosten selbst zu bestreiten haben. Nachdem dieser Antrag unmittelbar beim BVwG eingebracht wurde, war darüber im Spruch zu entscheiden.

3.3. Zur Zulässigkeit der Revision [Spruchpunkt B]):

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

Es existiert dahingehend keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, wie die Fürsorgepflicht im Sinne des BEinstG bei Richtern durch dessen Dienstbehörde (aber auch Personalsenat, Geschäftsverteilungsausschuss) zu verstehen ist. Die Rechtsfrage ergibt sich aufgrund der Eigenheit des Richterstandes und der verfassungsrechtlichen Unabhängigkeit von Personalentscheidungen der Richter:innen, welcher für eine gleichmäßige Auslastung aller Gerichtsabteilung zu sorgen haben, bei gleichzeitiger Beachtung der Entlastungsregelungen nach dem BEinstG.

Eine entsprechende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes liegt nicht vor. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass eine eindeutige Gesetzeslage vorliegt bzw. dass die aus Anlass des hier zu beurteilenden Falles vorgenommenen Ableitungen zwingend sind.

Schlagworte

Auslastung begünstigter Behinderter Bezugskürzung Diskriminierungsverbot Erkrankung Fürsorgepflicht
Geschäftsverteilung Gesundheitszustand Gutachten Herabsetzung Kostenersatz - Antrag öffentlich-rechtliches
Dienstverhältnis Revision zulässig Richter Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W257.2267469.1.00

Im RIS seit

12.04.2024

Zuletzt aktualisiert am

12.04.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at