

RS Vwgh 2014/1/29 2013/12/0025

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2014

Index

E3L E05200510

40/01 Verwaltungsverfahren

63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz

63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht

68/01 Behinderteneinstellung

Norm

32000L0078 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art5;

AVG §37;

AVG §45 Abs2;

BDG 1979 §207f Abs2 Z4 idF 2010/I/111;

BEinstG §6 Abs1a idF 2010/I/111;

BEinstG §7b Abs1 Z5;

B-GIBG 1993 §11c idF 2011/I/140;

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. BDG 1979 § 207f heute
2. BDG 1979 § 207f gültig von 01.09.2025 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
3. BDG 1979 § 207f gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
4. BDG 1979 § 207f gültig von 01.04.2025 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
5. BDG 1979 § 207f gültig von 10.10.2024 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
6. BDG 1979 § 207f gültig von 24.12.2020 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
7. BDG 1979 § 207f gültig von 01.01.2019 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
8. BDG 1979 § 207f gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
9. BDG 1979 § 207f gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
10. BDG 1979 § 207f gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
11. BDG 1979 § 207f gültig von 01.09.1997 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997

1. BEinstG Art. 2 § 6 heute
2. BEinstG Art. 2 § 6 gültig ab 19.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2024
3. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.08.2016 bis 18.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2016

4. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2011 bis 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
 5. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
 6. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 150/2002
 7. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/1999
 8. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
 9. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.07.1992 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 313/1992
 10. BEinstG Art. 2 § 6 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 721/1988
1. BEinstG Art. 2 § 7b heute
 2. BEinstG Art. 2 § 7b gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
 3. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.03.2011 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
 4. BEinstG Art. 2 § 7b gültig von 01.01.2006 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005

Rechtssatz

Die im Regelungssystem des § 207f Abs. 2 Z. 4 BDG 1979 iVm § 11c B-GIBG 1993 vorgesehene Bevorzugung von Bewerberinnen stellt keine Diskriminierung nach dem Kriterium der Behinderung, sondern vielmehr eine - grundsätzlich zulässige - Ungleichbehandlung nach dem Kriterium des Geschlechts dar. Dies zeigt sich deutlich daran, dass das Reihungskriterium gemäß § 207f Abs. 2 Z. 4 BDG 1979 vorliegendenfalls dann keine Rolle spielen würde, wenn es um eine Reihung zwischen einer Bewerberin und einer behinderten Frau ginge. Eine dem § 11c B-GIBG 1993 entsprechende gesetzliche Bestimmung betreffend eine grundsätzliche und schematische Bevorzugung Behinderter beim beruflichen Aufstieg bei Vorliegen gleicher Eignung besteht nicht. Eine Verpflichtung zu einer solchen Bevorzugung kann auch aus § 6 Abs. 1a BEinstG nicht abgeleitet werden. Diese Bestimmung verpflichtet Dienstgeber lediglich, die im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen ua den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, nicht aber sie in der Art des bei der Frauenförderung angewendeten Quotensystems zu bevorzugen. Die eben zitierte zur Umsetzung des Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG erlassene Gesetzesbestimmung bezweckt lediglich die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung, nicht aber deren - vom unionsrechtlichen Gleichbehandlungsrecht keinesfalls geforderten - Bevorzugung bei gleicher Eignung im Ernennungsverfahren. § 6 Abs. 1a BEinstG betrifft insbesondere die Beseitigung von Barrieren ua für den beruflichen Aufstieg durch Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze, etwa was Räumlichkeiten, Arbeitsgerät, Arbeitsrhythmus und Arbeitsverteilung sowie Angebote an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen betrifft. Dem Frauenförderungsgebot nach § 11c B-GIBG 1993 steht somit kein inhaltlich entsprechendes "Behindertenförderungsgebot" gegenüber. Dessen ungeachtet kann eine Behinderung allerdings im Zusammenhang mit der in § 11c B-GIBG 1993 enthaltenen "Öffnungsklausel" (... , sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen,...) eine gewisse Rolle spielen. Der Gesetzgeber ging offenkundig davon aus, dass die "Öffnungsklausel" durch den Status eines Bewerbers als Behinderten alleine noch nicht schlagend wird, sondern erst durch die Kombination einer Behinderung mit anderen Umständen, welche im konkreten Fall besondere soziale Gründe für die Ernennung des männlichen Bewerbers konstituiert, die ihrerseits das mit § 11c B-GIBG 1993 verfolgte öffentliche Interesse an der Erhöhung des Anteiles von Frauen unter den Inhabern höherwertiger Arbeitsplätze überwiegen. Die "Öffnungsklausel" ist einerseits als Ausnahmegesetzgebung formuliert und stellt andererseits ausschließlich auf Gründe in der Person des männlichen Bewerbers ab. Daraus wiederum folgt, dass den männlichen Mitbewerber im Zusammenhang mit der Darlegung jener Tatsachen, die die Anwendung der Öffnungsklausel rechtfertigen, eine erhöhte Mitwirkungspflicht trifft. Dies gilt bei einer Unterlassung der Erörterung dieser Umstände im Verwaltungsverfahren entsprechend für die Darlegung der Relevanz eines diesbezüglichen Verfahrensmangels in der Beschwerde vor dem VwGH.

Die im Regelungssystem des Paragraph 207 f, Absatz 2, Ziffer 4, BDG 1979 in Verbindung mit Paragraph 11 c, B-GIBG 1993 vorgesehene Bevorzugung von Bewerberinnen stellt keine Diskriminierung nach dem Kriterium der Behinderung, sondern vielmehr eine - grundsätzlich zulässige - Ungleichbehandlung nach dem Kriterium des Geschlechts dar. Dies zeigt sich deutlich daran, dass das Reihungskriterium gemäß Paragraph 207 f, Absatz 2, Ziffer 4, BDG 1979 vorliegendenfalls dann keine Rolle spielen würde, wenn es um eine Reihung zwischen einer Bewerberin und einer behinderten Frau ginge. Eine dem Paragraph 11 c, B-GIBG 1993 entsprechende gesetzliche Bestimmung betreffend eine grundsätzliche und schematische Bevorzugung Behinderter beim beruflichen Aufstieg bei Vorliegen gleicher Eignung besteht nicht. Eine Verpflichtung zu einer solchen Bevorzugung kann auch aus Paragraph 6, Absatz eins a, BEinstG nicht abgeleitet werden. Diese

Bestimmung verpflichtet Dienstgeber lediglich, die im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen ua den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, nicht aber sie in der Art des bei der Frauenförderung angewendeten Quotensystems zu bevorzugen. Die eben zitierte zur Umsetzung des Artikel 5, der Richtlinie 2000/78/EG erlassene Gesetzesbestimmung bezweckt lediglich die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung, nicht aber deren - vom unionsrechtlichen Gleichbehandlungsrecht keinesfalls geforderten - Bevorzugung bei gleicher Eignung im Ernennungsverfahren. Paragraph 6, Absatz eins a, BEinstG betrifft insbesondere die Beseitigung von Barrieren ua für den beruflichen Aufstieg durch Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze, etwa was Räumlichkeiten, Arbeitsgerät, Arbeitsrhythmus und Arbeitsverteilung sowie Angebote an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen betrifft. Dem Frauenförderungsgebot nach Paragraph 11 c, B-GIBG 1993 steht somit kein inhaltlich entsprechendes "Behindertenförderungsgebot" gegenüber. Dessen ungeachtet kann eine Behinderung allerdings im Zusammenhang mit der in Paragraph 11 c, B-GIBG 1993 enthaltenen "Öffnungsklausel" (... , sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen,...) eine gewisse Rolle spielen. Der Gesetzgeber ging offenkundig davon aus, dass die "Öffnungsklausel" durch den Status eines Bewerbers als Behinderten alleine noch nicht schlagend wird, sondern erst durch die Kombination einer Behinderung mit anderen Umständen, welche im konkreten Fall besondere soziale Gründe für die Ernennung des männlichen Bewerbers konstituiert, die ihrerseits das mit Paragraph 11 c, B-GIBG 1993 verfolgte öffentliche Interesse an der Erhöhung des Anteiles von Frauen unter den Inhabern höherwertiger Arbeitsplätze überwiegen. Die "Öffnungsklausel" ist einerseits als Ausnahmebestimmung formuliert und stellt andererseits ausschließlich auf Gründe in der Person des männlichen Bewerbers ab. Daraus wiederum folgt, dass den männlichen Mitbewerber im Zusammenhang mit der Darlegung jener Tatsachen, die die Anwendung der Öffnungsklausel rechtfertigen, eine erhöhte Mitwirkungspflicht trifft. Dies gilt bei einer Unterlassung der Erörterung dieser Umstände im Verwaltungsverfahren entsprechend für die Darlegung der Relevanz eines diesbezüglichen Verfahrensmangels in der Beschwerde vor dem VwGH.

Schlagworte

Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Mitwirkungspflicht Begründungspflicht Manuduktionspflicht Mitwirkungspflicht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2013120025.X08

Im RIS seit

05.03.2014

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at