

# TE Vwgh Erkenntnis 2005/7/4 2005/10/0020

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 04.07.2005

## Index

E000 EU- Recht allgemein;  
E3L E05200500;  
E6J;  
001 Verwaltungsrecht allgemein;  
40/01 Verwaltungsverfahren;  
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

## Norm

31976L0207 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Berufsbildung Art1 Abs1;  
31976L0207 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Berufsbildung Art3 Abs1;  
31976L0207 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Berufsbildung Art6;  
61997CJ0185 Coote VORAB;  
62001CJ0380 Schneider VORAB;  
AusG 1989 §14;  
AusG 1989 §15 Abs1;  
AusG 1989 §15 Abs3;  
AVG §8;  
BGBG 1993 §10 Abs1;  
EURallg;  
VwRallg;

## Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Jabloner und die Hofräte Dr. Novak, Dr. Mizner, Dr. Stöberl und Dr. Köhler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Hofer, über die Beschwerde des Dr. JD in G, vertreten durch KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH in 1220 Wien, Wagramer Straße 19, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 11. Oktober 2001, Zl. 100/1- III/C/14/2001, betreffend Bekanntgabe der Gründe für die Reihung der Bewerber um eine nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 ausgeschriebene Funktion, zu Recht erkannt:

## Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

## **Begründung**

Am 6. November 2000 wurde von der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur die Funktion der Leitung der Österreichischen Nationalbibliothek öffentlich ausgeschrieben. Die in zwei Tageszeitungen am 10. und 11. November 2000 verlautbarte Ausschreibung hatte folgenden Wortlaut:

"Gemäß § 3 Ziffer 11 lit. a des Ausschreibungsgesetzes 1989 - AusG, BGBI. Nr. 85/1989, in der geltenden Fassung wird die Funktion der Leitung der Österreichischen Nationalbibliothek mit Wirksamkeit vom 1. Mai 2001 zur Besetzung ausgeschrieben.

Der Österreichischen Nationalbibliothek obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- Sammlung und Bereitstellung von Literatur und sonstigen Informationsträgern, die in Österreich erschienen sind oder österreichisches Geistes- und Kulturleben betreffen

- Vermehrung, Erschließung und Präsentation des von der Österreichischen Nationalbibliothek gesammelten anderen Kulturgutes

- Wissenschaftliche Informations- und Präsentationsaktivitäten im Sinne des kulturellen Selbstverständnisses Österreichs

Da die Österreichische Nationalbibliothek aufgrund einer grundlegenden Neuorganisation ab dem 1. Jänner 2002 mit einem hohen Grad wirtschaftlicher und personeller Selbständigkeit ausgestattet sein wird, werden vom/von der künftigen Generaldirektor/in alle Maßnahmen für die Umwandlung der Österreichischen Nationalbibliothek in eine vollrechtsfähige wissenschaftliche Bundesanstalt zu setzen sein.

Dies sind die wichtigsten Aufgaben:

- Führung der Österreichischen Nationalbibliothek in fachlicher, organisatorischer und personeller Hinsicht

- Festlegung von Zielsetzungen für eine hohe Ansprüche erfüllende Sammlungs-, Forschungs-, Präsentations- und Informationspolitik sowie deren Umsetzung

- Festlegung von Zielsetzungen für eine Digitalisierung der Bestände sowie deren Realisierung

- Umwandlung der Österreichischen Nationalbibliothek in eine vollrechtsfähige wissenschaftliche Bundesanstalt (Vorbereitung Bibliotheksordnung, Eröffnungsbilanz, Berichtswesen etc.)

Voraussetzungen für die Bewerbung sind:

- abgeschlossenes Hochschulstudium

- Nachweis der erfolgreichen wirtschaftlichen und organisatorischen Führung eines kulturellen, wissenschaftlichen oder vergleichbaren Betriebes, Erfahrung in der Umsetzung betrieblicher Umstrukturierungen

- hohe fachliche und soziale Kompetenz im Umgang mit kulturellen Institutionen, Verlagen, der Öffentlichkeit und den Medien

Erfahrungen in der Herausgabe von Publikationen sowie in der Präsentation von kulturellen Werten, Verbundenheit mit dem durch die Österreichische Nationalbibliothek repräsentierten österreichischen kulturellen und geisteswissenschaftlichen Erbe

-  
Eigeninitiative, Organisationsgeschick und die Managementqualifikation zur Führung eines rund 270 Personen umfassenden MitarbeiterInnen-Stabes.

Die Dauer der Bestellung beträgt fünf Jahre: Um einen längeren Planungshorizont zu ermöglichen, erwarten wir einen Altersrahmen bis zu 50 Jahren und bieten ein der Position entsprechendes Gehalt.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ist bemüht, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 32 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.

Bewerbungen sind innerhalb eines Monats nach Verlautbarung dieser Ausschreibung unter Anführung der Gründe, die den Bewerber/die Bewerberin für die Bekleidung dieser Funktion als geeignet erscheinen lassen, unmittelbar beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung IV/4, 1014 Wien, Minoritenplatz 5, einzubringen."

Mit Schreiben der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 13. März 2001 wurde dem Beschwerdeführer nach Abschluss des Besetzungsverfahrens mitgeteilt, dass seine Bewerbung vom 24. November 2000 nicht berücksichtigt werden können.

Der Beschwerdeführer wandte sich mit Schreiben vom 20. April 2001 an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und brachte vor, dass eine Personalauswahl bloß auf der Grundlage der schriftlichen Bewerbungen und ohne Bewerbungsgespräch unüblich sei. Die Abstandnahme von einem Bewerbungsgespräch sei zwar denkbar, wenn bereits auf Grund der schriftlichen Bewerbung klar sei, dass der Bewerber für die zu besetzende Stelle absolut ungeeignet sei. Davon könne jedoch in seinem Fall keine Rede sein. Als Bewerber um die ausgeschriebene Stelle habe der Beschwerdeführer zwar keine Parteistellung nach dem Ausschreibungsgesetz, wohl aber einen Rechtsanspruch, zu erfahren, auf Grund welcher Kriterien er nicht zum Zug gekommen sei. Dieser Anspruch ergebe sich aus § 43 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, wonach Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung nicht geringer geeignet seien als der bestgeeignet männliche Bewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes zu bevorzugen seien. Geringer qualifizierte Bewerberinnen seien nicht zu bevorzugen, wie das bereits in der Rechtsprechung des EuGH dargelegt worden sei. Geschehe dies dennoch, so habe der übergangene männliche Bewerber (zumindest) Anspruch auf Schadenersatz. Es müssten daher jene Kriterien offen gelegt werden, die dafür sprächen, dass die zum Zuge gekommene Bewerberin nicht geringer qualifiziert sei als der übergangene männliche Bewerber. Angesichts dieses Umstandes ersuche der Beschwerdeführer um Bekanntgabe der Reihung der MitbewerberInnen sowie um Mitteilung, warum die zum Zuge gekommene Mitbewerberin nicht geringer geeignet sei als er.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur verwies auf § 14 des Ausschreibungsgesetzes 1989, wonach Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche sowie das Bewerbungsgespräch vertraulich zu behandeln seien. Über diese sei gegenüber jedermann, soweit nicht eine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung bestehe, Stillschweigen zu bewahren. Nicht untersagt sei jedoch die Bekanntgabe der Namen und einer Reihung der Bewerber. Wegen der von den Bewerbern erbetenen bzw. vorausgesetzten Vertraulichkeit ihrer Bewerbung könne dem Beschwerdeführer nur die Beurteilung der zum Zug gekommenen Bewerberin und seine Beurteilung bekannt gegeben werden. Die zum Zug gekommene Bewerberin sei von der Begutachtungskommission als im höchsten Ausmaß geeignet und der Beschwerdeführer als in hohem Ausmaß geeignet eingestuft worden. Die Entscheidung der Kommission sei einstimmig erfolgt.

Mit Schriftsatz vom 10. Juli 2001 beantragte der Beschwerdeführer die bescheidmäßige Feststellung, dass er Anspruch auf Bekanntgabe der Reihung der Bewerber und die Mitteilung der Gründe für die vorgenommene Reihung habe.

Die Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur gab mit Bescheid vom 11. Oktober 2001 dem Antrag des Beschwerdeführers insoweit statt, als ihm die Reihung der Bewerber bekannt gegeben wurde. Sein Antrag auf Mitteilung der Gründe für die vorgenommene Reihung wurde mangels Parteistellung gemäß den §§ 14 und 15

Ausschreibungsgesetz zurückgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, es bestehne dem Beschwerdeführer gegenüber keine Mitteilungspflicht betreffend die vertraulich zu behandelnden Inhalte und Auswertungen der Bewerbungsgesuche sowie der Bewerbungsgespräche, weil ihm nach dem Ausschreibungsgesetz keine Parteistellung zukomme. Im Übrigen beziehe sich die vom Beschwerdeführer erwähnte Rechtsprechung des EuGH auf Fälle, in denen die zum Zug gekommenen Frauen die gleiche Qualifikation aufgewiesen hätten wie männliche Bewerber. Im vorliegenden Fall sei die zum Zug gekommene Bewerberin jedoch von allen Bewerbern am besten geeignet gewesen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt wird.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 3 Z. 11 lit. a Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 665/1989 in der im Beschwerdefall anzuwendenden Fassung BGBl. I Nr. 6/2000, ist vor der Betrauung einer Person mit der Leitung der Österreichischen Nationalbibliothek die betreffende Funktion auszuschreiben.

Die Ausschreibung hat gemäß § 5 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz neben den Aufnahme- und Ernennungserfordernissen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes verbundenen Anforderungen von den Bewerbern erwartet werden. Die Ausschreibung hat darüber hinaus über die Aufgaben des Inhabers der ausgeschriebenen Funktion oder des Arbeitsplatzes Aufschluss zu geben.

Für Ausschreibungen nach § 3 Ausschreibungsgesetz sind gemäß § 7 Abs. 1 Z. 1 Ausschreibungsgesetz bei den für die Ausschreibung zuständigen Stellen Begutachtungskommissionen im Einzelfall einzurichten. Die Mitglieder der Begutachtungskommissionen sind gemäß der Verfassungsbestimmung des § 7 Abs. 6 Ausschreibungsgesetz in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig.

Die Begutachtungskommission hat gemäß § 9 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz die einlangenden Bewerbungsgesuche, insbesondere die im Sinne des § 6 Abs. 1 darin angeführten Gründe zu prüfen und sich - soweit erforderlich auch in Form eines Bewerbungsgespräches - einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber zu verschaffen. Die Eignung ist gemäß § 9 Abs. 4 Ausschreibungsgesetz insbesondere auf Grund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und - wenn der Bewerber bereits in einem öffentlichen Dienstverhältnisse steht - auf Grund der bisher erbrachten Leistungen festzustellen.

Gemäß § 10 Ausschreibungsgesetz hat die Begutachtungskommission nach den erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung ihrer Ergebnisse der ausschreibenden Stelle ein begründetes Gutachten zu erstatten. Das Gutachten hat zu enthalten:

1. die Angabe, welche Bewerber als nicht geeignet und welche Bewerber als geeignet anzusehen sind und
2. welche von den geeigneten Bewerbern im höchsten, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind.

Gemäß § 14 Ausschreibungsgesetz sind der Inhalt und die Auswertung der Bewerbungsgesuche sowie das Bewerbungsgespräch vertraulich zu behandeln. Über sie ist gegen jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, Stillschweigen zu bewahren. Nicht untersagt ist jedoch die Bekanntgabe der Namen und eine Reihung der Bewerber.

Gemäß § 15 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz hat ein Bewerber keinen Rechtsanspruch auf Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem Arbeitsplatz. Er hat keine Parteistellung.

Nach der Vergabe der Funktion (des Arbeitsplatzes) hat die ausschreibende Stelle gemäß § 15 Abs. 3 Ausschreibungsgesetz alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, hievon formlos zu verständigen.

Dem angefochtenen Bescheid liegt die Auffassung zu Grunde, dem Beschwerdeführer komme als Bewerber um die

ausgeschrieben gewesene Funktion der Leitung der Österreichischen Nationalbibliothek nicht die Stellung als Partei zu. Er habe daher keinen Anspruch auf die Mitteilung von gemäß § 14 Ausschreibungsgesetz vertraulich zu behandelnden Informationen (Inhalt und Auswertung der Bewerbungsgesuche sowie von Bewerbungsgesprächen); über die vorgenommene Reihung und das Ergebnis der Begutachtung der Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin und seiner Eignung hinaus bestehe ihm gegenüber keine Mitteilungspflicht.

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid im "Anspruch auf Bekanntgabe der Reihung der Bewerber und der Gründe für diese Reihung verletzt". Er bringt hiezu im Wesentlichen vor, er habe zwar nicht Parteistellung im Verfahren nach dem Ausschreibungsgesetz, gleichwohl habe er einen Rechtsanspruch darauf, darüber informiert zu werden, auf Grund welcher Kriterien er nicht zum Zug gekommen sei. Dieser Rechtsanspruch ergäbe sich aus § 3 und den §§ 42 f Bundes-Gleichbehandlungsgesetz im Zusammenhang mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG und der dazu ergangenen Judikatur des EuGH. Gemäß § 3 B-GBG dürfe im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand auf Grund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienstverhältnisses. In der verfahrensgegenständlichen Ausschreibung seien Frauen zur Bewerbung eingeladen und unter Hinweis auf § 42 B-GBG sei mitgeteilt worden, dass Frauen, die gleich geeignet seien wie Männer, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt würden. Die ausgeschrieben gewesene Stelle sei in der Folge mit einer Frau besetzt und dies mit deren besserer Eignung begründet worden; die Gründe hiefür seien dem Beschwerdeführer aber nicht bekannt gegeben worden. Dadurch sei es ihm faktisch unmöglich, seine Rechte nach dem B-GBG wirksam durchzusetzen. Nach Art. 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG müssten die Mitgliedsstaaten die innerstaatlichen Vorschriften für die gerichtliche Geltendmachung der durch die Richtlinie dem Einzelnen eingeräumten Rechte erlassen; der solcherart einzuräumende Rechtsschutz müsse effektiv, also wirksam sein. Dies sei allerdings nicht der Fall, wenn dem Beschwerdeführer die von ihm begehrten Informationen vorenthalten würden. Durch die Nichterteilung der gewünschten Auskunft würde ihm der effektive Rechtsschutz genommen. Bestehe solcherart jedoch die Verpflichtung der belangten Behörde, dem Beschwerdeführer die Gründe für die Bevorzugung der zum Zug gekommenen Bewerberin mitzuteilen, seien die Voraussetzungen des § 14 Ausschreibungsgesetz für eine Geheimhaltung dieser Gründe ihm gegenüber nicht erfüllt.

Die Behauptung des Beschwerdeführers, der angefochtene Bescheid verletze ihn im Anspruch auf Bekanntgabe der Reihung der Bewerber ist schon deshalb unzutreffend, weil ihm mit dem angefochtenen Bescheid - wie ausgeführt - die Reihung der Bewerber bekannt gegeben wurde. Weiters wurde ihm nach Ausweis der vorgelegten Verwaltungsakten bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheides mitgeteilt, dass er von der Begutachtungskommission für die ausgeschriebene Stelle als "in hohem Ausmaß" geeignet, während die zum Zug gekommene Bewerberin als "in höchstem Ausmaß" geeignet beurteilt worden sei.

Für sein darüber hinausgehendes Informationsbegehrten bietet zunächst das Ausschreibungsgesetz keine Anspruchsgrundlage. Vielmehr normiert § 15 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz, dass Bewerbern keine Parteistellung zukommt; ein Anspruch des Beschwerdeführers auf die Parteien des Verfahrens im Allgemeinen zustehende Mitteilung von Ergebnissen des Verfahrens kommt daher nicht in Betracht.

Der Beschwerdeführer bestreitet das nicht. Er leitet den von ihm behaupteten Anspruch jedoch aus der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG sowie dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz mit dem Argument ab, er könne sich gegen eine ihm (allenfalls) widerfahrene Diskriminierung nur dann zur Wehr setzen, wenn ihm die Beurteilung seiner und der zum Zug gekommenen Bewerberin im Einzelnen dargelegt werde; ohne die von ihm verlangten Informationen könne er unmöglich seine Rechte auf Nichtdiskriminierung tatsächlich wirksam durchsetzen. Dies bedürfe keiner näheren Erörterung und stehe mit dem Gebot, ihm wirksamen Rechtsschutz einzuräumen, in Widerspruch.

Nun sehen zunächst weder die Richtlinie 76/207/EWG noch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) vor, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. gegenüber dem Bewerber um einen Arbeitsplatz zur Information betreffend die Grundlagen der von ihm getroffenen Entscheidungen verpflichtet wäre.

Die angesprochene Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedsstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter - näher

beschriebenen - Bedingungen verwirklicht werde (Art 1 Abs.1 der Richtlinie).

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet gem. Art 3 Abs. 1 der Richtlinie, dass bei den Bedingungen des Zuganges - einschließlich der Auswahlkriterien - zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen - unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig - und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt.

Gem. Art 6 der Richtlinie erlassen die Mitgliedsstaaten die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ua. i.S.d. Art 3 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Wie der EuGH bereits wiederholt ausgesprochen hat (vgl. das Urteil vom 22. Sept. 1998 in der Rechtssache C-185/97 (Coote, Slg. 1998, Seite I- 05199, Rn 20 und die dort zit. Rechtsprechung)) sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, die so wirksam sind, dass das Ziel der Richtlinie erreicht wird und dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen die ihnen dadurch verliehenen Rechte auch tatsächlich vor den innerstaatlichen Gerichten geltend machen können. Jedermann hat auf Grund des Art 6 der Richtlinie gegen Handlungen, die nach seiner Ansicht gegen das in der Richtlinie aufgestellte Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen verstößen, Anspruch auf die Gewährung effektiven Rechtsschutzes durch ein zuständiges Gericht. Den Mitgliedsstaaten obliegt es, eine effektive gerichtliche Kontrolle der Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts und des innerstaatlichen Rechts, das der Verwirklichung der in der Richtlinie vorgesehenen Rechte dient, sicherzustellen (vgl. nochmals das Urteil Coote, Rn 22).

Die Richtlinie 76/207 EWG wurde in die österreichische Rechtsordnung mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) umgesetzt. Dieses sieht ua. vor, dass im Falle der Nichtbegründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses zum Bund wegen einer von diesem zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum angemessenen Schadenersatz verpflichtet ist (vgl. § 10 Abs. 1 B-GBG).

Der EuGH hat im Urteil vom 5. Februar 2004 in der Rechtssache C-380/01 (Schneider, Slg. 2004, Seite I-013889, Rn 28) ausgeführt, dass ein gerichtlicher Rechtsweg, bei dem der Anspruch auf Ersatz für den Schaden, den jemand durch eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen erlitten zu haben glaubt, von den Zivilgerichten sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht überprüft wird, dem Erfordernis eines angemessenen und effektiven Rechtsschutzes, wie er in Art 6 der Richtlinie vorgesehen ist, entspricht. Es ist daher davon auszugehen, dass die in Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie - wie dargelegt - eingeräumten Rechtsbehelfe zur Geltendmachung einer Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dem Erfordernis des Art 6 der Richtlinie entsprechen.

Soweit der Beschwerdeführer - ohne dies freilich näher zu begründen - meint, es sei ihm ohne Kenntnis der verlangten Informationen tatsächlich unmöglich, den aufgezeigten Rechtsweg zu beschreiten, ist ihm zwar einzuräumen, dass Umstände, die einer Inanspruchnahme des Rechtsweges hindernd entgegen stehen, das Erfordernis effektiven Rechtsschutzes beeinträchtigen können (vgl. nochmals das Urteil Coote, Rn 24). Im vorliegenden Fall bestehen allerdings keinerlei Anhaltspunkte für die Annahme, dem Beschwerdeführer sei es ohne die von ihm begehrten Informationen praktisch unmöglich, seine Rechte gerichtlich geltend zu machen; hatte er durch die Angaben in der Ausschreibung über die für die Leitung der Nationalbibliothek geforderte Eignung sowie durch die Mitteilung der Beurteilung seiner Eignung und der Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin doch so umfassende Kenntnis über die relevanten Auswahlkriterien, dass er, wäre in diesen eine Ungleichbehandlung von Bewerbern auf Grund des Geschlechts angelegt gewesen, dies sofort erkennen und in der Folge gerichtlich geltend machen können.

Hinderte jedoch das Fehlen von ins Einzelne gehenden Kenntnissen betreffend die Grundlagen der Auswahlentscheidung den Beschwerdeführer keineswegs daran, seine Rechte

i. S.d. Gleichbehandlungsrichtlinie gerichtlich geltend zu machen, so erweist sich bereits aus diesem Grund seine Behauptung, sein Anspruch auf effektiven Rechtsschutz beinhaltete auch den Anspruch auf Mitteilung von gemäß § 14 Ausschreibungsgesetz vertraulich zu behandelnden Unterlagen, als unzutreffend.

Aus den dargelegten Gründen besteht auch keine Veranlassung zur Einholung der vom Beschwerdeführer angeregten Vorabentscheidung gemäß Art 234 EG.

Die Beschwerde war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Die Entscheidung über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Verordnung BGBl. II Nr. 333/2003. Wien, am 4. Juli 2005

### **Gerichtsentscheidung**

EuGH 61997J0185 Coote VORAB

EuGH 62001J0380 Schneider VORAB

### **Schlagworte**

Gemeinschaftsrecht Richtlinie EURallg4Gemeinschaftsrecht Richtlinie Umsetzungspflicht EURallg4/2Parteibegriff -

Parteienrechte Allgemein diverse Interessen RechtspersönlichkeitIndividuelle Normen und Parteienrechte

Rechtsanspruch Antragsrecht Anfechtungsrecht VwRallg9/2

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2005:2005100020.X00

### **Im RIS seit**

01.08.2005

### **Zuletzt aktualisiert am**

11.11.2011

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)