

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

23.06.2014

Geschäftszahl

2013/12/0154

Beachte**Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):**

2013/12/0156

2013/12/0155

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel sowie die Hofrätin Mag. Rehak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Kupec, über die Beschwerde des Mag. HL in B, vertreten durch Mag. Dr. Helmut Blum, Rechtsanwalt in 4020 Linz, Mozartstraße 11, gegen die Bescheide des Bundeskanzlers

- 1.) vom 2. Juli 2013, Zl. BKA-124.070/0017-I/2/a/2013 (hg. Zl. 2013/12/0154),
 - 2.) vom 4. Juli 2013, Zl. BKA-124.070/0018-I/2/a/2013 (hg. Zl. 2013/12/0155), und
 - 3.) vom 10. Juli 2013, Zl. BKA-124.070/0019-I/2/a/2013 (hg. Zl. 2013/12/0156),
- sämtliche betreffend Ansprüche nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, zu Recht erkannt:

Spruch

I./ zu 2013/12/0154:

Der angefochtene Bescheid wird, soweit er Ansprüche aus der Nichtberücksichtigung der An- bzw. Rückreisezeit sowie aus der Nichtgenehmigung von "Heimarbeit" abweist, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, soweit er Ansprüche aus der Nichtzulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, aus der Nichtanordnung von Überstunden sowie aus der Nichtgewährung von Belohnungen abweist, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Im Übrigen (soweit er Ansprüche aus Aussagen von Vorgesetzten des Beschwerdeführers abweist) wird die Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid als unbegründet abgewiesen.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.346,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

II./ zu 2013/12/0155:

Der angefochtene Bescheid wird, soweit er Ansprüche aus dem Verhalten des Dienstgebers im Zusammenhang mit herabwürdigenden Äußerungen anderer Bediensteter abweist, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Im Übrigen (soweit er Ansprüche des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Gestaltung und der Einhaltung des für ihn geltenden Dienstplanes abweist) wird die Beschwerde gegen den angefochtenen Bescheid als unbegründet abgewiesen.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.346,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

III. zu 2013/12/0156:

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 57,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. In der Zeit zwischen 2007 und 2013 war seine Dienststelle der Asylgerichtshof, an dessen Außenstelle Linz er als juristischer Mitarbeiter tätig war. Er ist Behinderter mit einem bescheidförmig festgesetzten Behinderungsgrad von 80 %.

Nach Scheitern eines Schlichtungsverfahrens beantragte der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 5. Juni 2012 den Zuspruch von EUR 30.500,-- "bzw. die Feststellung, dass das von ihm angeführte Verhalten bzw. die Vorgangsweise seiner Vorgesetzten als Diskriminierung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970 (im Folgenden: BEinstG), anzusehen" sei.

Als (behauptete) Diskriminierungstatbestände aus dem Grunde seiner Behinderung machte der Beschwerdeführer die im Spruch zur Zl. 2013/12/0154 angeführten insgesamt sechs Vorfälle geltend.

Im Einzelnen führte er hiezu Folgendes aus:

"Zu den Diskriminierungen:

Dem Schlichtungswerber sind im April und Mai 2011 zwei Anträge zur Teilnahme an Weiterbildungsseminaren ohne sachliche Begründung abgelehnt worden; dies obwohl zwei juristischen Mitarbeitern aus Linz und juristischen Mitarbeitern aus Wien die Teilnahme genehmigt wurde.

Dem vorzuschicken ist, dass ein Kollege des Einschreiters und der Einschreiter selbst sich 2010 für die Absolvierung eines EU-Diploms entschieden haben. Dazu müssen in der Verwaltungsakademie in Wien verschiedene Seminare absolviert werden. Bisher wurden vom Einschreiter zwei Drittel der Seminare absolviert. Im Jahr 2011 hätte er zwei weitere Seminare absolvieren sollen, er musste jedoch auf Grund einer Mandeloperation die Teilnahme am ersten Seminar absagen. Die Verwaltungsakademie bot daraufhin dem Einschreiter und zwei weiteren Kollegen, die ebenfalls verhindert waren, die Teilnahme an einem Seminar am 20.5.2011 an. Die beiden Kollegen des Einschreiters durften fahren, während ihm die Teilnahme aus angeblich dienstlichem Interesse untersagt wurde. Die Ablehnung des zweiten Seminars erfolgte seitens der Vorgesetzten des Einschreiters überhaupt ohne Begründung.

Dem Einschreiter wurde am Beginn seiner Arbeit in Linz eine Zugfahrt, währenddessen er arbeitete, als Arbeitszeit zugestanden. An Freitagen durfte er zu Hause arbeiten. 2007 gab es einen zweiten Mitarbeiter aus Salzburg, der sowohl die Hin- als auch die Rückfahrt als Arbeitszeit geltend machen konnte. Im Oktober 2007 kam ein dritter Salzburger nach Linz, der auch pendeln musste und durfte dieser jeden Montag zu Hause arbeiten und auch beide Zugfahrten (Hin- und Rückfahrt) im Ausmaß von je einer Stunde als Arbeitszeit geltend machen.

Im Jahr 2008 hat sich der Einschreiter um eine Stelle in Salzburg beworben. Die Bewerbung hat der Einschreiter jedoch im Juni 2008 zurückgezogen, woraufhin ihm eine Woche später sein 'Heimarbeitstag' entzogen wurde. Begründet wurde dies mit einer Änderung der Organisation. Ein zweiter Salzburger Kollege, der genau derselben dienstlichen Organisation wie der Einschreiter zugeteilt war, durfte nach wie vor die bereits oben angeführten Vergünstigungen in Anspruch nehmen. In der Zwischenzeit wurde einem dritten Mitarbeiter der Außenstelle in Linz, der zudem in Linz wohnhaft ist und nicht unter einer Behinderung leidet, der Freitag als Heimarbeitstag zugestanden. Der Einschreiter wurde aufgrund der vorangeführten Vorgehensweisen diskriminiert, weshalb ihm auch eine Entschädigung zusteht.

Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Versetzung des Einschreiters wird auch noch darauf hingewiesen, dass die Leiterin der Außenstelle des Asylgerichtshofes in Linz, Frau Dr. F, unter anderem mit Mag. H und Dr. K den Versetzungsantrag des Einschreiters mit den Worten 'Jetzt sind wir ihn endlich los' sowie 'gefeiert' hat. Auch aufgrund dieses Verhaltens steht dem Einschreiter eine Entschädigung zu.

Im Zeitraum Februar 2007 bis April 2007 wurden dem Einschreiter 10 Stunden pro Monat als Überstunden angeordnet. Danach durfte er keine Überstunden mehr leisten. Auf seine Intervention hieß es, dass er sich gedulden solle; doch es wurden ihm seither keine Überstunden mehr angeordnet. Die Kollegen des Einschreiters wurden von September bis Dezember 2007 mit 20 Stunden als Überstunden bedacht, von Jänner bis Juni 2008 mit 20 Stunden im Monat. 2009 konnten ausgewählte Kollegen insgesamt 48 Stunden, 2010 insgesamt 20 Stunden und 2011 bis dato insgesamt 20 Stunden leisten. Obwohl einige überhaupt keine Überstunden leisten wollten, wurden sie dazu 'zwangsverpflichtet'. Der Einschreiter selbst wurde dabei jedoch immer übergangen, was jedenfalls eine Diskriminierung darstellt.

Die Bediensteten werden jedes Jahr auf Grund ihrer Leistung und ihres Engagements mit einer Belohnung in Geld- und Warengutscheinen im Wert von EUR 180,-- bedacht. Die Höhe wird von der Außenstellenleiterin festgelegt. Während der Einschreiter die Belohnung vor seiner Versetzung nach Linz bei seinem Dienstort in Wien noch erhalten hat, war es in Linz mit Ausnahme der Wertgutscheine mit dieser Vergütung vorbei. Auf Nachfrage hieß es, dass alle Bediensteten bis auf den Einschreiter und eine andere Mitarbeiterin, die 2007 nur einen Tag im Dienst war, eine Belohnung erhalten haben. Begründet wurde dies damit, dass der Einschreiter

offenbar zu oft krank gewesen sei. Erst im Jahr 2010 erhielt er wieder eine Belohnung. Dieses Vorenthalten von Belohnungen ohne sachlich gerechtfertigten Grund stellt eine Diskriminierung dar."

Mit einem Antrag vom 30. Juli 2012 machte der Beschwerdeführer, gestützt auf die beiden im Spruch zur hg. Zl. 2013/12/0155 genannten Vorfälle einen Schadenersatzanspruch von EUR 2.000,--, ein Begehren auf Feststellung, wonach er auf Grund dieser Vorfälle nach dem BEinstG diskriminiert worden sei, sowie die Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen wie die seines Erachtens begünstigten Kollegen geltend.

In dem genannten Antrag werden die geltend gemachten Diskriminierungen wie folgt beschrieben:

"Zu den Diskriminierungen:

Nach den Angaben von Mag. M haben sich Dr. K und Mag. H über die lange Arbeitszeit des Einschreiters beschwert, weshalb in weiterer Folge der Gleitzeitlerlass seit 01.01.2012 von allen Mitarbeitern - mit Ausnahme von Frau W - penibelst einzuhalten ist. Dies gilt jedoch nicht für die in Wien tätigen Mitarbeiter. Die Wiener Kollegen des Einschreiters, die den selben Gleitzeitlerlass wie der Einschreiter einzuhalten haben, werden darüber hinaus noch weiter bevorzugt, zumal diese auch an Samstagen arbeiten dürfen und der Gleitzeitlerlass nur eine Richtlinie für sie darstellt.

Der Inhalt der Äußerungen von Frau Dr. K wurde in weiterer Folge von Frau Mag. M auch Herrn Mag. I weiter erzählt, welcher wiederum den Einschreiter davon informiert hat. Der Einschreiter hat daraufhin diesbezüglich mit Frau Mag. M Rücksprache gehalten und hat diese ihm diese diskriminierenden Äußerungen, nämlich die bereits erwähnte sowie auch den Vorwurf, dass der Einschreiter schuld am schlechten Betriebsklima sei, der Frau Dr. K bestätigt. Auch erlangte der Einschreiter Kenntnis davon, dass ihm vorgeworfen wurde, dass er nur Stunden schinden würde.

Der Umstand, dass der Gleitzeitlerlass nicht für alle Bediensteten gilt, jedoch insbesondere schon für den Einschreiter, stellt eine Diskriminierung iSd Behinderteneinstellungsgesetzes dar, da der Einschreiter im Verhältnis zu den anderen Mitarbeitern in besonderer Weise benachteiligt wird.

Auch haben die Vorgesetzten des Einschreiters dafür Sorge zu tragen, dass diskriminierende Äußerungen gegenüber dem Einschreiter nicht statt finden. Durch dieses Unterlassen haben die Vorgesetzten jedenfalls eine Pflichtverletzung gegenüber dem Einschreiter begangen."

Mit einem weiteren Antrag vom 30. Juli 2012 machte der Beschwerdeführer (nach Scheitern eines Schlichtungsverfahrens) einen Schadenersatzbetrag von EUR 1.000,-- bzw. entsprechende Feststellungsanträge sowie die Erlangung gleicher Arbeitsbedingungen wie die seines Erachtens begünstigten Kollegen geltend, wobei er auch in diesem Zusammenhang Vorfälle im Zusammenhang mit den für ihn geltenden Dienstplan und seiner Einhaltung wie folgt vorbrachte:

"Zu den Diskriminierungen:

Der Einschreiter wurde von seinen Vorgesetzten aufgefordert, den Gleitzeitlerlass einzuhalten. Dieser Gleitzeitlerlass ist jedoch nicht von allen Mitarbeitern bzw. Kollegen des Einschreiters einzuhalten. Insbesondere ist Frau W nicht an den Gleitzeitlerlass gebunden. Dies stellt eine Diskriminierung iSd Behinderteneinstellungsgesetzes dar, da der Einschreiter im Verhältnis zu den anderen Beamten in besonderer Weise benachteiligt wird. Die Wiener Kollegen des Einschreiters, die den selben Gleitzeitlerlass wie der Einschreiter einzuhalten haben, werden darüber hinaus noch weiter bevorzugt, zumal diese auch an Samstagen arbeiten dürfen und der Gleitzeitlerlass nur eine Richtlinie für sie darstellt. Diese Bevorzugungen der anderen Mitarbeiter stellen jedenfalls Diskriminierungen gegenüber dem Einschreiter dar."

Mit Bescheid des Präsidenten des Asylgerichtshofes vom 15. November 2012 wurde der oben erstzitierte Antrag des Beschwerdeführers abgewiesen.

Nach Schilderung des Verfahrensganges sowie der angewendeten Gesetzesbestimmungen führte die erstinstanzliche Dienstbehörde im Wesentlichen Folgendes aus:

Alle Anmeldungen von Bediensteten für ein näher genanntes Seminar seien von der Dienstbehörde "storniert" worden, weil im Hinblick auf den Kursort in der Bundesrepublik Deutschland zu hohe Kosten entstanden wären.

Zum Vorbringen des Beschwerdeführers betreffend die Anrechenbarkeit von Arbeitszeiten während der Zugreisen und im Zusammenhang mit Heimarbeit führte der Präsident des Asylgerichtshofes aus, dass auf die Bewilligung der Erbringung derartiger Leistungen außerhalb der Räumlichkeiten der Dienststelle kein subjektives Recht bestehe. Aus diesem Grund seien auch (nicht auf das BEinstG gestützte) Anträge des Beschwerdeführers auf Genehmigung solcher Arbeitsbedingungen mit näher genannten im Instanzenzug ergangenen Bescheiden des Bundeskanzlers zurückgewiesen worden.

Die Nichtanordnung von Mehrdienstleistungen sei aus (Anmerkung: in der Bescheidebegründung nicht näher angeführten) "dienstlichen Gründen" erfolgt. Auf die Anordnung von Überstunden bestehe kein subjektives Recht.

Entsprechendes gelte auch für die Zuerkennung einer Belohnung, welche im Ermessen der Dienstbehörde liege.

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer Berufung, wobei aus seinem diesbezüglichen Vorbringen insbesondere jenes zur Nichtzulassung zu Fortbildungsveranstaltungen hervorzuheben ist, welches wie folgt lautete:

"Obwohl der rechtsfreundliche Vertreter des Berufungswerbers im ob genannten Antrag die Seminare, welche dem Rechtsmittelwerber zu besuchen seitens seiner Dienstvorgesetzten nicht genehmigt wurden, klar und deutlich definiert hat (selbige lassen sich im Übrigen auch dem Personalakt entnehmen), nahm die Dienstbehörde in ihrer Bescheidebegründung im Gegensatz dazu auf das Seminar 'ES 334 (Vergaberecht für EU-geförderte Projekte, 14. Bis 15.02.2011)' Bezug und führte selbige in diesem Kontext sogar selbst aus, demzufolge der Berufungswerber für das gegenständliche Seminar keine Dienstreise beantragt hat.

Wie anhand des Originalwortlauts der ursprünglichen Eingabe des Genannten jederzeit objektiv nachprüfbar, hat dieser zu keinem Zeitpunkt je behauptet, sich im Zusammenhang mit dem zuvor zitierten Seminar ES 334 diskriminiert zu fühlen. Selbige Weiterbildungsmaßnahme wurde vielmehr genehmigt und war es der Berufungswerber selbst, der aufgrund der nachträglich bekannt gegebenen Informationen hinsichtlich des genauen Veranstaltungsorts respektive der hierfür anfallenden Kosten selbiges stornieren ließ. Folgerichtig hat gegenständliches Seminar auch in keinem Stadium argumentativ Eingang in die Beschwerde gefunden, weshalb die diesbezüglichen Ausführungen der Gegenseite schlichtweg ins Leere gehen und keinerlei inhaltliche oder gar rechtliche Relevanz aufweisen.

Tatsächlich ging es vielmehr um die Seminare ES 257, 'Sanktionen im Völker- und Europarecht' am 28.6.2011, sowie um ES 330, 'Die Beilegung internationaler Streitigkeiten unter besonderer Berücksichtigung des EuGH' am 20.5.2011. Diesbezüglich ist zunächst anzumerken, dass gegenständliche Veranstaltungen, welche am 15.3. und 24.3.2011 stattgefunden hätten, bereits genehmigt worden waren, diese jedoch aus gesundheitlichen Gründen seitens des Rechtsmittelwerbers nicht wahrgenommen werden konnten. Nach erfolgreich abgeschlossener Rekonvaleszenz respektive unmittelbar nach Dienstantritt, wurde durch Fr. Dr. O mitgeteilt, dass eine Umbuchung auf einen bereits existenten Ersatztermin keinerlei Problem darstellen würde. Unter Einhaltung sämtlicher Formalerfordernisse füllte der Berufungswerber abermals in vorgesehener Weise zwei Anträge auf Teilnahme an den versäumten Weiterbildungsmaßnahmen aus, musste jedoch in weiterer Folge zu seiner Überraschung feststellen, dass ihm nunmehr plötzlich ohne jegliche Begründung die Teilnahme an den ursprünglich bereits genehmigten Veranstaltungen versagt wurde. Die Behauptung, derzufolge der Genannte ohne vorangegangener Genehmigung seine Teilnahme mit der Verwaltungsakademie vereinbart hätte, erweist sich als gänzlich realitätswidrig:

Vielmehr erfolgte seinerseits lediglich eine Zusage unter dem Vorbehalt einer, realistischerweise objektiv zum damaligen Zeitpunkt zu erwartenden, neuerlichen Bestätigung der ursprünglichen Genehmigung. Die angebliche Verletzung des Dienstwegs durch den Berufungswerber stellt somit lediglich eine simpel zu durchschauende Schutzbehauptung mit der offenkundigen Intention dar, solcherart eine grob willkürliche wie auch diskriminierende Vorgangsweise nach außen hin als offenbar gerechtfertigt und nachvollziehbar erscheinen zu lassen. Lediglich der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle angemerkt, wonach die belangte Behörde keinerlei Beweismittel für sämtliche ihrer, in Kombination mit völlig widersinnig zitierten Gesetzesbestimmungen, lapidar in den Raum gestellten Behauptungen zu erbringen vermochte.

Soweit die Gegenseite darauf verweist, demzufolge die Beurteilung der Voraussetzungen für die Teilnahme an einem Seminar der Dienstbehörde und nicht dem einzelnen Mitarbeiter obliege, steht dies außer Streit. Ebensowenig ist Streitsgegenstand im gegenständlichen Rechtsgang, dass die Veranstaltungen zur Erlangung des EU-Diploms nicht binnen eines Jahres absolviert werden müssen.

Demgegenüber stellt die unbegründete Verweigerung der neuerliche Genehmigung ursprünglich nicht nur dem Rechtsmittelwerber, sondern auch diversen seiner Kollegen in Linz für das Frühjahr 2011 bereits verbindlich zuerkannter Fortbildungsmaßnahmen, durchaus eine Diskriminierung im Sinne des BEinstG dar. In diesem Kontext erscheint es besonders hervorhebenswert, wonach dem Berufungswerber schon in der Vergangenheit, wenngleich mittlerweile verjährt, die Teilnahme an zwei bis drei Seminaren, im Gegensatz zu seinen Kollegen, nicht genehmigt wurde. Eine willkürliche Vorgangsweise zu Lasten des Rechtsmittelwerbers zieht somit seit dessen Dienstantritt in Linz in einer ununterbrochenen Linie seine Linien, wobei dieser entwürdigende und menschenverachtende Zustand von der obersten Führung des Asylgerichtshofes toleriert, wenn nicht sogar stillschweigend explizit gutgeheißen, wird."

Darüber hinaus bekämpfte der Beschwerdeführer auch die sonstigen Argumente der erstinstanzlichen Dienstbehörde zu den übrigen von ihr behandelten Fakten, wobei er insbesondere vorbrachte, dass die ihm als Grund für die Versagung der Belohnung entgegengehaltenen "Krankenstände" Folgen erlittenen Mobblings gewesen seien.

Mit Bescheid der erstinstanzlichen Dienstbehörde vom 5. Dezember 2012 wurde der oben erstzitierte Antrag des Beschwerdeführers vom 30. Juli 2012 abgewiesen.

Mit Bescheid der erstinstanzlichen Dienstbehörde vom 11. Dezember 2012 wurde der oben zweitzitierte Antrag des Beschwerdeführers vom 30. Juli 2012 gleichfalls abgewiesen.

In der Begründung dieser Bescheide führte die erstinstanzliche Dienstbehörde im Wesentlichen gleichartig aus, dass für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Asylgerichtshofes ein mit Rundschreiben Nr. 1 des Präsidenten des Asylgerichtshofes erlassener Gleitzeitdienstplan gelte, zu dessen Einhaltung somit auch der Beschwerdeführer - wie alle anderen Bediensteten des Asylgerichtshofes - grundsätzlich verpflichtet sei. Den Kammervorsitzenden komme es zu, die Dienstzeiten der Mitarbeiter zu kontrollieren und die Dienstzeit im Rahmen der Gleitzeitregelungen des Asylgerichtshofes in concreto festzulegen.

Der Beschwerdeführer erhob gegen die beiden zuletzt zitierten Bescheide der erstinstanzlichen Dienstbehörde gleichfalls Berufung.

Mit dem zur Zl. 2013/12/0154 angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Berufung des Beschwerdeführers gegen den Bescheid der erstinstanzlichen Dienstbehörde vom 15. November 2012 als unbegründet ab.

Nach Wiedergabe des Verfahrensganges sowie der angewendeten Gesetzesbestimmungen führte sie begründend Folgendes aus:

"Zu den einzelnen konkreten Vorbringen:

Fort- und Weiterbildung

In Ihrem Antrag führten Sie selbst an, dass Ihnen zwei Seminare im Zusammenhang mit der Absolvierung des EU-Diploms genehmigt worden seien, welche Sie aus persönlichen Gründen jedoch nicht besuchen hätten können.

Wie der Asylgerichtshof zutreffend ausführt, werden alle dienstlichen Weiterbildungen im Einvernehmen mit der Dienstbehörde, den Vorgesetzten und den Verantwortlichen für die Personalentwicklung festgelegt, wobei auch auf dienstliche Interessen Bedacht genommen wird.

Dadurch kann es vorkommen, dass nicht jeder gewünschte Termin umgehend genehmigt werden kann, Dies entspricht den üblichen und allgemein anerkannten Vorgehensweisen im Rahmen einer Genehmigung von Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen.

Dass bei der Genehmigung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Dienstweg einzuhalten ist und eine anschließende Genehmigung von der Dienstbehörde vorzunehmen ist, wurde auch von Ihnen als unbestritten angesehen. Somit erscheint es nicht nachvollziehbar, weshalb Sie in der Einhaltung des Dienstweges eine Diskriminierungshandlung iSd BEinstG sehen. Vielmehr war die Dienstbehörde verpflichtet, auf den ordnungsgemäßen Genehmigungsprozess und damit die Einhaltung des Dienstweges zu bestehen. Die Nichtteilnahme an dem gewünschten Termin war somit letztendlich Ihrer persönlichen Sphäre zuzuordnen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Sie die gegenständlichen Kurse bereits erfolgreich absolviert haben, ist die von Ihnen behauptete Diskriminierung nicht erkennbar, weshalb der Antrag abzuweisen war.

Berücksichtigung der An- bzw. Rückreisezeit als Dienstzeit

In Ihrem Antrag vom 5. Juni 2012 sowie in Ihrer Berufung vom 30. November 2012 gaben Sie an, dass Sie die für die Bahnfahrt von Salzburg nach Linz oder retour zum Arbeiten aufgewendete Zeit als Dienstzeit berücksichtigen hätten dürfen, hingegen ein Kollege aus Salzburg beide Fahrten als Dienstzeit verrechnen hätte dürfen. Durch die unterschiedliche Berücksichtigung der Dienstzeiten sei aus Ihrer Sicht eine weitere Verletzung des im Sinne des BEinstG normierten Diskriminierungsverbotes vorgelegen.

Wie bereits im Bescheid des Bundeskanzleramtes vom 10. August 2012, GZ BKA-124.070/0007-1/2/a/2012, näher ausgeführt, beruhte diese Vereinbarung auf keiner Rechtsgrundlage, sodass es geboten war, diese aufzuheben.

Weiters wurde im drittletzten Absatz in der Begründung dieses Bescheides darauf hingewiesen, dass selbst im Falle des Abschlusses weiterer rechtswidriger Vereinbarungen mit anderen Bediensteten Sie keine Diskriminierung mit Erfolg geltend machen können.

Bereits der AsylGH führt vollkommen zutreffend aus, dass einer der Grundsätze des BGStG ist, dass aus einer rechtskonformen Anwendung materiellrechtlicher Vorschriften allein keinesfalls eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes abgeleitet werden kann.

Da es in diesem Fall denkunmöglich ist, dass eine Diskriminierung vorgelegen wäre, war auch diesbezüglich der Antrag abzuweisen.

'Heimarbeit'

Im Rahmen Ihres Antrages vom 5. Juni 2012 brachten Sie vor, dass im August 2008 der Ihnen bewilligte 'Heimarbeitstag' am Freitag (Anmerkung der Berufungsbehörde: Telearbeitstag), an dem Sie von zu Hause aus arbeiten hätten dürfen, widerrufen worden sei. Ein Kollege aus Salzburg und ein Kollege aus Linz hätten jedoch weiterhin einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten dürfen.

Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann gemäß § 36a BDG 1979 unter den im Abs.1 leg.cit. angeführten Voraussetzungen einem Beamten mit seiner Zustimmung angeordnet werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten,

nicht zu seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit).

Wie bereits im Bescheid des Bundeskanzleramtes vom 9. Mai 2012, GZ BKA-124.070/0001-I/2/a/2012, näher dargelegt, haben Sie keinen Anspruch und somit kein subjektives Recht auf Gewährung der Telearbeit.

Ebenso wenig kommt dem Beamten ein Recht auf Erteilung einer Weisung zu, sodass das Unterbleiben einer solchen auch nicht aus dem Dienstrecht entspringende Rechte und Pflichten des Beamten berühren kann (VwGH vom 27.9.2011, Zl. 2010/12/0184).

Die Entscheidung des Widerrufs der Telearbeit wurde ausschließlich aus dienstlichem Interesse im Rahmen des vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraums getroffen, wobei keinerlei Diskriminierungsgründe iSd BEinstG nachvollziehbar sind.

Ihre alleinige Behauptung, dass die beiden Kollegen weiterhin einen Tag von zu Hause aus hätten arbeiten dürfen, ist jedenfalls nicht geeignet, eine Diskriminierung iSd BEinstG glaubhaft darzulegen.

Im Gegenteil, in weiterer Folge wurde vom Asylgerichtshof die Bewilligung zur Telearbeit auch in den beiden von Ihnen angesprochenen Fällen widerrufen. Daraus ergibt sich eindeutig, dass jedenfalls andere Motive als die von Ihnen geltend gemachte Diskriminierung ausschlaggebend für die gegenständliche Vorgehensweise waren.

Da somit die von Ihnen behauptete Diskriminierung nicht vorlag, war auch dieser Antrag abzuweisen.

Überstunden

In Ihrem Antrag vom 5. Juni 2012 führten Sie zusammengefasst aus, dass Ihnen zuletzt vom Februar 2007 bis April 2007 10 Überstunden pro Monat angeordnet worden seien. In weiterer Folge hätten Sie keine Überstunden mehr leisten dürfen, während bestimmten Kollegen hingegen im Zeitraum September 2007 bis Dezember 2007 mit 20 Stunden, im Jänner 2008 bis Juni 2008 mit 20 Überstunden pro Monat, 2009 mit insgesamt 48 Stunden, 2010 mit insgesamt 20 Stunden und 2011 bis zum Zeitpunkt des Antrages mit insgesamt 20 Überstunden bedacht worden seien. Sie gaben in diesem Zusammenhang weiters allgemein an, seither immer übergangen worden zu sein, was eine Diskriminierung darstelle.

Im Jänner 2007 wurden Ihnen 25 Überstunden, im Februar 10 Überstunden und im März 10 Überstunden angeordnet. Darüber hinaus wurden Ihnen bis zum Zeitpunkt der des erstinstanzlichen Bescheides seitens Ihrer Dienst- und Fachvorgesetzten keine Überstunden angeordnet.

Der Asylgerichtshof begründete die Abweisung in seinem Bescheid im Wesentlichen damit, dass Ihnen aus dienstlichen Gründen keine Überstunden angeordnet worden seien und unter Berufung auf Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes Sie keinen Rechtsanspruch auf die Anordnung von Überstunden hätten.

In Ihrer Berufung führten Sie im Wesentlichen dazu aus, dass diese Erkenntnisse auf Sie nicht anzuwenden seien, da auf die in den Erkenntnissen angeführten Beschwerdeführer das BEinstG nicht anzuwenden sei und führten neuerlich aus, dass Sie trotz Ihrer Leistungsbereitschaft bei der Überstundenanordnung übergangen worden seien.

Unbestritten ist, dass Ihnen seit Mai 2007 keine Überstunden angeordnet worden sind.

Sie haben selbst in Ihrem Antrag ausgeführt, dass nur bestimmte Kollegen Überstunden angeordnet bekamen, wobei sich die Überstundenanordnung jeweils auf einen befristeten Zeitraum beschränkte.

Bereits daraus ist erkennbar, dass der AsylGH in der Anordnung von Überstunden eine restriktive Vorgehensweise verfolgt. Demnach erfolgt eine Anordnung von Überstunden auch bei juristischen Mitarbeiterinnen nur in bestimmten Einzelfällen zur Bewältigung von Ausnahmesituationen, so z.B. bei einem unvorhergesehenen besonders hohen Arbeitsanfall.

Nachdem in Ihrem konkreten Fall eine entsprechende Ausnahmesituation nicht vorgelegen ist bzw. ein unvorhergesehener hoher Arbeitsanfall von Ihnen im Rahmen des Berufungsvorbringens auch nicht einmal angeführt wurde und Sie lediglich von einer Leistungsbereitschaft sprachen, war eine Anordnung von Überstunden ab Mai 2007 vor dem Hintergrund des gegenständlichen Arbeitsanfalles nicht mehr erforderlich.

Dass die Nichtanordnung von Überstunden in einem Zusammenhang mit Ihrer Behinderung steht ist somit nicht erkennbar. Der von Ihnen geltend gemachte Schadenersatzanspruch nach dem BEinstG war daher diesbezüglich abzuweisen.

Belohnungen

Im Zuge des Schlichtungsverfahrens und in Ihrem Antrag wurde von Ihnen vorgebracht, dass Sie in den Jahren 2007, 2008 und 2009 keine Belohnungen erhalten hätten.

Gemäß § 19 GehG 1956 können dem Beamten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt werden.

Tatsache ist, dass Sie im November 2007 eine Belohnung in der Höhe von EUR 160,-- erhalten haben, Für die Jahre 2008 und 2009 wurden Ihnen keine Belohnungen gewährt, nachdem ihre Vorgesetzten festgestellt hatten, dass Sie in diesem Zeitraum die Voraussetzungen für die Gewährung einer Belohnung nicht erfüllt haben.

Auch aus Ihrem gegenständlichen Vorbringen geht nicht hervor, welche besonders zu honorierende Leistung Sie in den Jahren 2008 und 2009 erbracht haben sollen. Im Gegenteil, sie stellen nicht einmal eine derartige Behauptung auf. Ihre Aussagen in Ihrem Antrag und in Ihrer Berufung beschränken sich lediglich darauf, dass andere Kolleginnen Belohnungen erhalten hätten und Sie dadurch diskriminiert worden seien.

Tatsache ist, dass die Dienstbehörde keine besondere Leistung feststellen konnte, die eine Belohnung gerechtfertigt hätte. Die alleinige Behauptung, dass andere Kolleginnen Belohnungen erhalten hätten, ist jedoch nicht geeignet, eine Diskriminierung glaubhaft darzulegen.

Weiters stellen Sie die Behauptung auf, dass die Krankenstände für die Nichtgewährung der Belohnung ausschlaggebend gewesen seien.

Hätte der Asylgerichtshof bei der Gewährung von Belohnungen Ihre Krankenstände als Grund für die Verweigerung der Belohnung vorgeschoben, so wäre es wohl für niemanden nachvollziehbar, dass Sie gerade in jenen Jahren, in denen Sie eine besonders hohe Anzahl an Krankenstandstagen aufgewiesen haben (2010: 37 Arbeitstage und insbes. 2011: 100 Arbeitstage), die bisher höchsten Geldbelohnungen (2010: EUR 500,-; 2011: EUR 570,-) erhalten haben.

Die gegenständliche Behauptung ist somit in keiner Weise nachvollziehbar.

Zusammenfassend wird daher festgestellt, dass der Asylgerichtshof in den verfahrensrelevanten Jahren 2008 und 2009 keinen Anlass für eine Ausbezahlung einer Belohnung sah, nachdem Ihre Leistungen nicht den Voraussetzungen iSd § 19 GehG 1956 entsprach, Darüber hinaus entbehren die von Ihnen behaupteten Motive jeglicher Grundlage.

Da wie oben angeführt, keine Diskriminierung iSd BEinstG vorliegt, war der Antrag abzuweisen.

Aussage: 'Jetzt sind wir ihn endlich los' Ihre behauptete Diskriminierung durch die Vorgesetzte mit der im Zusammenhang mit Ihrem Versetzungsantrag getroffenen Aussage 'Jetzt sind wir ihn endlich los' war nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens beim Bundessozialamt Landesstelle Salzburg, sodass der Antrag auf Schadenersatz nach § 71 Abs.1 BEinstG bereits aus diesem Grund abzuweisen war.

Insoweit Sie in Ihrer Berufung anführten, dass Ihr Vorbringen betreffend die Aussage des Präsidenten des Asylgerichtshofes im Rahmen einer Vorsprache: 'sollte die Behauptung einer Diskriminierung aufrechterhalten bleiben, er den Kollegen alle Vergünstigungen entziehen würde' nicht von der erstinstanzlichen Behörde behandelt worden sei, wird der Vollständigkeit halber festgehalten, dass dieses Vorbringen - abgesehen davon, dass es nicht nachvollziehbar erscheint und damit als bloße Schutzbehauptung zu werten sein würde - nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens gemäß § 14 BGStG war und somit im gegenständlichen Verfahren nicht darauf einzugehen war."

Mit dem zur Zl. 2013/12/0155 angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Berufung des Beschwerdeführers gegen den erstinstanzlichen Bescheid vom 5. Dezember 2012 als unbegründet ab.

Begründend führte sie nach Schilderung des Verfahrensganges sowie der angewendeten Gesetzesbestimmungen, insbesondere des § 48 Abs. 3 BDG 1979 Folgendes aus:

"Mit Rundschreiben Nr.1 des Präsidenten des Asylgerichtshofes vom 31. Juli 2008 wurde für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Asylgerichtshofes die Dienstzeit im Asylgerichtshof (Dienstplan) sowie die Mehrdienstleistungen und Überstunden geregelt.

In Punkt II. des Rundschreibens wird unter Ziffer 3. die Blockzeit- bzw. die Gleitzeitregelung folgendermaßen festgelegt:

.. 'Die Blockzeit dauert von 09.00 bis 14.00 Uhr (In den Monaten Juni, Juli und August von 09.00 bis 13.00). Die Gleitzeiten dauern von 06.30 bis 09.00 Uhr und von 14.00 bis 18.00 Uhr (ausgenommen Juni, Juli und August von 13.00 bis 18.00 Uhr).

Diese Regelung gilt ausnahmslos für alle nichtrichterlichen Bediensteten des Asylgerichtshofes und wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht bzw. mehrfach in Erinnerung gerufen. Ausdrücklich sei an dieser Stelle erwähnt, dass die Leiterin der Außenstelle Linz des Asylgerichtshofes mit E-Mail vom 30. Dezember 2011 das Rundschreiben Nr. 1 des Präsidenten des Asylgerichtshofes in Erinnerung gerufen und darauf hingewiesen hat, dass dieses Rundschreiben von den nichtrichterlichen Bediensteten ohne Ausnahme zu beachten ist.

Dass den Kammervorsitzenden respektive der Leiterin der Außenstelle in Linz die Dienstaufsicht zukommt bzw. das Recht des Vorgesetzten, Beginn und Ende der täglichen Dienstzeit entsprechend den dienstlichen Erfordernissen im Einzelfall festzulegen, wurde von Ihnen in der Berufung vom 20. Dezember 2012 als unbestritten angesehen und nicht in Zweifel gezogen.

Somit erscheint es im Lichte der obigen Ausführungen nicht nachvollziehbar, weshalb Sie in der Einhaltung des Gleitzeiterlasses eine Diskriminierungshandlung iSd Behinderteneinstellungsgesetzes sehen. Vielmehr

würde die von Ihnen beantragte Nichteinhaltung des Gleitzeiterlasses, wie der Asylgerichtshof in seinem Bescheid zutreffend ausführte, bewirken, dass für Sie der Normaldienstplan gelten würde. Der Normaldienstplan bei Vollbeschäftigten entspricht demjenigen Dienstplan, der ohne gleitende Dienstzeit gelten würde. Im Asylgerichtshof ist das die Zeit von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr. Dies würde jedoch eine Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen nichttrichterlichen Bediensteten darstellen.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle auch angeführt, dass im Gleitzeiterlass des Bundeskanzleramtes, nicht wie von Ihnen unzutreffend angeführt, der Rahmen der Gleitzeit mit 6.00 Uhr beginnt, sondern ebenso wie im Rundschreiben des Präsidenten des Asylgerichtshofes festgelegt, mit 6.30 Uhr.

Ihr Anbringen in der Berufung vom 20. Dezember 2012, wonach der Dienstgeber im Rahmen des Gleitzeiterlasses mit der Dauer der Gleitzeit von 6.30 Uhr bis 9.00 Uhr und von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr, die nichttrichterlichen Bediensteten einer übertriebenen Härte unterworfen und damit auch dem Sinn der Gleitzeit zuwidergehandelt hätte, ist unschlüssig. Auch Ihr Vorbringen, dass bei der Festlegung der Gleitzeit auf sämtliche äußere Faktoren, wie etwa eine allfällige Pendlereigenschaft, lange Anreisewege etc keinerlei Rücksicht genommen worden sei, entbehrt jeglicher Grundlage. Vielmehr wird durch die Einführung der Gleitzeit eben diesen Bedürfnissen Rechnung getragen.

Zusammenfassend ist die von Ihnen behauptete Diskriminierung jedenfalls nicht erkennbar.

'Schuld am schlechten Betriebsklima' und 'Schinden von Plusstunden'

Insoweit Sie eine Diskriminierung durch eine Kollegin und einen Kollegen behaupten, wonach Sie 'Schuld am schlechten Betriebsklima' und 'Schuld am restriktiven Festhalten der Zelten im Gleitzeiterlass' seien sowie 'nur Plusstunden schinden' wollen ist festzuhalten, dass ein Zusammenhang mit Ihrer Behinderung und den behaupteten Aussagen nicht vorliegt und somit kein Anspruch iSd BEinstG geltend gemacht werden kann."

Mit dem zur Zl. 2013/12/0156 angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Berufung des Beschwerdeführers gegen den erstinstanzlichen Bescheid vom 11. Dezember 2012 gleichfalls als unbegründet ab, wobei sie im Wesentlichen wie schon im zweitangefochtenen Bescheid zur Frage der Einhaltung des Gleitzeiterlasses argumentierte.

Gegen die drei zuletzt zitierten Bescheide der belangten Behörde richtet sich die Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes der angefochtenen Bescheide sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, der Verwaltungsgerichtshof möge in der Sache selbst im Sinne der Stattgebung seiner Anträge entscheiden; hilfsweise wird die Aufhebung der angefochtenen Bescheide aus den geltend gemachten Beschwerdegünden beantragt.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens unter Abstandnahme von der Erstattung einer Gegenschrift vor.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Das gegenständliche Beschwerdeverfahren war mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängig; die Beschwerdefrist ist vor diesem Zeitpunkt abgelaufen. Aus dem Grunde des § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG waren auf dieses Verfahren daher die am 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt - gemäß § 3 Z. 1 der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013 idF der Verordnung BGBl. II Nr. 8/2014 - auch für die VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die folgenden Zitate des VwGG in dieser Entscheidung beziehen sich auf dessen bis zum 31. Dezember 2013 in Kraft gestandene Fassung.

§ 7b Abs. 1 Z. 2, 4 und 6 BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 lautete:

"Diskriminierungsverbot

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

...
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
...
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und
Umschulung,
...
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
..."

§ 7d BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 67/2008 lautete:

"Belästigung

§ 7d. (1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor."

§ 7g BEinstG idF BGBl. I Nr. 82/2005 lautete:

"Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

§ 7g. (1) Erhält ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein anderer Dienstnehmer, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(2) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 7b Abs. 1 Z 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

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

§ 7i Abs. 1 BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 lautet:

"Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde

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

§ 7l Abs. 1 bis 3 BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005 lautete:

"Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten

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

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

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

..."

§ 7m BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 67/2008 lautete:

"Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten bei Belästigung

§ 7m. (1) Unter der Voraussetzung der Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß §§ 14 ff BGStG können Ansprüche von Beamten aus einer Belästigung (§ 7i Abs. 1) gegen den Belästiger bei Gericht gemäß § 7k, gegen den Dienstgeber bei der Dienstbehörde gemäß § 7l geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Belästiger sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen.

(3) Ansprüche aus einer Belästigung gegen den Dienstgeber sind binnen eines Jahres bei der Dienstbehörde geltend zu machen."

§ 7p BEinstG in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005 lautet:

"Beweislast

§ 7p. Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 7b Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 7d) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 7b Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf § 7d sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen."

§ 33 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979) idF BGBl. I Nr. 119/2002, lautet:

"Sonstige dienstliche Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung

§ 33. (1) Die Dienstbehörde hat für die Fort- und Weiterbildung der Beamten zu sorgen, die für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.

(2) Weiters sind durch Maßnahmen der dienstlichen Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung die Fähigkeiten der Beamten zu fördern um eine längerfristige berufliche Entwicklung abzusichern."

§ 36a Abs. 1 BDG 1979 in der Fassung dieses Paragraphen nach

dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 176/2004 lautet:

"Telearbeit

§ 36a. (1) Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann einem Beamten mit seiner Zustimmung angeordnet werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in seiner Wohnung oder einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

1. sich der Beamte hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt hat,

2. die Erreichung des vom Beamten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und

3. der Beamte sich verpflichtet, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen."

§ 19 des Gehaltsgesetzes, BGBl. Nr. 54/1956 (im Folgenden: GehG) idF BGBl. I Nr. 130/2003, lautet:

"Belohnung

§ 19. Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können dem Beamten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt werden."

§ 48 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung dieses Paragraphen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 96/2007 lautete:

"(3) Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Dienstzeit einzuführen. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der der Beamte den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitszeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der

regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw. Zeitschulden festzulegen."

Gemäß § 49 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 in der Fassung dieses Paragraphen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 96/2007 hat der Beamte auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung).

Der Behandlung des Beschwerdevorbringens im Detail sind zunächst folgende allgemeine Überlegungen voranzustellen:

Der Eintritt der in § 7g BEinstG umschriebenen Rechtsfolgen setzt eine Verletzung des in § 7b Abs. 1 leg. cit. umschriebenen Diskriminierungsverbotes in den dort festgelegten Bereichen der Arbeitswelt voraus.

Aus dem Grunde des § 7b Abs. 1 BEinstG verbietet dieses Gesetz ausschließlich Diskriminierungen "auf Grund einer Behinderung". Vor dem Hintergrund dieses klaren Gesetzeswortlautes vermag der Verwaltungsgerichtshof der in der Beschwerde vertretenen Auffassung nicht zu folgen, wonach jede Diskriminierung einer behinderten Person, aus welchem Grunde auch immer, eine nach § 7b Abs. 1 BEinstG verbotene sei, zumal eine solche auf Grund ihrer negativen Einwirkung auf den Gesamtzustand des Diskriminierten (abstrakt) geeignet sei, die beeinträchtigenden Folgen einer Behinderung noch zu verstärken. Oder - umgekehrt gewendet: Nicht jede Diskriminierung einer behinderten Person (aus welchem Grund auch immer) stellt eine Diskriminierung auf Grund dieser Behinderung dar.

Anders als der Beschwerdeführer vor dem Verwaltungsgerichtshof meint, spielt auch die Beweislastregel des § 7p BEinstG im hier gegenständlichen, vom Prinzip der amtswegigen Wahrheitsforschung beherrschten Verwaltungsverfahren gemäß § 7l BEinstG keine Rolle, ist die erstgenannte Bestimmung doch nur für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem zitierten Gesetz vor Gericht anzuwenden.

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

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

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

Weiters gilt, dass die von der erstinstanzlichen Behörde vertretene Rechtsauffassung, eine nach dem BEinstG verbotene Diskriminierung liege schon deshalb nicht vor, weil dem Beamten (sonst) im Zusammenhang mit den kritisierten Maßnahmen und Unterlassungen keine subjektiven Rechte eingeräumt sind, unzutreffend ist.

Es mag - was hier freilich dahingestellt bleiben kann - zutreffen, dass § 33, § 36a und § 49 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 den Beamten kein subjektives Recht (und möglicherweise auch keine mit einem Antrag auf Ermessensentscheidung zu verfolgende rechtlich geschützte Interessen) einräumen. Dies ändert freilich nichts daran, dass Anordnungen oder Unterlassungen des Dienstgebers in solchen Angelegenheiten Maßnahmen im Verständnis des § 7b Abs. 1 Z. 4 BEinstG betreffen bzw. die "sonstigen Arbeitsbedingungen" des Beamten im Verständnis des § 7b Abs. 1 Z. 6 BEinstG gestalten, in Ansehung derer dem Beschwerdeführer sehr wohl ein subjektives Recht auf Unterbleiben einer Diskriminierung aus dem Grunde seiner Behinderung zukommt.

I./ Dies vorausgeschickt ist im Zusammenhang mit dem zur Zl. 2013/12/0154 angefochtenen Bescheid Folgendes festzuhalten:

Nach dem Vorgesagten wäre die belangte Behörde zunächst gehalten gewesen darzulegen, aus welchen sachlichen Gründen der Beschwerdeführer zu den von ihm angestrebten Fortbildungsmaßnahmen nicht zugelassen wurde.

Der in der Bescheidbegründung enthaltene allgemeine Hinweis, wonach es vorkommen könne, dass nicht jede gewünschte Fortbildungsveranstaltung umgehend besucht werden dürfe, reicht zur Dartuung sachlicher Gründe für die Versagung nicht aus. Nichts anderes gilt für die Behauptung der belangten Behörde, wonach die Nichtteilnahme letztendlich der "persönlichen Sphäre" des Beschwerdeführers zuzuordnen gewesen sei. Soweit sich diese Aussage etwa auf die Nichteinhaltung des Dienstweges durch den Beschwerdeführer beziehen sollte, hätte sie eine Auseinandersetzung mit dem oben wiedergegebenen Berufungsvorbringen des Beschwerdeführers vorausgesetzt, wonach dieser ohnedies letztendlich alle formellen Voraussetzungen, zu denen auch die Einbringung des Antrages im Dienstweg zählt, erfüllt habe. Der Umstand, wonach der Beschwerdeführer vor einer solchen Antragseinbringung im Dienstweg auch direkt mit dem Organisator der Fortbildungsveranstaltung Kontakt aufgenommen hat, stellte für sich allein genommen keinen sachlichen Grund für die Versagung der Teilnahme dar.

Dieser Bescheid war daher - soweit er Ansprüche aus der Versagung der Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung abwies - gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

Soweit es um die Berücksichtigung von Bahnfahrten als Dienstzeit geht, gilt zunächst Folgendes:

Wird - wie hier - der Antrag eines Beamten, eine solche Berücksichtigung vorzunehmen, im Instanzenzug mangels rechtlichen Interesses zurückgewiesen, so wird dieser Bescheid keinesfalls Träger einer dadurch erfolgten diskriminierenden Entscheidung, sodass § 71 Abs. 3 BEinstG nicht zur Anwendung kommt und daher auch der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen unmittelbar aus der Verweigerung (der Aufrechterhaltung) einer solchen Genehmigung nicht im Wege steht (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 10. Oktober 2012, Zl. 2010/12/0198).

Die belangte Behörde hat in diesem Zusammenhang das Vorliegen einer Diskriminierung allein mit der Begründung verneint, wonach die seinerzeit erfolgte "Vereinbarung" rechtswidrig und daher zu widerrufen gewesen sei.

Mit dieser Argumentation verkennt die belangte Behörde freilich, dass die seinerzeit gewählte Vorgangsweise durchaus eine rechtliche Deckung in § 36a Abs. 1 BDG 1979 gefunden haben könnte, sieht diese Bestimmung doch grundsätzlich die Möglichkeit vor, einem Beamten mit seiner Zustimmung anzuordnen, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben nicht nur in seiner Wohnung, sondern auch an einer von ihm selbst gewählten, nicht zu seiner Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten. Eine solche "Örtlichkeit" könnte durchaus auch ein Sitzplatz in einem Zugwaggon sein.

Indem die belangte Behörde sich in Verkennung dieser Rechtslage nicht mit § 36a Abs. 1 BDG 1979 auseinandergesetzt hat, belastete sie den Bescheid, soweit er Ansprüche aus der Versagung der (weiteren) Genehmigung von Arbeit während Zugsfahrten abwies, mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, weshalb er insoweit gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

Versagung (weiterer) Telearbeit am Wohnort des Beschwerdeführers:

Zu einem auch in diesem Zusammenhang erwähnten rechtskräftigen Zurückweisungsbescheid des Bundeskanzlers ist auf das Vorgesagte zu verweisen.

Auch in diesem Zusammenhang wäre die belangte Behörde verpflichtet gewesen, jene sachlichen Gründe ins Treffen zu führen, welche dazu führten, dem Beschwerdeführer die (weitere) Telearbeit an seinem Wohnort zu versagen, während - unbestritten - diese Möglichkeit zwei weiteren (nicht behinderten) Bediensteten zunächst belassen wurde.

Das in diesem Zusammenhang von der belangten Behörde allein verwendete Begründungselement, der Widerruf sei "ausschließlich aus dienstlichem Interesse im Rahmen des vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraumes" getroffen worden, stellt eine Leerformel dar, welche nicht geeignet ist, solche sachlichen Gründe darzutun. Insofern ist der Bescheid in diesem Punkt mit einem Begründungsmangel behaftet.

Unzutreffend ist auch der Rückschluss der belangten Behörde auf das Fehlen einer Diskriminierung infolge einer Behinderung ausschließlich aus dem Umstand, dass den anderen (nicht behinderten) Beamten später (auf Grund von Beschwerden des Beschwerdeführers) die Telearbeit auch entzogen wurde. Dieser Umstand spricht keinesfalls denotwendig gegen das Vorliegen einer Diskriminierung des Beschwerdeführers auf Grund seiner Behinderung. Die von der belangten Behörde in diesem Zusammenhang vertretene Rechtsauffassung würde dazu führen, dass im Falle der späteren Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen auf Grund der Geltendmachung von Ansprüchen durch einen Beamten nach dem BEinstG darüber hinausgehende Ansprüche schon deshalb dem Grunde nach nicht zustünden, weil die nachträgliche Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen (unwiderleglich) gezeigt hätte, dass eine Diskriminierung auf Grund einer Behinderung schon von vornherein gar nicht erfolgt sei.

Der diesbezügliche, von der belangten Behörde gezogene Rückschluss erweist sich als inhaltlich rechtswidrig und vermochte nicht die Verpflichtung der belangten Behörde zu ersetzen, zunächst die Sachlichkeit der Maßnahme darzustellen und - verneinendenfalls - die Motive für eine allenfalls unsachliche Vorgangsweise von Vorgesetzten amtswegig zu erforschen.

Infolge prävalierender inhaltlicher Rechtswidrigkeit war der Bescheid, soweit er Ansprüche aus der Verweigerung weiterer Telearbeit gemäß § 36a Abs. 1 BDG 1979 abwies, gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

Zur Nichtanordnung von Überstunden:

Während die erstinstanzliche Behörde sich in diesem Zusammenhang auf die zur Dartung sachlicher Gründe für die Nichtanordnung von Überstunden untaugliche Formel zurückgezogen hat, die diesbezügliche Unterlassung sei aus (nicht näher dargestellten) "dienstlichen Gründen" erfolgt, legte die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides erstmals nähere Umstände für das Unterbleiben der Anordnung von Überstunden gegenüber dem Beschwerdeführer dar, insbesondere traf sie dort erstmalig die Annahme, am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei seit 2007 kein unvorhergesehener hoher Arbeitsanfall zu bewältigen gewesen, weshalb auch die Anordnung von Überstunden unterblieb.

Da die belangte Behörde diese erstmals im angefochtenen Bescheid getroffene Annahme dem Beschwerdeführer nicht vorgehalten hatte, unterliegt sein dazu erstattetes Vorbringen in der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde nicht dem Neuerungsverbot des § 41 Abs. 1 VwGG.

In diesem Zusammenhang bringt der Beschwerdeführer vor, es sei - mit seiner Ausnahme - jeder juristische Mitarbeiter kontaktiert worden, wobei ihm mitgeteilt worden sei, wie viele Überstunden er im gegenständlichen Monat zu leisten habe. In diesem Zusammenhang seien auch übergreifende Überstunden angeordnet worden. So seien näher genannte juristische Mitarbeiter gefragt worden, ob sie Überstunden in einem Bereich machen wollten, für den sie gar nicht zuständig gewesen seien. Anderen juristischen Mitarbeitern seien Überstunden gegen ihren Willen angeordnet worden, wiewohl der Beschwerdeführer bereit gewesen sei, solche Überstunden zu leisten.

Mit diesem - wie oben ausgeführt - nicht dem Neuerungsverbot unterliegenden Vorbringen zeigt der Beschwerdeführer einen relevanten Verfahrensmangel auf, zumal nicht von vornherein auszuschließen ist, dass die Behörde bei einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit diesem Vorbringen zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre.

Der Bescheid war daher - soweit er Ansprüche aus der Nichtanordnung von Mehrdienstleistungen gegenüber dem Beschwerdeführer abwies - gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. c VwGG aufzuheben.

Zur Versagung von Belohnung:

Während sich die erstinstanzliche Behörde in diesem Zusammenhang allein auf die unzutreffende Begründung gestützt hat, wonach Ansprüche nach dem BEinstG auf Grund der Nichtzuerkennung einer Belohnung schon deshalb nicht bestehen könnten, weil die Entscheidung über eine Belohnung eine Ermessensentscheidung darstelle, führte die belangte Behörde in diesem Zusammenhang gleichfalls erstmals, und ohne dem Beschwerdeführer dazu Gehör zu gewähren, ins Treffen, dass dieser im relevanten Zeitraum keine "besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind", im Verständnis des § 19 GehG erbracht habe.

Infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs zu dieser Annahme unterliegt das Beschwerdevorbringen, es sei evident, dass der Beschwerdeführer mit seinem Output an erster bzw. zweiter Stelle liege und seine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit seiner Fachvorgesetzten erledigt habe, wobei seine Konzepte 1:1 in das "RIS" übernommen worden seien, nicht dem Neuerungsverbot des § 41 Abs. 1 VwGG.

Auch hier ist nicht auszuschließen, dass die belangte Behörde bei einer Auseinandersetzung mit diesem Vorbringen zu einem anderen Bescheid gekommen wäre.

Darüber hinaus hat sich der Beschwerdeführer aber auch durch die seiner Behauptung nach ihm gegenüber geäußerte Begründung für die Versagung der Belohnung, nämlich ein übergroßes Maß an "Krankenständen", diskriminiert erachtet. Er hat für die diesbezügliche Behauptung auch Beweisanträge gestellt.

Die belangte Behörde hat dieses Vorbringen im erstangefochtenen Bescheid mit der Begründung als unzutreffend qualifiziert, dass der Beschwerdeführer in späteren Jahren mit noch mehr Krankenstandstagen sehr wohl eine Belohnung erhalten habe.

Dieses auf allgemeinen Überlegungen beruhende Beweiswürdigungsargument vermochte freilich die Durchführung eines Beweisverfahrens betreffend die vom Beschwerdeführer angebotenen unmittelbaren Beweise für die ihm gegenüber für die Versagung der Belohnung in den vorangegangenen Jahren angegebenen Gründe nicht zu ersetzen.

Die Versagung einer Belohnung mit dem bloßen Hinweis auf eine zu hohe Zahl von Krankenstandstagen wäre per se unsachlich (vgl. auch hiezu das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 10. Oktober 2012). Sie könnte sogar eine objektive Diskriminierung eines Behinderten darstellen, was dann der Fall wäre, wenn die hohe Zahl

von "Krankenständen" zumindest teilweise eine Folge der Behinderung oder deshalb erlittenen Mobblings gewesen ist.

Aus diesen Überlegungen war der Bescheid - soweit er Ansprüche aus der Versagung von Belohnungen abwies - gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

Zu diskriminierenden Aussagen von Vorgesetzten:

In diesem Zusammenhang hat die belangte Behörde die Abweisung des Anspruches auf § 71 Abs. 1 BEinstG gestützt, weil die diesbezüglichen Vorfälle nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens gewesen seien.

Dieser Annahme tritt der Beschwerdeführer vor dem Verwaltungsgerichtshof nicht konkret entgegen, vielmehr räumt er ein, dass die von ihm geltend gemachten Vorfälle im Schlichtungsantrag nicht "explizit" angeführt worden seien. Damit schieden sie aber auch als selbstständiger Rechtsgrund, welcher geeignet wäre, eigenständige Ansprüche auszulösen, aus.

Insoweit er die Auffassung vertritt, diese Ansprüche seien ohnedies unter dem Gesichtspunkt einer unerlaubten Schlechterstellung bezüglich der "Zugsarbeit" enthalten, genügt es ihn auf die Aufhebung des angefochtenen Bescheides, soweit er den zuletzt genannten Rechtsgrund betrifft, zu verweisen.

Ausgehend von der nicht zu beanstandenden Annahme der belangten Behörde, wonach eine Geltendmachung von Ansprüchen aus dem selbstständigen Rechtsgrund der Äußerungen von Vorgesetzten nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens war, ist sie aus dem Grunde des § 71 Abs. 1 erster Satz BEinstG im Recht, wenn sie die Auffassung vertrat, solche Ansprüche könnten diesfalls nicht mit Erfolg geltend gemacht werden (vgl. auch hiezu das bereits mehrfach zitierte hg. Erkenntnis vom 10. Oktober 2012).

Die Beschwerde war daher - soweit sie diesen selbstständig geltend gemachten Rechtsgrund betrifft - gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

II. Zur Beschwerde gegen den zur Zl. 2013/12/0155 angefochtenen Bescheid:

In diesem Zusammenhang hat die belangte Behörde sich im Wesentlichen auf den Standpunkt gestellt, der Gleitzeiterlass des Präsidenten des Asylgerichtshofes habe ausnahmslos für alle nichtrichterlichen Bediensteten gegolten. Den in den Bescheiden der Verwaltungsbehörden genannten Zwischenvorgesetzten sei in diesem Zusammenhang (lediglich) das Recht zugekommen, innerhalb des Gleitzeitrahmens die konkrete Dienstzeit der einzelnen nichtrichterlichen Bediensteten des Asylgerichtshofes festzulegen (dabei handelt es sich um die - vom Dienstplan zu unterscheidende - konkrete Dienstenteilung).

Der Beschwerdeführer tritt in diesem Zusammenhang den maßgeblichen Feststellungen der Verwaltungsbehörden, wonach der in Rede stehende Gleitzeitdienstplan für alle Bediensteten gelte, nicht mit einem konkreten Vorbringen entgegen. Insbesondere behauptet er nicht, dass ein hierfür zuständiger Vorgesetzter in Abweichung von dem zitierten Gleitzeitdienstplan für einzelne Bedienstete andere (größzügiger gestaltete) Gleitzeitdienstpläne individuell erlassen hätte.

Er erachtet sich vielmehr ausschließlich dadurch beschwert, dass der zitierte - für alle Bedienstete geltende - Gleitzeitdienstplan von ihm (sowie von der weit überwiegenden Zahl der an der Außenstelle Linz des Asylgerichtshofes tätigen sonstigen Bediensteten) strikt einzuhalten gewesen sei, während in Ansehung einzelner Bediensteter der Außenstelle Linz sowie der Bediensteten des Asylgerichtshofes in Wien auf eine genaue Einhaltung dieses (grundsätzlich auch für sie geltenden) Gleitzeitdienstplanes nicht geachtet worden sei.

Mit diesem Vorbringen wird eine gemäß § 7b Abs. 1 BEinstG verpönte Diskriminierung des Beschwerdeführers nicht aufgezeigt:

Zunächst gilt, dass der - unbestritten - für alle Bediensteten des Asylgerichtshofes geltende Gleitzeiterlass - vorbehaltlich abweichender konkreter Dienstenteilungen - von allen nichtrichterlichen Bediensteten des Asylgerichtshofes einzuhalten ist. Die nicht korrekte Einhaltung dieses Erlasses durch einzelne Beamte stellte solcherart ein rechtswidriges Verhalten dieser Beamten dar, welches von den zuständigen Vorgesetzten zu unterbinden wäre. Soweit dies in Ansehung einiger weniger Bediensteter der Außenstelle Linz und der Bediensteten des Asylgerichtshofes in Wien nicht erfolgt sein sollte, läge darin ein rechtswidriges Verhalten der zuständigen Vorgesetzten.

Daraus könnte der Beschwerdeführer aber keinesfalls - wie er begehrt - das Recht ableiten, den für ihn wie für alle anderen Beamten geltenden Gleitzeiterlass nicht genau einhalten zu müssen.

Darüber hinaus gilt aber auch, dass vorliegendenfalls schon auf Grund des Vorbringens des Beschwerdeführers eine Diskriminierung nach dem Kriterium seiner Behinderung von vornherein ausgeschlossen erscheint:

Geltend gemacht wird nämlich zum einen eine Ungleichbehandlung zwischen nichtrichterlichen Bediensteten der Außenstelle Linz und solchen der Dienststelle in Wien. Eine solche Differenzierung ist - ungeachtet der Frage ihrer Sachlichkeit - jedenfalls nicht nach § 7b Abs. 1 BEinstG verboten, weil sie sich nicht nach dem Kriterium der Behinderung, sondern offenkundig nach dem Kriterium der Dienststellenzugehörigkeit richtet.

Nichts anderes gilt für die Bevorzugung einiger (einzelner) Kollegen der Außenstelle Linz. Hier gilt, dass die weit überwiegende Zahl der dort tätigen nichtrichterlichen Bediensteten den Gleitzeitlerlass - wie auch der Beschwerdeführer selbst - genau einzuhalten haben. Dies gilt auch für das Gros der von dieser Regelung betroffenen (und gegenüber einzelnen, wie der Beschwerdeführer ausführt, "handverlesenen" Kollegen benachteiligten) nicht behinderten Angehörigen der Außenstelle Linz. Da vor diesem Hintergrund eine Diskriminierung des Beschwerdeführers auf Grund seiner Behinderung ausgeschlossen erscheint, war die belangte Behörde nach dem eingangs Gesagten auch nicht verpflichtet, die näheren Motive dafür zu erforschen, weshalb die Einhaltung des Erlasses gegenüber dem vom Beschwerdeführer umschriebenen Personenkreis nicht oder nur ineffizient umgesetzt wurde.

Dass die durch seine Behinderung bewirkten gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Genehmigung eines abweichenden Dienstplanes aus medizinischen Gründen erheischen würden, wurde vom Beschwerdeführer nicht konkret dargelegt.

Die Beschwerde gegen den Bescheid war daher, soweit sie sich auf eine Diskriminierung im Zusammenhang mit der Handhabung des Gleitzeitlerlasses stützt, gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Zur Diskriminierung durch Äußerungen anderer Bediensteter des Asylgerichtshofes:

Die vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang ins Treffen geführten Äußerungen anderer Bediensteter stellen von ihrem Inhalt her zweifelsohne eine für den Beschwerdeführer unerwünschte Verhaltensweise im Verständnis des § 7d Abs. 1 BEinstG dar. Nach dem oben eingangs Gesagten durfte ein von § 7d Abs. 1 BEinstG weiter geforderter "Zusammenhang mit der Behinderung" aber nicht schon deshalb verneint werden, weil die diesbezüglichen Äußerungen von ihrem objektiven Gehalt zwar herabwürdigend waren, jedoch nicht ausdrücklich auf die Behinderung des Beschwerdeführers Bezug nahmen. Vielmehr wäre auch hier von Amts wegen die subjektive Motivation der diese Äußerungen abgebenden Personen zu klären gewesen. Stünde diese Motivationslage in einem Zusammenhang mit der Behinderung des Beschwerdeführers, so könnten die in Rede stehenden Äußerungen den Tatbestand des § 7d Abs. 1 BEinstG sehr wohl verwirklicht haben.

In diesem Fall könnte dem Dienstgeber eine schuldhaftige Unterlassung im Verständnis des § 7d Abs. 2 BEinstG, welche geeignet wäre, nach § 7i Abs. 1 zweiter Fall leg. cit. Ansprüche auszulösen, vorgeworfen werden.

Nach dem Vorgesagten durfte die belangte Behörde daher eine Diskriminierung durch diese Äußerungen "im Zusammenhang mit einer Behinderung" nicht schon deshalb verneinen, weil der objektive Wortlaut der unangebrachten Äußerungen keinen direkten Bezug auf die Behinderung des Beschwerdeführers genommen hat.

Indem die belangte Behörde dies verkannte, belastete sie den Bescheid, soweit er Ansprüche aus den genannten Vorfällen abwies, mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sodass er insofern gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

III. Zur Beschwerde gegen den zur Zl. 2013/12/0156 angefochtenen Bescheid:

In diesem Zusammenhang ist eingangs zu erwähnen, dass die belangte Behörde zu Recht über beide Anträge des Beschwerdeführers vom 30. Juli 2012 - wiewohl sie ähnliche Sachverhalte betreffen - inhaltlich abgesprochen hat. Diesen Anträgen ist nämlich jedenfalls zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer aus den dort geltend gemachten Diskriminierungen nicht nur die mit dem ersten Antrag begehrte Schadenersatzzahlung von EUR 2.000,--, sondern darüber hinaus eine weitere solche von EUR 1.000,-- begehrte. Schon deshalb liegt keine Identität der Streitgegenstände vor.

Im Übrigen erweist sich aber die Beschwerde aus den oben im Zusammenhang mit der Frage der Einhaltung des Gleitzeitdienstplanes dargelegten Umständen als unbegründet, sodass sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war.

IV./ Der Verwaltungsgerichtshof sah sich - insbesondere im Hinblick auf die fehlende Spruchreife - nicht veranlasst, anstelle der aufhebenden Teile der Entscheidung in der Sache selbst zu erkennen. Die nur für diesen Fall gestellte Anregung eine mündliche Verhandlung durchzuführen ist damit obsolet.

V./ Die Kostenentscheidung gründet auf die §§ 47 ff, insbesondere auf § 52 Abs. 1 VwGG.

Wien, am 23. Juni 2014