

TE Vwgh Erkenntnis 2016/9/9 2013/12/0247

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.09.2016

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;

40/01 Verwaltungsverfahren;

63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

Norm

AVG §37;

AVG §45 Abs2;

AVG §46;

AVG §56;

AVG §58 Abs2;

AVG §60;

B-GIBG 1993 §17c;

B-GIBG 1993 §18a;

B-GIBG 1993 §18b;

B-GIBG 1993 §4;

B-GIBG 1993;

VwRallg;

1. AVG § 37 heute
2. AVG § 37 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 37 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

1. AVG § 45 heute
2. AVG § 45 gültig ab 01.02.1991

1. AVG § 46 heute
2. AVG § 46 gültig ab 01.02.1991

1. AVG § 56 heute
2. AVG § 56 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 56 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

1. AVG § 58 heute
2. AVG § 58 gültig ab 01.02.1991

1. AVG § 60 heute

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Köhler, Hofräte Dr. Zens und Dr. Pfeil sowie Hofrätinnen Mag.a Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag. Artmann, über die Revision der H K in S, vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 31. Oktober 2013, Zl. BMJ- 6000261/0003-III 1/2013, betreffend Antrag auf Schadenersatz gemäß § 18a B-GIBG, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Köhler, Hofräte Dr. Zens und Dr. Pfeil sowie Hofrätinnen Mag.a Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag. Artmann, über die Revision der H K in S, vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 31. Oktober 2013, Zl. BMJ- 6000261/0003-III 1 aus 2013,, betreffend Antrag auf Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Revision wird als unbegründet abgewiesen.

Die Revisionswerberin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1 Die Revisionswerberin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle ist die Justizanstalt Innsbruck. Sie war seit 1. Juli 2003 mit dem Arbeitsplatz "Sachbearbeiterin Allgemeine Vollzugsangelegenheiten - Briefe/Pakete Insassen", bewertet in E2a/1, seit 1. Dezember 2010 mit dem Projektarbeitsplatz "Vollzugsstelle-Sachbearbeiter/in", bewertet in E2a/2, seit 1. Jänner 2012 mit dem Arbeitsplatz "Vollzugsstelle-Sachbearbeiter/in", bewertet in E2a/2, und seit 1. August 2012 mit dem Arbeitsplatz "Abteilungskommandantin-Abteilung 09FGM", bewertet in E2a/2, betraut.

2 Im Jahr 2010 wurden die Arbeitsplätze "Traktkommandant/in" in Personalunion mit dem Arbeitsplatz "2. Stellvertreter/in Justizwachekommandant" (im Folgenden: Traktkommandant/in), bewertet in E2a/5, und "Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant" in Personalunion mit dem Arbeitsplatz "Sicherheitsbeauftragte/r" (im Folgenden: Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant), bewertet in E2a/3, ausgeschrieben. Die Revisionswerberin bewarb sich auf beide Arbeitsplätze. Der Arbeitsplatz "Traktkommandant/in" wurde mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2011 mit BI J. und der Arbeitsplatz "Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant" mit Wirksamkeit vom 1. März 2011 mit BI B. besetzt. Bei beiden Personen handelt es sich um männliche Bedienstete.

3 Infolge des Antrages der Revisionswerberin vom 29. März 2011 erstattete die Bundes-Gleichbehandlungskommission (im Folgenden: GBK) am 5. Dezember 2011 ein Gutachten, in welchem sie zu dem Schluss gelangte, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Revisionswerberin um die beiden Arbeitsplätze eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden: B-GBIG) und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG darstelle. 3 Infolge des Antrages der Revisionswerberin vom 29. März 2011 erstattete die Bundes-Gleichbehandlungskommission (im Folgenden: GBK) am 5. Dezember 2011 ein Gutachten, in welchem sie zu dem Schluss gelangte, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Revisionswerberin um die beiden Arbeitsplätze eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden: B-GBIG) und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG darstelle.

4 Mit Schreiben vom 31. Jänner 2012 begehrte die Revisionswerberin die Zuerkennung von Schadenersatz gemäß § 18a B-GIBG und beantragte mit Eingabe vom 8. Oktober 2012 die bescheidmäßige Absprache über diesen Antrag. Mit Schreiben vom 10. April 2013 brachte die Revisionswerberin bei der belangten Behörde als sachlich in Betracht kommender Oberbehörde einen Devolutionsantrag gemäß § 73 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (im Folgenden: AVG) ein. 4 Mit Schreiben vom 31. Jänner 2012 begehrte die Revisionswerberin die Zuerkennung von Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG und beantragte mit Eingabe vom 8. Oktober 2012 die bescheidmäßige

Abprache über diesen Antrag. Mit Schreiben vom 10. April 2013 brachte die Revisionswerberin bei der belangten Behörde als sachlich in Betracht kommender Oberbehörde einen Devolutionsantrag gemäß Paragraph 73, Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (im Folgenden: AVG) ein.

5 Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der Revisionswerberin vom 31. Jänner 2012 auf Zuerkennung von Schadenersatz gemäß § 18a B-GIBG ab. In der Begründung traf die belangte Behörde nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens Feststellungen zur beruflichen Laufbahn der Revisionswerberin und ihrer beiden männlichen Konkurrenten sowie zu den einzelnen Besetzungsverfahren, wobei sie im Wesentlichen das Anforderungsprofil der beiden Arbeitsplätze, den Inhalt der Bewerbungen der Revisionswerberin und ihrer beiden männlichen Konkurrenten sowie die Reihungsüberlegungen des Leiters der Justizanstalt bzw. seines Stellvertreters wiedergab. 5 Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der Revisionswerberin vom 31. Jänner 2012 auf Zuerkennung von Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG ab. In der Begründung traf die belangte Behörde nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens Feststellungen zur beruflichen Laufbahn der Revisionswerberin und ihrer beiden männlichen Konkurrenten sowie zu den einzelnen Besetzungsverfahren, wobei sie im Wesentlichen das Anforderungsprofil der beiden Arbeitsplätze, den Inhalt der Bewerbungen der Revisionswerberin und ihrer beiden männlichen Konkurrenten sowie die Reihungsüberlegungen des Leiters der Justizanstalt bzw. seines Stellvertreters wiedergab.

6 In der rechtlichen Beurteilung führte die belangte Behörde zum Vorbringen der Revisionswerberin, wonach der Umstand, dass geschlechterspezifische Motive für die getroffenen Auswahlentscheidungen maßgeblich gewesen seien, auch dadurch belegt werde, dass die Revisionswerberin über Jahre hinweg nicht die Behandlung männlicher Kollegen erfahren habe und sie aus diesem Grund nur wenig Erfahrung im Wachzimmerbereich aufweisen könne, aus, die Revisionswerberin habe Schadenersatz gemäß § 18a B-GIBG begehrt und somit den Tatbestand des § 4 Z 5 B-GIBG angesprochen. Davon seien die Tatbestände der Z 4 (Diskriminierung bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung) und der Z 6 (Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen) des § 4 B-GIBG zu unterscheiden. Die von der Revisionswerberin implizit vorgenommene Auslegung des Diskriminierungstatbestandes nach § 4 Z 5 B-GIBG dahingehend, dass eine Auswahlentscheidung auch dann diskriminierend sei, wenn zwar zum Zeitpunkt dieser Entscheidung die Qualifikation nicht im selben Ausmaß gegeben sei, dies aber auf eine Reihe von Benachteiligungen beim möglichen Erwerb dieser Qualifikationen in der Vergangenheit zurückgeführt werden könne, widerspreche der Systematik des B-GIBG, welches an die Verletzung einzelner Tatbestände unterschiedliche Rechtsfolgen knüpfe und für die Geltendmachung der einzelnen Verstöße unterschiedliche Fristen vorsehe. Die von der Revisionswerberin behaupteten Maßnahmen des Dienstgebers im Laufe des Dienstverhältnisses, die sie auf Grund ihres Geschlechtes frühzeitig von Karrieremöglichkeiten ausschlossen, wiesen aber nicht jene zeitliche Nähe zu den beiden konkreten Besetzungsvorgängen auf, um noch als "vorbereitende" Verhaltensweisen vom Diskriminierungstatbestand nach § 4 Z 5 B-GIBG umfasst zu sein. Die von der Revisionswerberin vorgebrachten Verhaltensweisen des Dienstgebers könnten vielmehr unter die Tatbestände des § 4 Z 4 und 6 B-GIBG fallen, wofür auch der in diesen Fällen alternativ zum Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens bestehende Erfüllungsanspruch spreche, welcher in solchen Fällen die passendere Rechtsfolge wäre. Jedenfalls könnten die von der Revisionswerberin vorgebrachten Umstände nicht zur Folge haben, dass eine zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Beförderung oder einen beruflichen Aufstieg im Vergleich schlechter qualifizierte weibliche Bedienstete vorrangig zum Zug kommen müsse. § 11c B-GIBG setze demnach nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft. Zudem würde ein derart breites Verständnis des in § 4 Z 5 B-GIBG enthaltenen Tatbestandes dazu führen, dass die Tatbestände des § 4 Z 4 und 6 B-GIBG in ihrem Anwendungsbereich beträchtlich eingeschränkt werden würden. Dem Gesetzgeber könne nicht unterstellt werden, dass der an die Verletzung von § 4 Z 4 und 6 B-GIBG geknüpfte Erfüllungsanspruch, der den diskriminierungsfreien Erwerb entsprechender Qualifikationen sicherstellen solle, durch § 18a B-GIBG verdrängt bzw. eingeschränkt werde. Die von der Revisionswerberin vorgebrachten Ungleichbehandlungen im Laufe ihres Dienstverhältnisses hätten daher bei der Beurteilung des geltend gemachten Schadenersatzanspruches nach § 18a B-GIBG außer Betracht zu bleiben. 6 In der rechtlichen Beurteilung führte die belangte Behörde zum Vorbringen der Revisionswerberin, wonach der Umstand, dass geschlechterspezifische Motive für die getroffenen Auswahlentscheidungen maßgeblich gewesen seien, auch dadurch belegt werde, dass die Revisionswerberin über Jahre hinweg nicht die Behandlung männlicher Kollegen erfahren habe und sie aus diesem Grund nur wenig Erfahrung im Wachzimmerbereich aufweisen könne, aus, die Revisionswerberin habe Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG begehrt und somit den Tatbestand des Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG angesprochen. Davon seien die Tatbestände

der Ziffer 4, (Diskriminierung bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung) und der Ziffer 6, (Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen) des Paragraph 4, B-GlBG zu unterscheiden. Die von der Revisionswerberin implizit vorgenommene Auslegung des Diskriminierungstatbestandes nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GlBG dahingehend, dass eine Auswahlentscheidung auch dann diskriminierend sei, wenn zwar zum Zeitpunkt dieser Entscheidung die Qualifikation nicht im selben Ausmaß gegeben sei, dies aber auf eine Reihe von Benachteiligungen beim möglichen Erwerb dieser Qualifikationen in der Vergangenheit zurückgeführt werden könne, widerspreche der Systematik des B-GlBG, welches an die Verletzung einzelner Tatbestände unterschiedliche Rechtsfolgen knüpfe und für die Geltendmachung der einzelnen Verstöße unterschiedliche Fristen vorsehe. Die von der Revisionswerberin behaupteten Maßnahmen des Dienstgebers im Laufe des Dienstverhältnisses, die sie auf Grund ihres Geschlechtes frühzeitig von Karrieremöglichkeiten ausschlossen, wiesen aber nicht jene zeitliche Nähe zu den beiden konkreten Besetzungsvorgängen auf, um noch als "vorbereitende" Verhaltensweisen vom Diskriminierungstatbestand nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GlBG umfasst zu sein. Die von der Revisionswerberin vorgebrachten Verhaltensweisen des Dienstgebers könnten vielmehr unter die Tatbestände des Paragraph 4, Ziffer 4 und 6 B-GlBG fallen, wofür auch der in diesen Fällen alternativ zum Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens bestehende Erfüllungsanspruch spreche, welcher in solchen Fällen die passendere Rechtsfolge wäre. Jedenfalls könnten die von der Revisionswerberin vorgebrachten Umstände nicht zur Folge haben, dass eine zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine Beförderung oder einen beruflichen Aufstieg im Vergleich schlechter qualifizierte weibliche Bedienstete vorrangig zum Zug kommen müsse. Paragraph 11 c, B-GlBG setze demnach nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft. Zudem würde ein derart breites Verständnis des in Paragraph 4, Ziffer 5, B-GlBG enthaltenen Tatbestandes dazu führen, dass die Tatbestände des Paragraph 4, Ziffer 4 und 6 B-GlBG in ihrem Anwendungsbereich beträchtlich eingeschränkt werden würden. Dem Gesetzgeber könne nicht unterstellt werden, dass der an die Verletzung von Paragraph 4, Ziffer 4 und 6 B-GlBG geknüpfte Erfüllungsanspruch, der den diskriminierungsfreien Erwerb entsprechender Qualifikationen sicherstellen solle, durch Paragraph 18 a, B-GlBG verdrängt bzw. eingeschränkt werde. Die von der Revisionswerberin vorgebrachten Ungleichbehandlungen im Laufe ihres Dienstverhältnisses hätten daher bei der Beurteilung des geltend gemachten Schadenersatzanspruches nach Paragraph 18 a, B-GlBG außer Betracht zu bleiben.

7 Zum Arbeitsplatz "Traktkommandant/in" legte die belangte Behörde näher dar, dass die Betrauung von BI J. auf dessen besserer fachlicher Eignung beruhe. Sowohl der stellvertretende Anstaltsleiter als auch der Anstaltsleiter selbst hätten BI J. als sehr guten Abteilungskommandanten beschrieben, der für seine Tätigkeit geschätzt werde und hohen Respekt genieße. Allerdings habe der stellvertretende Anstaltsleiter bei BI J. noch Defizite gesehen, weshalb er ihn als "noch nicht geeignet" eingestuft habe. Demgegenüber sei die Revisionswerberin von beiden übereinstimmend als "nicht geeignet" beschrieben worden, wobei hervorgehoben worden sei, dass ihr auf Grund ihrer bisherigen Verwendung das notwendige Wissen als Traktkommandantin fehle, zumal sie wenig Erfahrung im Abteilungsdienst habe. Während BI J. bereits seit 1. Juli 1996 als Stellvertreter des Kommandanten der Abteilung Parterre ständig Abteilungsdienst versehen habe, könne die Revisionswerberin mit dieser einschlägigen praktischen Erfahrung im Exekutivbereich nicht aufwarten. Aber eben diese Erfahrung im Abteilungsdienst sei für die Funktion einer Traktkommandantin, die immerhin die Aufsicht über die Abteilungskommandanten und den Trakt führe, unabdingbar. Der Qualifikationsvorsprung von BI J., nämlich die längere Erfahrung im Abteilungsdienst und die ausgeprägte Akzeptanz in der Belegschaft, sei entgegen den Ausführungen im Gutachten der GBK in der ergänzenden Berichterstattung des Anstaltsleiters vom 4. November 2010 schlüssig und nachvollziehbar dargestellt worden. Der stellvertretende Anstaltsleiter habe BI J. lediglich als "noch nicht geeignet" beschrieben, weshalb keine Rede davon sein könne, dass er ihm die Kompetenz abgesprochen hätte. Auch die Annahme der GBK, die Vollzugsdirektion sei von der Besteignung des BI J. nicht überzeugt gewesen, treffe nicht zu. Vielmehr sei von dieser ein ausführlicher ergänzender Bericht gerade deshalb angefordert worden, um eine Diskriminierung der Revisionswerberin auf Grund des Geschlechtes hintanzuhalten. Dass das im Gutachten der GBK erwähnte Vorkommnis vor 19 Jahren keinen Einfluss auf die objektive Beurteilung der fachlichen Fähigkeiten der Revisionswerberin ausgeübt habe, zeige sich auch an der ausgezeichneten Leistungsbeurteilung im Jahr 1994. Insgesamt ergäben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Revisionswerberin im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Die Dienstbehörde habe sich für einen im Entscheidungszeitpunkt fachlich besser geeigneten Bewerber entschieden. Da BI J. auf Grund seiner längeren einschlägigen Erfahrung die bessere Eignung als die Revisionswerberin aufgewiesen habe, habe ihr bei der Besetzung kein Vorrang gemäß § 11c B-GlBG eingeräumt werden können. 7 Zum Arbeitsplatz

"Traktkommandant/in" legte die belangte Behörde näher dar, dass die Betrauung von BI J. auf dessen besserer fachlicher Eignung beruhe. Sowohl der stellvertretende Anstaltsleiter als auch der Anstaltsleiter selbst hätten BI J. als sehr guten Abteilungskommandanten beschrieben, der für seine Tätigkeit geschätzt werde und hohen Respekt genieße. Allerdings habe der stellvertretende Anstaltsleiter bei BI J. noch Defizite gesehen, weshalb er ihn als "noch nicht geeignet" eingestuft habe. Demgegenüber sei die Revisionswerberin von beiden übereinstimmend als "nicht geeignet" beschrieben worden, wobei hervorgehoben worden sei, dass ihr auf Grund ihrer bisherigen Verwendung das notwendige Wissen als Traktkommandantin fehle, zumal sie wenig Erfahrung im Abteilungsdienst habe. Während BI J. bereits seit 1. Juli 1996 als Stellvertreter des Kommandanten der Abteilung Parterre ständig Abteilungsdienst versehen habe, könne die Revisionswerberin mit dieser einschlägigen praktischen Erfahrung im Exekutivbereich nicht aufwarten. Aber eben diese Erfahrung im Abteilungsdienst sei für die Funktion einer Traktkommandantin, die immerhin die Aufsicht über die Abteilungskommandanten und den Trakt führe, unabdingbar. Der Qualifikationsvorsprung von BI J., nämlich die längere Erfahrung im Abteilungsdienst und die ausgeprägte Akzeptanz in der Belegschaft, sei entgegen den Ausführungen im Gutachten der GBK in der ergänzenden Berichterstattung des Anstaltsleiters vom 4. November 2010 schlüssig und nachvollziehbar dargestellt worden. Der stellvertretende Anstaltsleiter habe BI J. lediglich als "noch nicht geeignet" beschrieben, weshalb keine Rede davon sein könne, dass er ihm die Kompetenz abgesprochen hätte. Auch die Annahme der GBK, die Vollzugsdirektion sei von der Besteignung des BI J. nicht überzeugt gewesen, treffe nicht zu. Vielmehr sei von dieser ein ausführlicher ergänzender Bericht gerade deshalb angefordert worden, um eine Diskriminierung der Revisionswerberin auf Grund des Geschlechtes hintanzuhalten. Dass das im Gutachten der GBK erwähnte Vorkommnis vor 19 Jahren keinen Einfluss auf die objektive Beurteilung der fachlichen Fähigkeiten der Revisionswerberin ausgeübt habe, zeige sich auch an der ausgezeichneten Leistungsbeurteilung im Jahr 1994. Insgesamt ergäben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Revisionswerberin im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Die Dienstbehörde habe sich für einen im Entscheidungszeitpunkt fachlich besser geeigneten Bewerber entschieden. Da BI J. auf Grund seiner längeren einschlägigen Erfahrung die bessere Eignung als die Revisionswerberin aufgewiesen habe, habe ihr bei der Besetzung kein Vorrang gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG eingeräumt werden können.

8 Zum Arbeitsplatz "Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant" hielt die belangte Behörde fest, dass BI B. im Vergleich zur Revisionswerberin nicht nur eine längere Gesamtdienstzeit, sondern auch eine längere Verwendung als dienstführender Beamter aufweise. Überdies habe er in seiner Funktion als Nachtdienstkommandant, welcher während des Nachtdienstes die Funktion des Justizwach-, Wachzimmer- und Abteilungskommandanten ausübe, überzeugen können. BI B. werde seit 2003 regelmäßig rund 30 bis 35 Mal pro Jahr als

1. Nachtdienstkommandant verwendet, während die Revisionswerberin in dieser Funktion erst seit 2009 sporadisch - rund 5 Mal pro Jahr - verwendet werde. Bei einer vorübergehenden Verwendung auf dem in Rede stehenden Arbeitsplatz habe BI B. die Erfordernisse und Ansprüche zur vollsten Zufriedenheit erfüllen können. Demgegenüber habe die Revisionswerberin die Aufgaben des Arbeitsplatzes nur mühevoll bewältigen können. Aus den Bewertungen des Anstaltsleiters vom 4. November 2010 und vom 17. Februar 2011 ergebe sich, dass die selbständige Erfüllung der Aufgaben durch die Revisionswerberin nicht zufriedenstellend gelungen sei. Die Revisionswerberin selbst habe in ihrer Bewerbung ersucht, ihr den "Mangel" an Routine nicht anzulasten. Die Beurteilung des BI B. in einem anderen Besetzungsverfahren sei nicht entscheidend. Im hier gegenständlichen Besetzungsverfahren habe BI B. auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als dienstführender Beamter und seines breiten Wissens eindeutig überzeugen können. Hervorzuheben sei, dass BI B. auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als Nachtdienstkommandant mit den Aufgaben des Wachzimmers bestens vertraut sei, was er auch bei einer vorübergehenden Verwendung auf diesem Arbeitsplatz habe unter Beweis stellen können. Der von der Revisionswerberin behauptete Vorfall betreffend Drohungen des BI B. gegen den stellvertretenden Anstaltsleiter sei nicht bewiesen. Darüber hinaus gelte auch im gegenständlichen Besetzungsverfahren, dass das die Revisionswerberin betreffende "Vorkommnis" keinen Einfluss auf die objektive Beurteilung der fachlichen Fähigkeiten ausgeübt habe. Insgesamt ergäben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Revisionswerberin im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Die Dienstbehörde habe sich für einen im Entscheidungszeitpunkt fachlich besser geeigneten Bewerber entschieden. Da BI B. auf Grund seiner längeren einschlägigen Erfahrung die bessere Eignung als die Revisionswerberin aufgewiesen habe, habe ihr bei der Besetzung kein Vorrang gemäß § 11c B-GIBG eingeräumt werden können.

1. Nachtdienstkommandant verwendet, während die Revisionswerberin in dieser Funktion erst seit 2009 sporadisch - rund 5 Mal pro Jahr - verwendet werde. Bei einer vorübergehenden Verwendung auf dem in Rede

stehenden Arbeitsplatz habe BI B. die Erfordernisse und Ansprüche zur vollsten Zufriedenheit erfüllen können. Demgegenüber habe die Revisionswerberin die Aufgaben des Arbeitsplatzes nur mühevoll bewältigen können. Aus den Bewertungen des Anstaltsleiters vom 4. November 2010 und vom 17. Februar 2011 ergebe sich, dass die selbständige Erfüllung der Aufgaben durch die Revisionswerberin nicht zufriedenstellend gelungen sei. Die Revisionswerberin selbst habe in ihrer Bewerbung ersucht, ihr den "Mangel" an Routine nicht anzulasten. Die Beurteilung des BI B. in einem anderen Besetzungsverfahren sei nicht entscheidend. Im hier gegenständlichen Besetzungsverfahren habe BI B. auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als dienstführende Beamter und seines breiten Wissens eindeutig überzeugen können. Hervorzuheben sei, dass BI B. auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als Nachtdienstkommandant mit den Aufgaben des Wachzimmers bestens vertraut sei, was er auch bei einer vorübergehenden Verwendung auf diesem Arbeitsplatz habe unter Beweis stellen können. Der von der Revisionswerberin behauptete Vorfall betreffend Drohungen des BI B. gegen den stellvertretenden Anstaltsleiter sei nicht bewiesen. Darüber hinaus gelte auch im gegenständlichen Besetzungsverfahren, dass das die Revisionswerberin betreffende "Vorkommnis" keine Einfluss auf die objektive Beurteilung der fachlichen Fähigkeiten ausgeübt habe. Insgesamt ergäben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass die Revisionswerberin im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Die Dienstbehörde habe sich für einen im Entscheidungszeitpunkt fachlich besser geeigneten Bewerber entschieden. Da BI B. auf Grund seiner längeren einschlägigen Erfahrung die bessere Eignung als die Revisionswerberin aufgewiesen habe, habe ihr bei der Besetzung kein Vorrang gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG eingeräumt werden können.

9 Gegen diesen Bescheid richtet sich die als Revision geltende Beschwerde mit dem Begehren, diesen wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes, in eventu wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften kostenpflichtig aufzuheben.

10 Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und beantragte in einer Gegenschrift, die (als Revision geltende) Beschwerde kostenpflichtig als unbegründet abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

11 Der angefochtene Bescheid wurde der Revisionswerberin am 28. November 2013 zugestellt. Die vor Ablauf des 31. Dezember 2013 dagegen erhobene Beschwerde gilt gemäß § 4 Abs. 1 letzter Satz des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetzes (VwGbk-ÜG), BGBl. I Nr. 33/2013, als rechtzeitig erhobene Revision gemäß Art. 133 Abs. 1 Z 1 B-VG. Gemäß § 4 Abs. 5 fünfter Satz VwGbk-ÜG gelten für die Behandlung solcher Revisionen die Bestimmungen des VwGG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Fassung sinngemäß mit einer im vorliegenden Fall nicht relevanten Maßgabe. 11 Der angefochtene Bescheid wurde der Revisionswerberin am 28. November 2013 zugestellt. Die vor Ablauf des 31. Dezember 2013 dagegen erhobene Beschwerde gilt gemäß Paragraph 4, Absatz eins, letzter Satz des Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetzes (VwGbk-ÜG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013,, als rechtzeitig erhobene Revision gemäß Artikel 133, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG. Gemäß Paragraph 4, Absatz 5, fünfter Satz VwGbk-ÜG gelten für die Behandlung solcher Revisionen die Bestimmungen des VwGG in der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Fassung sinngemäß mit einer im vorliegenden Fall nicht relevanten Maßgabe.

12 Die auf einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG anzuwendende Rechtslage richtet sich danach, wann die behauptete schädigende Handlung gesetzt wurde (vgl. das hg. Erkenntnis vom 4. September 2014, 2013/12/0177, mwN). In Anbetracht dessen sind im Revisionsfall maßgeblichen Bestimmungen der §§ 4, 17c, 18a und b B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2004 anzuwenden und lauten (auszugsweise) wie folgt: 12 Die auf einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG anzuwendende Rechtslage richtet sich danach, wann die behauptete schädigende Handlung gesetzt wurde vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 4. September 2014, 2013/12/0177, mwN). In Anbetracht dessen sind im Revisionsfall maßgeblichen Bestimmungen der Paragraphen 4, 17 c, 18 a und b B-GIBG, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, anzuwenden und lauten (auszugsweise) wie folgt:

"1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht Paragraph 4, Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter

Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. 1.Ziffer eins
bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. 2.Ziffer 2
bei der Festsetzung des Entgelts,
3. 3.Ziffer 3
bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. 4.Ziffer 4
bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. 5.Ziffer 5
beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. 6.Ziffer 6
bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. 7.Ziffer 7
bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses."

"Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 17c. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 4 oder § 13 Abs. 1 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung." Paragraph 17 c, Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 4, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer auf ihr oder sein Verlangen Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung."

"Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

..."

"Gleiche Arbeitsbedingungen

§ 18b. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 oder § 13 Abs. 1 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer 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 erlittenen persönliche Beeinträchtigung." Paragraph 18 b, Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 6, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 6, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer 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 erlittenen persönliche Beeinträchtigung."

13 Die Revisionswerberin bringt zum Arbeitsplatz "Traktkommandant/in" im Wesentlichen vor, es sei zwar richtig, dass sie wenig Erfahrung im Abteilungsdienst habe, dies habe aber seine Ursache in der langjährigen Diskriminierung bei der Diensterteilung. Die Gewichtigkeit eines Erfahrungsdefizits sei jedoch entsprechend gering, wenn angenommen werden könne, dass ein solches Defizit rasch aufgeholt werden könne, weshalb die belangte Behörde dazu

Ermittlungen hätte durchführen müssen. Diesfalls hätte sich ergeben, dass daraus kein nachhaltiges Problem resultiere. Gleiches gelte in puncto "Routine". Weiters weise auch BI J. ein erhebliches Defizit auf, da er sich "in Krisensituationen nicht diplomatisch verhalten" habe, was genauer hätte dargestellt werden müssen und im Übrigen auch weniger leicht behebbar erscheine als ihr Erfahrungsmangel.

14 Zum Arbeitsplatz "Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant" führt die Revisionswerberin aus, die belangte Behörde hätte dem Umstand, dass BI B. schlecht beurteilt worden sei, nicht allein damit begegnen dürfen, dass dies in einem anderen Besetzungsverfahren erfolgt sei, sondern die positiven und negativen Qualifikationsmerkmale nachvollziehbar darstellen müssen. Das bei der Revisionswerberin angenommene Defizit in Bezug auf die Tätigkeit als Nachtdienstkommandantin habe seine Ursache in früheren Benachteiligungen bei den Diensterteilungen. Es wäre daher nach Anhaltspunkten zu suchen gewesen, die eine nähere Abschätzung des tatsächlichen Gewichtes des diesbezüglichen Unterschiedes ermögliche. Ebenso seien die Ausführungen der belangten Behörde, wonach sie Aufgaben "nur mühevoll bewältigen" hätte können und dass eine regelmäßige Verwendung "kaum Fortschritte" gezeigt habe, vage.

15 Zusammenfassend ergebe sich, dass die im angefochtenen Bescheid enthaltenen Erwägungen weder die Schlussfolgerung, dass ihre Eignung geringer sei als jene der ihr vorgezogenen Mitbewerber, zu tragen noch die Abweichung vom Gutachten der GBK zu rechtfertigen vermöchten. Von einem Gutachten der GBK dürfe nur abgewichen werden, wenn eine ganz klare Beweislage dafür bestehe, was gegenständlich nicht der Fall sei.

16 Weiters bringt die Revisionswerberin vor, dass die Ausführungen der belangten Behörde betreffend die rechtliche Qualifikation früherer Benachteiligungen bei der Diensterteilung einer Ergänzung bedürften. Gerade in Bereichen wie dem Sicherheitsbereich, wo in langer Tradition ausschließlich Männer tätig gewesen seien, bestehe die besondere Notwendigkeit darauf zu achten, dass das Vorankommen der Frauen nicht durch oberflächliche Scheinbegründungen behindert werde. Zudem gehe es um die Frage, inwieweit hingenommen werde, dass systematisch bei Diensterteilungen erfolgte Benachteiligungen nicht eine endlose Nachwirkung in der Form hätten, dass daraus resultierende geringere Erfahrungen die Laufbahn verschlechterten. Unter diesen Umständen müsse dem Leistungspotenzial und nicht der Erfahrung das entscheidende Gewicht beigemessen werden, da diesfalls die Laufbahnbehinderung perpetuiert werde. Lege man diesen Maßstab an, wäre von der Gleichwertigkeit der Revisionswerberin mit den männlichen Mitbewerbern auszugehen und ihr im Sinn des Frauenförderungsgebotes bei der Besetzung der Arbeitsplätze der Vorzug zu geben gewesen.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

17 Die Revisionswerberin wendet sich nicht gegen die zutreffende rechtliche Beurteilung der belangten Behörde, wonach in der Vergangenheit allenfalls stattgefundene Diskriminierungen der Revisionswerberin bei der Diensterteilung, die auch nicht die für das Vorliegen "vorbereitender" Verhaltensweisen erforderliche zeitliche Nähe zu den gegenständlichen Besetzungsvorgängen aufweisen, nicht vom Tatbestand des § 4 Z 5 B-GIBG erfasst werden, zumal der Gesetzgeber, wie die belangte Behörde weiters zu Recht ausgeführt hat, eigene Tatbestände mit besonderen Rechtsfolgen geschaffen hat, um den behaupteten Diskriminierungen wirksam begegnen zu können. 17 Die Revisionswerberin wendet sich nicht gegen die zutreffende rechtliche Beurteilung der belangten Behörde, wonach in der Vergangenheit allenfalls stattgefundene Diskriminierungen der Revisionswerberin bei der Diensterteilung, die auch nicht die für das Vorliegen "vorbereitender" Verhaltensweisen erforderliche zeitliche Nähe zu den gegenständlichen Besetzungsvorgängen aufweisen, nicht vom Tatbestand des Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG erfasst werden, zumal der Gesetzgeber, wie die belangte Behörde weiters zu Recht ausgeführt hat, eigene Tatbestände mit besonderen Rechtsfolgen geschaffen hat, um den behaupteten Diskriminierungen wirksam begegnen zu können.

18 Sie vermeint vielmehr, dass dem in den jeweiligen Ausschreibungen betreffend die beiden Arbeitsplätze enthaltenen Qualifikationsmerkmal "Erfahrung" kein entscheidendes Gewicht beigemessen werden dürfe, wenn die mangelnde Erfahrung auf in der Vergangenheit stattgefundene Diskriminierungen bei der Diensterteilung zurückzuführen sei. Dem kann vor dem Hintergrund der Regelungen des B-GIBG nicht gefolgt werden. Wie bereits die belangte Behörde ausgeführt hat, hat der Gesetzgeber den von solchen Diskriminierungen betroffenen Bediensteten nicht nur einen Schadenersatzanspruch, sondern wahlweise auch einen Erfüllungsanspruch eingeräumt, damit sie die Möglichkeit haben, einem ansonsten - unter anderem - drohenden Mangel an Erfahrung, der ihnen im Fall einer späteren Bewerbung um einen Arbeitsplatz, der eine entsprechende Erfahrung beim Bewerber voraussetzt,

vorgeworfen werden könnte, wirksam begegnen zu können. Diesbezügliche Versäumnisse der Revisionswerberin können hingegen nicht dadurch ausgeglichen werden, dass einzelnen Ausschreibungskriterien ein geringeres Gewicht zugemessen wird, zumal das B-GIBG keine Rechtsgrundlage für eine solche Vorgangsweise bietet.

19 Im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz "Traktkommandant/in" begründete die belangte Behörde die bessere fachliche Eignung des tatsächlich zum Zug gekommenen Bewerbers BI J. im Wesentlichen mit dessen langjähriger einschlägiger Erfahrung und hielt dazu fest, dass BI J. bereits seit 1. Juli 1996 ständig Abteilungsdienst versehen habe, während die Revisionswerberin mit dieser einschlägigen praktischen Erfahrung nicht aufwarten könne. Damit war der in dieser Hinsicht gegebene Eignungsvorsprung des BI J. evident, Ermittlungen dazu, ob bzw. in welchem Zeitraum die Revisionswerberin ihren Erfahrungsmangel ausgleichen könnte, waren nicht erforderlich. Zu dem von der Revisionswerberin angesprochenen Defizit des BI J. ist auszuführen, dass die belangte Behörde die diesbezügliche Beurteilung des stellvertretenden Anstaltsleiters vom 29. Juli 2010 in ihre Erwägungen einbezogen und sich damit auseinandergesetzt hat. Eine Unschlüssigkeit der dazu ergangenen Ausführungen der belangten Behörde zeigt die Revisionswerberin nicht auf.

20 Auch in Bezug auf den Arbeitsplatz "Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant" begründete die belangte Behörde die bessere fachliche Eignung des tatsächlich zum Zug gekommenen Bewerbers BI B. mit dessen langjähriger einschlägiger Erfahrung. Soweit die Revisionswerberin bemängelt, dass die in einem anderen Besetzungsverfahren erstattete schlechte Beurteilung des BI B. nicht berücksichtigt worden sei, zeigt sie nicht auf, dass sich diese (auch) auf im Rahmen des hier gegenständlichen Arbeitsplatzes maßgebliche Kriterien bezogen hat und legt damit die Relevanz des behaupteten Verfahrensmangels nicht dar.

21 Der von der belangten Behörde angenommene Erfahrungsvorsprung des BI B. geht aus den im angefochtenen Bescheid enthaltenen Ausführungen, wonach dieser im Vergleich zur Revisionswerberin eine längere Gesamtdienstzeit sowie eine längere Verwendung als dienstführender Beamter aufweise und seit 2003 regelmäßig rund 30 bis 35 Mal pro Jahr, die Revisionswerberin hingegen seit 2009 nur sporadisch - rund 5 Mal pro Jahr - als

1. Nachtdienstkommandant verwendet werde, ebenso klar hervor wie das Gewicht dieses Unterschiedes zwischen den beiden Bewerbern, sodass es dazu keiner weiteren Ausführungen bedurfte.

22 Dem von der Revisionswerberin geltend gemachten Begründungsmangel im Zusammenhang mit den Ausführungen der belangten Behörde, wonach sie Aufgaben "nur mühevoll bewältigen" hätte können und dass eine regelmäßige Verwendung "kaum Fortschritte" gezeigt habe, fehlt die Relevanz, weil die belangte Behörde die bessere Eignung des BI B. mit dessen längerer einschlägiger Erfahrung begründet hat und daher selbst die - für die Revisionswerberin günstigste - Annahme, dass auch sie im Zuge einer vorübergehenden Verwendung auf dem in Rede stehenden Arbeitsplatz die damit verbundenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt hätte, nichts an dem als entscheidend angesehenen Erfahrungsvorsprung des BI B. zu ändern vermag.

23 Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, kommt dem Gutachten der GBK die Stellung eines Beweismittels zu (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 4. September 2014, 2010/12/0212, mwN). Dass die belangte Behörde dann, wenn sie sich ausschließlich auf die auch der GBK vorliegenden Beweismittel stützt, von deren Beurteilung nicht abweichen dürfe, ergibt sich daraus nicht. Die Behörde hat sich bei der Beurteilung der Eignung der Bewerber vielmehr mit den Argumenten des Gutachtens der GBK inhaltlich auseinanderzusetzen und gegebenenfalls nachvollziehbar darzulegen, weshalb sie den Argumenten der GBK nicht folgt. Diesen Anforderungen hat die belangte Behörde im Revisionsfall entsprochen. Eine Unschlüssigkeit dieser Ausführungen zeigt die Revisionswerberin nicht auf.

23 Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, kommt dem Gutachten der GBK die Stellung eines Beweismittels zu vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 4. September 2014, 2010/12/0212, mwN). Dass die belangte Behörde dann, wenn sie sich ausschließlich auf die auch der GBK vorliegenden Beweismittel stützt, von deren Beurteilung nicht abweichen dürfe, ergibt sich daraus nicht. Die Behörde hat sich bei der Beurteilung der Eignung der Bewerber vielmehr mit den Argumenten des Gutachtens der GBK inhaltlich auseinanderzusetzen und gegebenenfalls nachvollziehbar darzulegen, weshalb sie den Argumenten der GBK nicht folgt. Diesen Anforderungen hat die belangte Behörde im Revisionsfall entsprochen. Eine Unschlüssigkeit dieser Ausführungen zeigt die Revisionswerberin nicht auf.

24 Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen. 24 Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG als unbegründet abzuweisen.

25 Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der gemäß § 3 Z 1 der VwGH-

Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013, in der Fassung BGBl. II Nr. 8/2014 weiterhin anzuwendenden Verordnung BGBl. II Nr. 455/2008. 25 Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014, weiterhin anzuwendenden Verordnung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 455 aus 2008,.

Wien, am 9. September 2016

Schlagworte

Maßgebende Rechtslage maßgebender Sachverhalt Anzuwendendes Recht Maßgebende Rechtslage VwRallg2
Beweismittel Sachverständigenbeweis Beweismittel Sachverständigengutachten Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung
Beweismittel Sachverständigenbeweis Begründungspflicht Beweiswürdigung und Beweismittel Begründung der
Wertung einzelner Beweismittel

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2016:2013120247.X00

Im RIS seit

06.10.2016

Zuletzt aktualisiert am

30.11.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at