

TE Bvwg Erkenntnis 2014/6/2 W183 2006288-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 02.06.2014

Entscheidungsdatum

02.06.2014

Norm

AVG §74 Abs1

AVG §74 Abs2

B-GIBG §13

B-GIBG §13 Abs1 Z6

B-GIBG §18b

B-GIBG §19b

B-VG Art.133 Abs4

VwGG §63 Abs1

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2 Z1

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. 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. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 18b heute
2. B-GIBG § 18b gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19b heute

2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 1. B-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. VwGG § 63 heute
 2. VwGG § 63 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
 3. VwGG § 63 gültig von 22.07.1995 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 470/1995
 4. VwGG § 63 gültig von 05.01.1985 bis 21.07.1995
 1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018
 1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W183 2006288-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin MMag. Dr. Erika PIELER als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner Rechtsanwälte, gegen den Bescheid der Bundespolizeidirektion Salzburg vom 30.06.2011, Zl. GIBG 1/2011, zu Recht erkannt und beschlossen: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin MMag. Dr. Erika PIELER als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Pallauf Meißnitzer Staindl & Partner Rechtsanwälte, gegen den Bescheid der Bundespolizeidirektion Salzburg vom 30.06.2011, Zl. GIBG 1 aus 2011,, zu Recht erkannt und beschlossen:

A)

Der Beschwerde wird hinsichtlich des Antrags auf Zuspruch eines Betrages in der Höhe von 3.000,00 EUR gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer gemäß § 18b B-GIBG Anspruch auf die Gewährung einer Entschädigung i.d.H. von 3.000,00 EUR hat. Der Beschwerde wird hinsichtlich des Antrags auf Zuspruch eines Betrages in der Höhe von 3.000,00 EUR gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG Anspruch auf die Gewährung einer Entschädigung i.d.H. von 3.000,00 EUR hat.

Der Antrag auf Ersatz der Kosten des Verfahrens wird gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG i.V.m. § 17 VwGVG und § 74 AVG zurückgewiesen. Der Antrag auf Ersatz der Kosten des Verfahrens wird gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 17, VwGVG und Paragraph 74, AVG zurückgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

1. Mit Schriftsatz vom 18.10.2010 beantragte der Beschwerdeführer eine Entschädigung nach § 18b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, und führte begründend aus, er sei Leiter der XXXX gewesen. Im Zuge der Wachkörperreform 2005 sei die Planstelle neu ausgeschrieben worden, er habe sich beworben, es sei jedoch sein bisheriger Stellvertreter ernannt worden. Nun sei er nur mehr Amtsleiter und nicht Abteilungsleiter. Seitens der Bundesgleichbehandlungs-kommission sei mit Gutachten festgestellt worden, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters erfolgt sei. Das B-GIBG setze die europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinien um, welche wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verlangen. Dem Antragsteller gebühre der Ersatz des immateriellen Schadens. Bei der Besetzung des ausgeschriebenen Postens sei eine Person zum Zug gekommen, die kurz vor der Pensionierung stehe. Er sei in seinem persönlichen Gefühl verletzt und es sei durch die Abberufung ein Ansehensverlust insbesondere im Kollegenkreis erfolgt. Es sei behauptet worden, dass der Antragsteller wegen Unfähigkeit abgesetzt worden sei. Auch habe sich der Aufgabenbereich wesentlich geändert. Der bisherige Aufgabenbereich sei abwechslungsreicher gewesen. Vor Abberufung seien Urlaube nur durch den Behördenleiter genehmigt worden, nun sei die Zustimmung des Abteilungsleiters zusätzlich erforderlich. Schließlich seien die Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg auf eine höhere Planstelle wesentlich beeinträchtigt worden. All dies stelle für den Antragsteller eine massive psychische Belastung dar. Ein Betrag in der Höhe von 3.000 EUR erscheine angemessen. Auch werde der Ersatz der Kosten des Verfahrens beantragt.

1. Mit Schriftsatz vom 18.10.2010 beantragte der Beschwerdeführer eine Entschädigung nach Paragraph 18 b, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, und führte begründend aus, er sei Leiter der römisch 40 gewesen. Im Zuge der Wachkörperreform 2005 sei die Planstelle neu ausgeschrieben worden, er habe sich beworben, es sei jedoch sein bisheriger Stellvertreter ernannt worden. Nun sei er nur mehr Amtsleiter und nicht Abteilungsleiter. Seitens der Bundesgleichbehandlungs-kommission sei mit Gutachten festgestellt worden, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters erfolgt sei. Das B-GIBG setze die europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinien um, welche wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verlangen. Dem Antragsteller gebühre der Ersatz des immateriellen Schadens. Bei der Besetzung des ausgeschriebenen Postens sei eine Person zum Zug gekommen, die kurz vor der Pensionierung stehe. Er sei in seinem persönlichen Gefühl verletzt und es sei durch die Abberufung ein Ansehensverlust insbesondere im Kollegenkreis erfolgt. Es sei behauptet worden, dass der Antragsteller wegen Unfähigkeit abgesetzt worden sei. Auch habe sich der Aufgabenbereich wesentlich geändert. Der bisherige Aufgabenbereich sei abwechslungsreicher gewesen. Vor Abberufung seien Urlaube nur durch den Behördenleiter genehmigt worden, nun sei die Zustimmung des Abteilungsleiters zusätzlich erforderlich. Schließlich seien die Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg auf eine höhere Planstelle wesentlich beeinträchtigt worden. All dies stelle für den Antragsteller eine massive psychische Belastung dar. Ein Betrag in der Höhe von 3.000 EUR erscheine angemessen. Auch werde der Ersatz der Kosten des Verfahrens beantragt.

Mit Schriftsatz vom 22.02.2011 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer mit, dass beabsichtigt sei, den Antrag abzuweisen, weil der Beschwerdeführer nach wie vor im Büro des Abteilungsleiters sitze und daher keine objektive Schlechterstellung vorliege.

Mit Schriftsatz vom 10.03.2011 nahm der Beschwerdeführer dazu Stellung und führte im Wesentlichen aus, dass für die erlittene persönliche Beeinträchtigung eine Entschädigung gebühre. Während er zuvor eine Leitungsposition innehatte, sei er nun in erster Linie ein Sachbearbeiter. Das soziale Ansehen sei beschädigt. Die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten seien beschnitten. Eine massive psychische Beeinträchtigung habe er erlitten. Er habe an Gewicht verloren und habe Schlafstörungen. Auch sei das Familienleben beeinträchtigt. In der neuen Position werden auch die dienstlichen Wege umständlicher. Die Arbeitsbedingungen des neuen Leiters seien wesentlich besser als seine.

2. Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag ab und führte begründend aus, dass der Beschwerdeführer denselben räumlichen Arbeitsplatz wie vor der Reform innehab und dieselbe besoldungsrechtliche Stellung aufweise. In der Büroausstattung habe sich bezüglich Größe, Zugänglichkeit und Lichteinfall nichts geändert. Geändert haben sich nur die Aufgaben. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sei keine Schlechterstellung eingetreten.

3. Mit Schriftsatz vom 14.07.2011 erhob der Beschwerdeführer binnen offener Frist das Rechtsmittel der Berufung und führte neben den bereits im Antrag ausgeführten Argumenten an, dass unter den Arbeitsbedingungen auch Gewährung von Sonderurlaub und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch, Fragen der Urlaubseinteilung sowie

räumliche und organisatorische Arbeitsbedingungen fallen. Auch der EuGH vertrete eine weite Auslegung des Begriffes "Arbeitsbedingungen". In der Literatur werden Demütigungen, Einteilung der Arbeitszeit, Erschwerung der Arbeitsleistung, Betrauung von Mitarbeitern mit Hilfstätigkeiten und Entziehung von Aufgabengebieten darunter subsumiert. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sei gegeben. Da im Verwaltungsverfahren der Grundsatz der Officialmaxime gelte, habe die Behörde den Sachverhalt von Amts wegen festzustellen gehabt und Vergleiche zwischen den gegenständlichen Arbeitsplätzen anstellen müssen. Es werde daher der Antrag gestellt, dem Beschwerdeführer 3.000 EUR zzgl. Kosten des Verfahrens zuzusprechen.

4. Mit Bescheid vom 07.01.2013, Zl. 121.464/26-I/1/13, wies die Bundesministerin für Inneres diese Berufung als unbegründet ab.

5. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, welcher darüber mit Erkenntnis vom 27.02.2014, 2013/12/0027, entschied und den angefochtenen Bescheid der Bundesministerin für Inneres aufhob. In der Begründung führte der Verwaltungsgerichtshof aus, dass gegenständlich der Tatbestand des § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG erfüllt sei. Aus § 36 BDG 1979 ergebe sich, dass Beamte verpflichtet seien, Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche ihrer Einstufung entsprechen. Durch die Übertragung eines (anderen) Arbeitsplatzes gestalte der Dienstgeber die "Arbeitsbedingungen" im Verständnis des § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG. Für dieses Auslegungsergebnis spreche auch der systematische Zusammenhang zwischen § 13 Abs. 1 Z 5 und 6 B-GIBG. Während die erste Ziffer den beruflichen Aufstieg (Zuweisung höher entlohnter Verwendungen) betreffe, beziehe sich die zweite auf die sonstigen Arbeitsbedingungen. Die "Zuweisung höher entlohnter Verwendungen" werde als "Arbeitsbedingungen" angesehen, welchen sonstige Arbeitsbedingungen gegenüber gestellt werden. Die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz zugewiesen wird, berühre "Arbeitsbedingungen". Aus den Gesetzesmaterialien gehe hervor, dass die Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf sonstige Arbeitsbedingungen eine "weitestreichende Anwendung" des Diskriminierungsverbots gewährleisten solle, weshalb der Gesetzesbegriff auch "weitestmöglich" auszulegen sei. Die von der belangten Behörde vorgenommene Differenzierung zwischen Diskriminierungen bei der Festlegung von inhaltlichen und von Rahmenbedingungen sei unsachlich, weil erstere zwar verboten seien, aber sanktionslos blieben, während Diskriminierungen bei den tendenziell weniger wichtigen Rahmenbedingungen zu Schadenersatzansprüchen führen würden. Das Vorliegen einer Diskriminierung sei auch nicht aufgrund einer objektiven "Gleichwertigkeit" der zu beurteilenden Arbeitsplätze ausgeschlossen. Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes diene u.a. auch dazu, Beamten die Möglichkeit der Erlangung eines präferierten Arbeitsplatzes zu eröffnen. Werde nun eine solche durch die Bewerbung zum Ausdruck gebrachte Präferenz aus gem. § 13 Abs. 1 B-GIBG verpönten Gründen nicht berücksichtigt, so liege schon darin eine Diskriminierung gem. § 13 Abs. 1 Z 6 leg.cit.5. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, welcher darüber mit Erkenntnis vom 27.02.2014, 2013/12/0027, entschied und den angefochtenen Bescheid der Bundesministerin für Inneres aufhob. In der Begründung führte der Verwaltungsgerichtshof aus, dass gegenständlich der Tatbestand des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG erfüllt sei. Aus Paragraph 36, BDG 1979 ergebe sich, dass Beamte verpflichtet seien, Aufgaben von Arbeitsplätzen zu übernehmen, welche ihrer Einstufung entsprechen. Durch die Übertragung eines (anderen) Arbeitsplatzes gestalte der Dienstgeber die "Arbeitsbedingungen" im Verständnis des Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG. Für dieses Auslegungsergebnis spreche auch der systematische Zusammenhang zwischen Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5 und 6 B-GIBG. Während die erste Ziffer den beruflichen Aufstieg (Zuweisung höher entlohnter Verwendungen) betreffe, beziehe sich die zweite auf die sonstigen Arbeitsbedingungen. Die "Zuweisung höher entlohnter Verwendungen" werde als "Arbeitsbedingungen" angesehen, welchen sonstige Arbeitsbedingungen gegenüber gestellt werden. Die Frage, welcher konkrete Arbeitsplatz zugewiesen wird, berühre "Arbeitsbedingungen". Aus den Gesetzesmaterialien gehe hervor, dass die Erstreckung des Gleichbehandlungsgebotes auf sonstige Arbeitsbedingungen eine "weitestreichende Anwendung" des Diskriminierungsverbots gewährleisten solle, weshalb der Gesetzesbegriff auch "weitestmöglich" auszulegen sei. Die von der belangten Behörde vorgenommene Differenzierung zwischen Diskriminierungen bei der Festlegung von inhaltlichen und von Rahmenbedingungen sei unsachlich, weil erstere zwar verboten seien, aber sanktionslos blieben, während Diskriminierungen bei den tendenziell weniger wichtigen Rahmenbedingungen zu Schadenersatzansprüchen führen würden. Das Vorliegen einer Diskriminierung sei auch nicht aufgrund einer objektiven "Gleichwertigkeit" der zu beurteilenden Arbeitsplätze ausgeschlossen. Die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes diene u.a. auch dazu, Beamten die Möglichkeit der Erlangung eines präferierten Arbeitsplatzes zu eröffnen. Werde nun eine solche durch die Bewerbung zum Ausdruck gebrachte Präferenz aus gem. Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG verpönten Gründen nicht

berücksichtigt, so liege schon darin eine Diskriminierung gem. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, leg.cit.

Vorliegenden Falls komme noch hinzu, dass der gleichwertige Arbeitsplatz, welchen der Beschwerdeführer innehatte, mit jenem in der Neuorganisation, auf welchen sich der Beschwerdeführer beworben hatte, auch objektiv betrachtet nicht als gleichwertig angesehen werden konnte: Dies betreffe zwar nicht die objektive Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes im Funktionsgruppenschema, wohl aber dessen Bestandskraft, deren Ende im Zeitpunkt der Bewerbung um den Arbeitsplatz in der Neuorganisation bereits absehbar gewesen sei. Dies gelte auch für die damit verbundene Konsequenz der Erforderlichkeit einer gegenüber dem Arbeitsplatzinhaber dann gesondert zu setzenden Personalmaßnahme, welche hier in der Zuweisung einer auch objektiv geringer wertigen Verwendung bestanden habe.

6. Der Verwaltungsgerichtshof hat dem Bundesverwaltungsgericht sein Erkenntnis sowie die Bezug habenden Verwaltungsunterlagen zugestellt (Eingang am 27.03.2014).

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

1. Feststellungen (Sachverhalt):

1.1. Der Beschwerdeführer war Leiter der XXXX. Im Zuge der Wachkörperreform bewarb sich der Beschwerdeführer neuerlich um diese Stelle. Er wurde jedoch nicht berücksichtigt, sondern wurde ihm die Funktion des Leiters XXXX zugewiesen. Zum Leiter der XXXX wurde eine andere Person, welche älter als der Beschwerdeführer ist, ernannt. 1.1. Der Beschwerdeführer war Leiter der römisch 40. Im Zuge der Wachkörperreform bewarb sich der Beschwerdeführer neuerlich um diese Stelle. Er wurde jedoch nicht berücksichtigt, sondern wurde ihm die Funktion des Leiters römisch 40 zugewiesen. Zum Leiter der römisch 40 wurde eine andere Person, welche älter als der Beschwerdeführer ist, ernannt.

1.2. Für den Beschwerdeführer hatte dies im beruflichen Umfeld einen Ansehensverlust zur Folge. Sein Aufgabenbereich, die Mitarbeiter und die Dienstwege haben sich geändert. Letzteres betrifft insbesondere die Genehmigung und somit auch Einteilung von Urlauben. Darüber hinaus hat der neue Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer potentiell nachteilige Auswirkungen auf zukünftige berufliche Veränderungen und Karrieremöglichkeiten. Im privaten Bereich hatte die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung eine psychische Beeinträchtigung zur Folge, welche sich u.a. durch einen Gewichtsverlust und Schlafstörungen äußerte. Auch wurde das Familienleben belastet.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Diese Feststellungen ergeben sich aus den vorliegenden Verwaltungsunterlagen, insbesondere dem Antrag des Beschwerdeführers vom 18.10.2010 und seiner Stellungnahme vom 10.03.2011, welche ausführlich und nachvollziehbar die Beeinträchtigungen aufgrund der Diskriminierung sowohl im beruflichen wie auch privaten Umfeld darlegt. Seitens der belangten Behörde wurde lediglich vorgebracht, dass der Beschwerdeführer denselben räumlichen Arbeitsplatz wie vor der Reform innehatte und sich in der Büroausstattung nichts geändert habe. Dieses Vorbringen ist jedoch nicht geeignet, gleiche Arbeitsbedingungen darzutun.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1.1. Das Bundesverwaltungsgericht ist gemäß Art. 151 Abs. 51 Z 9 des Bundes-Verfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 1/1930, in den beim Verwaltungsgerichtshof und beim Verfassungsgerichtshof mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängigen Verfahren an die Stelle der unabhängigen Verwaltungsbehörden, sonstigen unabhängigen Verwaltungsbehörden und, soweit es sich um Beschwerdeverfahren handelt, aller sonstigen Verwaltungsbehörden mit Ausnahme jener Verwaltungsbehörden, die in erster und letzter Instanz entschieden haben oder zur Entscheidung verpflichtet waren, sowie mit Ausnahme von Organen der Gemeinde getreten. 3.1.1. Das Bundesverwaltungsgericht ist gemäß Artikel 151, Absatz 51, Ziffer 9, des Bundes-Verfassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930,, in den beim Verwaltungsgerichtshof und beim Verfassungsgerichtshof mit Ablauf des 31. Dezember 2013 anhängigen Verfahren an die Stelle der unabhängigen Verwaltungsbehörden, sonstigen unabhängigen Verwaltungsbehörden und, soweit es sich um Beschwerdeverfahren handelt, aller sonstigen Verwaltungsbehörden mit Ausnahme jener Verwaltungsbehörden, die in erster und letzter Instanz entschieden haben oder zur Entscheidung verpflichtet waren, sowie mit Ausnahme von Organen der Gemeinde getreten.

Im gegenständlichen Fall wurde der angefochtene Bescheid der Bundesministerin für Inneres vom Verwaltungsgerichtshof aufgehoben, weshalb nun das Bundesverwaltungsgericht für die Führung des Verfahrens als Beschwerdeverfahren und Erlassung eines (Ersatz-)Erkenntnisses zuständig wurde.

3.1.2. Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz, BGBl. I Nr. 10/2013 (BVwGG), entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels materienspezifischer Sonderregelung besteht somit gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit. 3.1.2. Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, (BVwGG), entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Mangels materienspezifischer Sonderregelung besteht somit gegenständlich Einzelrichterzuständigkeit.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, BGBl. I Nr. 33/2013 (VwGVG), geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 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 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, (VwGVG), geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, 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.

3.2. Zu A)

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG, BGBl. Nr. 1/1930 idF BGBl. I Nr. 51/2012, erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. Gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 51 aus 2012,, erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

3.2.1. Zu Spruchteil 1.

3.2.1.1. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. 3.2.1.1. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gem. Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn 1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder 2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gem. Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn 1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder 2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

3.2.1.2. Gemäß § 13 Abs. 1 Z 6 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 (B-GIBG), darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gem. § 1 Abs. 1 niemand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. 3.2.1.2. Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, (B-GIBG), darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gem. Paragraph eins, Absatz eins, niemand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Im gegenständlichen Fall hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 27.02.2014, 2013/12/0027, festgestellt, dass eine Diskriminierung iSd § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG erfolgt ist. Im gegenständlichen Fall hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 27.02.2014, 2013/12/0027, festgestellt, dass eine Diskriminierung iSd Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG erfolgt ist.

Aus § 63 Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz, BGBl. Nr. 10/1985 (VwGG), ergibt sich, dass im Falle der Stattgebung durch den Verwaltungsgerichtshof die Verwaltungsbehörden (und seit 01.01.2014 auch die Verwaltungsgerichte) verpflichtet sind, in dem betreffenden Fall mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Rechtszustand herzustellen. Das Bundesverwaltungsgericht stellt daher in einem ersten Schritt fest, dass eine Diskriminierung iSd § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG erfolgt ist. Aus Paragraph 63, Absatz eins, Verwaltungsgerichtshofgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, (VwGG), ergibt sich, dass im Falle der Stattgebung durch den Verwaltungsgerichtshof die Verwaltungsbehörden (und seit 01.01.2014 auch die Verwaltungsgerichte) verpflichtet sind, in dem betreffenden Fall mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Rechtszustand herzustellen. Das Bundesverwaltungsgericht stellt daher in einem ersten Schritt fest, dass eine Diskriminierung iSd Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG erfolgt ist.

3.2.1.3. Bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 18b B-GIBG Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 4 oder § 13 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. 3.2.1.3. Bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 6, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß Paragraph 18 b, B-GIBG Anspruch auf die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines im Paragraph 4, oder Paragraph 13, genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Im gegenständlichen Fall wurde vom Beschwerdeführer - wie sich aus seinen Vorbringen und insbesondere dem Antrag vom 18.10.2010 ergibt - eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gefordert. Ein Ersatz eines konkreten Vermögensschadens sowie die Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wurden nicht beantragt. Gegenstand des behördlichen Verfahrens wie auch des nunmehrigen Beschwerdeverfahrens ist daher eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

Hinsichtlich der Sanktionen für Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot ergibt sich beispielsweise aus der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, dass Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen (Art. 17 leg.cit.). Bereits aufgrund der richtlinienkonformen Auslegungsverpflichtung ist eine Entschädigung an diesen Kriterien zu messen. So hat auch der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass § 18b B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vorsieht (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Um den Sanktionscharakter zu stärken, wurde allerdings durch die Novelle des B-GIBG, BGBl. I Nr. 120/2012, § 19b eingefügt. Hinsichtlich der Sanktionen für Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot ergibt sich beispielsweise aus der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, dass Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen (Artikel 17, leg.cit.). Bereits aufgrund der richtlinienkonformen Auslegungsverpflichtung ist eine Entschädigung an diesen Kriterien zu messen. So hat auch der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass Paragraph 18 b, B-GIBG jedenfalls hinreichend abschreckende Sanktionen vorsieht (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Um den Sanktionscharakter zu stärken, wurde allerdings durch die Novelle des B-GIBG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2012,, Paragraph 19 b, eingefügt.

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

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

Aus dieser Bestimmung des § 19b B-GIBG sowie den entsprechenden Gesetzesmaterialien geht daher eindeutig hervor, dass es dem Gesetzgeber erforderlich erschien, eine Rechtsgrundlage für die Bemessung wirksamer Sanktionen im Falle einer Diskriminierung zu schaffen. Auch wird hervorgehoben, dass der Sanktion damit ein general- wie auch spezialpräventives Element innewohnt. Aus dieser Bestimmung des Paragraph 19 b, B-GIBG sowie den entsprechenden Gesetzesmaterialien geht daher eindeutig hervor, dass es dem Gesetzgeber erforderlich erschien, eine Rechtsgrundlage für die Bemessung wirksamer Sanktionen im Falle einer Diskriminierung zu schaffen. Auch wird hervorgehoben, dass der Sanktion damit ein general- wie auch spezialpräventives Element innewohnt.

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

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

Vor dem Hintergrund obiger Ausführungen ist für den konkreten Fall festzuhalten, dass die festgestellte Diskriminierung zu entschädigen ist und damit eine abschreckende Wirkung aus Präventionsgründen zu erzielen ist. Weiters ist für den gegenständlichen Fall zu berücksichtigen, dass sich für den Beschwerdeführer die Arbeitsbedingungen langfristig nicht ändern. Sein Arbeitsplatz nach der Umsetzung der Wachkörperreform entspricht nicht den bisherigen Arbeitsbedingungen und sieht dieser nun ein anderes Arbeitsgebiet, andere Dienstwege und ein geändertes Mitarbeiterumfeld vor. Aus den Schriftsätzen des Beschwerdeführers geht überdies deutlich hervor, dass für ihn persönlich eine erhebliche Beeinträchtigung eingetreten ist, weil er im beruflichen Umfeld an Ansehen verloren hat und dies auch zu psychischen Problemen samt körperlichen Auswirkungen führte. Auch ist der neue Arbeitsplatz für den Beschwerdeführer inhaltlich/fachlich weniger erfüllend.

Das Bundesverwaltungsgericht gelangt daher zu dem Ergebnis, dass die beantragte Entschädigung in der Höhe von 3.000,00 EUR aufgrund des für eine längere Zeitspanne anhaltenden bzw. dauerhaften Elements der Diskriminierung durch die Arbeitsbedingungen auf dem neuen Arbeitsplatz und der persönlichen Beeinträchtigung angemessen ist und auch einen wirksamen Ausgleich bildet. Darüber hinaus ist eine Entschädigung in der Höhe von 3.000,00 EUR hinreichend abschreckend und präventiv, sodass damit ähnlich gelagerte Fälle zukünftig verhindert werden, womit den europarechtlichen Vorgaben Genüge getan ist. Der Beschwerde ist somit hinsichtlich des Antrags auf Entschädigung idH von 3.000,00 EUR stattzugeben.

3.2.2. Zu Spruchteil 2.

Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen Entscheidungen und Anordnungen, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist, durch Beschluss. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen Entscheidungen und Anordnungen, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist, durch Beschluss.

Das Bundesverwaltungsgericht hält fest, dass es im gegenständlichen Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht für einen Kostenersatz keine Rechtsgrundlage gibt. Das VwGVG sieht lediglich im Verfahren über Beschwerden wegen Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt (§ 35 VwGVG) einen Kostenersatzanspruch vor. Mangels materienspezifischer Sonderregelung ergibt sich auch aus § 74 Abs. 2 AVG, welcher aufgrund § 17 VwGVG für die Verwaltungsgerichte anwendbar ist, kein Kostenersatzanspruch. Der Antrag auf Ersatz der Kosten des Verfahrens ist daher zurückzuweisen. Das Bundesverwaltungsgericht hält fest, dass es im gegenständlichen Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht für einen Kostenersatz keine Rechtsgrundlage gibt. Das VwGVG sieht lediglich im Verfahren über Beschwerden wegen Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt (Paragraph 35, VwGVG) einen Kostenersatzanspruch vor. Mangels materienspezifischer Sonderregelung ergibt sich auch aus Paragraph 74, Absatz 2, AVG, welcher aufgrund Paragraph 17, VwGVG für die Verwaltungsgerichte anwendbar ist, kein Kostenersatzanspruch. Der Antrag auf Ersatz der Kosten des Verfahrens ist daher zurückzuweisen.

3.2.3. Gemäß § 24 Abs. 2 Z 1 VwGVG kann eine Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben ist. Im Falle der Stattgabe einer Beschwerde, anders als bei einer Abänderung kann damit eine mündliche Verhandlung entfallen (Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren 2013, § 24 VwGVG, Anm. 8). Im gegenständlichen Fall wird dem Antrag auf Entschädigung vollinhaltlich stattgegeben und somit die Entscheidung der belangten Behörde behoben. Weiters wird der Antrag auf Ersatz der Verfahrenskosten zurückgewiesen. Folglich hatte das Bundesverwaltungsgericht entsprechend § 24 Abs. 2 VwGVG keine Verhandlung durchzuführen. 3.2.3. Gemäß Paragraph 24, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG kann eine Verhandlung entfallen, wenn der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben ist. Im Falle der Stattgabe einer Beschwerde, anders als bei einer Abänderung kann damit eine mündliche Verhandlung entfallen (Fister/Fuchs/Sachs, Verwaltungsgerichtsverfahren 2013, Paragraph 24, VwGVG, Anmerkung 8). Im gegenständlichen Fall wird dem Antrag auf Entschädigung vollinhaltlich stattgegeben und somit die Entscheidung der belangten Behörde behoben. Weiters wird der Antrag auf Ersatz der Verfahrenskosten zurückgewiesen. Folglich hatte das Bundesverwaltungsgericht entsprechend Paragraph 24, Absatz 2, VwGVG keine Verhandlung durchzuführen.

3.3. Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

3.3.1. 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. 3.3.1. 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 nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

3.3.2. Hinsichtlich gegenständlicher Entscheidung liegt betreffend Spruchpunkt A) 1. eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vor, in welcher dieser zu dem hier vorliegenden Fall ausführte, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG erfolgt ist (VwGH 27.02.2014, 2013/12/0027). Hinsichtlich der daraus folgenden Entschädigung ist der Wortlaut des § 18b B-GIBG eindeutig (vgl. OGH 22.03.1992, 5Ob105/90) und es handelt sich auch vor dem Hintergrund, dass die konkrete Entschädigung einzelfallbezogen

bemessen wurde, um keine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung (vgl. OGH 8ObA18/03k). Hinsichtlich Spruchpunkt A) 2. sind der Wortlaut des § 74 Abs. 2 AVG sowie das VwGVG und das B-GIBG eindeutig, weshalb auch diesbezüglich keine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung vorliegt.3.3.2. Hinsichtlich gegenständlicher Entscheidung liegt betreffend Spruchpunkt A) 1. eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vor, in welcher dieser zu dem hier vorliegenden Fall ausführte, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, B-GIBG erfolgt ist (VwGH 27.02.2014, 2013/12/0027). Hinsichtlich der daraus folgenden Entschädigung ist der Wortlaut des Paragraph 18 b, B-GIBG eindeutig vergleiche OGH 22.03.1992, 5Ob105/90) und es handelt sich auch vor dem Hintergrund, dass die konkrete Entschädigung einzelfallbezogen bemessen wurde, um keine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung vergleiche OGH 8ObA18/03k). Hinsichtlich Spruchpunkt A) 2. sind der Wortlaut des Paragraph 74, Absatz 2, AVG sowie das VwGVG und das B-GIBG eindeutig, weshalb auch diesbezüglich keine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung vorliegt.

Es war somit insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz, Diskriminierung, Entschädigung,
Gleichbehandlung, Kostenersatz, persönliche Beeinträchtigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2014:W183.2006288.1.00

Zuletzt aktualisiert am

10.06.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at