

TE Vwgh Erkenntnis 2026/5/4 Ra 2025/12/0067

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.05.2026

Index

40/01 Verwaltungsverfahren

63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht

Norm

AVG §58 Abs2

AVG §60

B-GIBG 1993

B-GIBG 1993 §18a

B-GIBG 1993 §4 Z5

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

1. AVG § 60 heute
2. AVG § 60 gültig ab 01.02.1991

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch die Vorsitzende Senatspräsidentin Maga Nussbaumer-Hinterauer sowie Hofrat Mag. Cede und Hofrätin Dr. Holzinger als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Strasser, LL.M., über die Revision des G P, vertreten durch Mag. Ulrike Pöchinger, Rechtsanwältin in Wien, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 20. Juni 2025, W122 2296032-1/24E, betreffend Ansprüche nach dem B-GIBG (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bundesministerin für Landesverteidigung), zu Recht erkannt:

Spruch

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Revisionswerber Aufwendungen in Höhe von € 1.446,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

1

Der Revisionswerber steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

2

Am 23. Juni 2022 wurde die Ausschreibung des Arbeitsplatzes des Abteilungsleiters und Referatsleiters im

Heeresgeschichtlichen Museum veröffentlicht. Der Revisionswerber bewarb sich auf diese Stelle.

3

Nach Befassung einer Begutachtungskommission wurde eine Mitbewerberin des Revisionswerbers mit der ausgeschriebenen Stelle betraut.

4

Am 5. Jänner 2023 beantragte der Revisionswerber bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) mit näherer Begründung eine Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

5

In ihrem Gutachten vom 12. Juni 2023 gelangte die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Bestellung der Mitbewerberin des Revisionswerbers zur Abteilungsleiterin und Referatsleiterin im Heeresgeschichtlichen Museum keine Diskriminierung des Revisionswerbers aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) darstelle. In ihrem Gutachten vom 12. Juni 2023 gelangte die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Bestellung der Mitbewerberin des Revisionswerbers zur Abteilungsleiterin und Referatsleiterin im Heeresgeschichtlichen Museum keine Diskriminierung des Revisionswerbers aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5, und 13 Absatz eins, Ziffer 5, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) darstelle.

6

Begründend legte die B-GBK dar, der Revisionswerber habe seinen Antrag im Hinblick auf eine behauptete Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit begründet, dass Vertreter der „Gewerkschaft“ in der Begutachtungskommission aufgrund ihrer politischen Zuordnung und der dieser nicht entsprechenden gewerkschaftlichen Tätigkeit des Antragstellers befangen gewesen seien. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts habe der Revisionswerber ausgeführt, dass die in Rede stehende Stelle von Anfang an unbedingt mit einer Frau habe besetzt werden sollen.

7

Weiters ging die B-GBK davon aus, die gegenständliche Personalentscheidung sei mit der durch die Begutachtungskommission festgestellten, objektiv nachvollziehbaren besseren Eignung („in höchstem Ausmaß geeignet“) der Mitbewerberin des Revisionswerbers begründet worden. Es sei ausgeführt worden, dass sich diese unter anderem aus dem sehr überzeugenden Konzept und der bedeutend längeren einschlägigen Verwendung der Mitbewerberin ergebe, während der Revisionswerber nur ein stellenweise aussagekräftiges Bewerbungsgesuch vorgelegt habe, nur eine überschaubare einschlägige Verwendung habe vorweisen können und auch im Hearing nicht überzeugt habe.

8

Überdies hielt die B-GBK fest, es sei im Auswahlverfahren zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllten, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden könne, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfüge. Nach einer auszugsweisen Darstellung des Werdegangs des Revisionswerbers und der Mitbewerberin folgte die B-GBK sodann, dass beide Bewerber keine spezifische einschlägige Vorerfahrung hätten vorweisen können, die Mitbewerberin jedoch zum Bewerbungszeitpunkt bereits zehn Jahre in einer „A1 bewerteten juristischen Funktion“ tätig gewesen sei, während der Mitbewerber erst rund ein Jahr vor der Bewerbung „in A1 überstellt worden“ sei. Festzuhalten sei auch, dass sich aus den bisherigen Tätigkeiten sowohl für den Revisionswerber als auch für die Mitbewerberin keine bzw eine geringe einschlägige Personalführungserfahrung ergebe. Dem Vorbringen des Revisionswerbers, er würde diese Anforderung durch seine Erfahrung in der militärischen Führung erfüllen, könne aufgrund der Andersartigkeit von militärischer und ziviler Führung nicht gefolgt werden. Weiters wurde ins Treffen geführt, die militärische Laufbahn des Revisionswerbers habe richtigerweise nicht per se für die Beurteilung der Eignung herangezogen werden dürfen, sondern sei nur dann relevant, wenn sie bezogen auf die Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz relevant sei, weil es sich bei der gegenständlichen Stelle um einen rein zivilen Arbeitsplatz zur Unterstützung der Leitung eines Museums handle.

9

Sodann stellte die B-GBK fest, dass die Bewertung des Revisionswerbers durch die Begutachtungskommission insofern mangelhaft gewesen sei, als die sich aus dem Lebenslauf und dem beruflichen Werdegang zweifelsfrei ergebende Qualifikation des Revisionswerbers nicht ausreichend berücksichtigt worden sei. Der Begutachtung fehle es an der gebotenen Sorgfalt, weil etwa das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewerbeberechtigung des Revisionswerbers

„übersehen“ worden sei. Auch sei das Gutachten betreffend die Mitbewerberin und die sich daraus ergebende Bewertung als „im höchsten Ausmaß geeignet“ in Teilen nicht nachvollziehbar. Die von der Begutachtungskommission zu Grunde gelegte einschlägige Vorverwendung, insbesondere die Annahme, der Finanzbereich habe einen Schwerpunkt der bisherigen Tätigkeit der Mitbewerberin gebildet, ergebe sich nicht aus deren Lebenslauf und beruflichem Werdegang. Im Gesamten halte die Beurteilung beider Bewerber keiner Objektivierung stand und sei sachlich nicht nachvollziehbar.

10

Wenngleich dem Revisionswerber somit insoweit Recht zu geben sei, als die Beurteilung stellenweise nicht schlüssig sei, ergebe sich aus dem Lebenslauf, dem beruflichen Werdegang und dem vorgelegten Konzept nicht, dass der Revisionswerber besser als die zum Zug gekommene Mitbewerberin geeignet sei. Die Mitbewerberin habe eine bei weitem längere Berufspraxis als Akademikerin im öffentlichen Dienst als der Revisionswerber und - ebenso wie der Revisionswerber - eine gewisse, nicht einschlägige Vorerfahrung im Abgabebereich bzw Wirtschaftsbereich.

11

Selbst wenn man zu dem Schluss gelange, dass der Revisionswerber und die zum Zug gekommene Mitbewerberin gleich gut geeignet seien, würde das Frauenförderungsgebot gemäß § 11c B-GIBG zur Anwendung kommen, sodass daher die weibliche Bewerberin vorranging zu bestellen gewesen wäre. Selbst wenn man zu dem Schluss gelange, dass der Revisionswerber und die zum Zug gekommene Mitbewerberin gleich gut geeignet seien, würde das Frauenförderungsgebot gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG zur Anwendung kommen, sodass daher die weibliche Bewerberin vorranging zu bestellen gewesen wäre.

12

Dem Vorbringen des Revisionswerbers, wonach die Begutachtungskommission aufgrund der konkreten Besetzung befangen gewesen sei, sei entgegenzuhalten, dass die Besetzung der Kommission gesetzlich vorgegeben und somit einer Prüfung durch die B-GBK nicht zugänglich sei. Die Möglichkeit bzw Tatsache unterschiedlicher politischer, dh weltanschaulicher Zugehörigkeiten der Kommissionsmitglieder und des Revisionswerbers bzw der Mitbewerberin lege für sich allein noch nicht den Schluss nahe, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliege. Es sei dem Revisionswerber nicht gelungen darzulegen, dass seine Weltanschauung bei der Besetzung der in Rede stehenden Planstelle eine Rolle gespielt habe.

13

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts werde festgehalten, dass die Ausführungen des Dienstgebers, wonach das Geschlecht des Revisionswerbers keine Rolle bei der Planstellenbesetzung gespielt habe, nachvollziehbar und glaubhaft seien.

14

Mit Schriftsatz vom 18. Juli 2023 beantragte der Revisionswerber unter Berufung auf § 18a B-GIBG den Ersatz des laufenden Vermögensschadens sowie eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 5.000,-. Mit Schreiben vom 23. Jänner 2024 erhob der Revisionswerber Säumnisbeschwerde. Mit Schriftsatz vom 18. Juli 2023 beantragte der Revisionswerber unter Berufung auf Paragraph 18 a, B-GIBG den Ersatz des laufenden Vermögensschadens sowie eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 5.000,-. Mit Schreiben vom 23. Jänner 2024 erhob der Revisionswerber Säumnisbeschwerde.

15

Mit Bescheid vom 19. April 2024 wies die Bundesministerin für Landesverteidigung den Antrag des Revisionswerbers auf Ersatz- bzw Entschädigungsansprüche im Sinne des § 18a B-GIBG im Zusammenhang mit dem Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren für den Arbeitsplatz „Abteilungsleiter und Referatsleiter im Heeresgeschichtlichen Museum“ im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung als unbegründet ab. Das Säumnisbeschwerdeverfahren wurde eingestellt. Mit Bescheid vom 19. April 2024 wies die Bundesministerin für Landesverteidigung den Antrag des Revisionswerbers auf Ersatz- bzw Entschädigungsansprüche im Sinne des Paragraph 18 a, B-GIBG im Zusammenhang mit dem Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren für den Arbeitsplatz „Abteilungsleiter und Referatsleiter im Heeresgeschichtlichen Museum“ im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung als unbegründet ab. Das Säumnisbeschwerdeverfahren wurde eingestellt.

16

Eine gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde des Revisionswerbers wies das Bundesverwaltungsgericht nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung ab. Die Revision erklärte es gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG für nicht

zulässig. Eine gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde des Revisionswerbers wies das Bundesverwaltungsgericht nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung ab. Die Revision erklärte es gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG für nicht zulässig.

17

In seiner Entscheidungsbegründung stellte das Verwaltungsgericht nach einer Darstellung des Verfahrensganges fest, der Revisionswerber stehe in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und er sei weder der für die gegenständliche Funktion (Abteilungsleitung und Referatsleitung im Heeresgeschichtlichen Museum, A1/5) am besten geeignete Bewerber noch im Zuge des Bewerbungsprozesses herabgewürdigt oder aufgrund seiner Weltanschauung oder seines Geschlechts anders behandelt worden.

18

Beweiswürdigend verwies das Verwaltungsgericht auf die Aktenlage sowie die „weiteren Ausführungen“ des Revisionswerbers. Das Verwaltungsgericht hielt fest, die belangte Behörde habe den entscheidungsrelevanten Sachverhalt im behördlichen Verfahren ausführlich ermittelt und in der beschwerdegegenständlichen Bescheidbegründung nachvollziehbar festgestellt.

19

In der Folge gab das Verwaltungsgericht die Arbeitsplatzbeschreibung der ausgeschriebenen Stelle, die in der Ausschreibung angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Zuge der Bewerbungsgespräche von der Begutachtungskommission gestellten Fragen sowie die Beurteilung des Revisionswerbers und der Mitbewerberin jeweils im Wortlaut wieder.

20

Weiters ging das Verwaltungsgericht davon aus, die Beurteilung der B-GBK könne insgesamt hinsichtlich des Ergebnisses nachvollzogen werden, die vom Revisionswerber hervorgehobene Unstimmigkeit hinsichtlich der einschlägigen Vorverwendung der Mitbewerberin jedoch nicht. Während die Mitbewerberin eine „nennenswerte mehrjährige Berufspraxis auf akademischem Niveau“ habe aufweisen können, sei der Revisionswerber erst seit rund einem Jahr in einer vergleichsweise hoch qualifizierten Verwendung gewesen. Zwar moniere die B-GBK, dass die Beurteilung durch die Begutachtungskommission keiner Objektivierung standhalte und sachlich nicht nachvollziehbar sei, sie spreche jedoch ebenfalls dem Revisionswerber die Besteignung ab und komme zum Schluss, dass nicht der Revisionswerber, sondern die Mitbewerberin zu bestellen gewesen wäre bzw. sei.

21

Soweit der Revisionswerber in seiner Beschwerde anführe, die von der Begutachtungskommission behauptete einschlägige Vorverwendung (Finanzbereich als Schwerpunkt der bisherigen Tätigkeit der Mitbewerberin) ergebe sich nicht aus deren Lebenslauf und Werdegang, übersehe er, dass die B-GBK in ihrem Gutachten von einer bei weitem längeren Berufspraxis der Mitbewerberin als Akademikerin im öffentlichen Dienst ausgegangen sei. Der Revisionswerber sei erst rund ein Jahr vor der Bewerbung in die Verwendungsgruppe überstellt worden, die Mitbewerberin sei jedoch bereits zehn Jahre in einer juristischen Funktion tätig gewesen.

22

Wenn der Revisionswerber der Behörde vorwerfe, sie hätte seine militärische Laufbahn unzureichend gewürdigt, sei ihm entgegenzuhalten, dass diese nicht nur in einer anderen Besoldungsgruppe in einem gänzlich anderen Beruf, sondern auch in einer niedrigeren Verwendung in einem „grundverschiedenen Berufsfeld“ erfolgt sei.

23

Auch das „FH-Studium mit steuerrechtlichem Schwerpunkt“ des Revisionswerbers reiche an die umfassende juristische universitäre Ausbildung der Mitbewerberin hinsichtlich des breiten Aufgabengebietes nicht gänzlich heran. Die Nennung des juristischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Studiums als Voraussetzung für die Ausübung des gegenständlichen Arbeitsplatzes könne „aufgrund der Vielfalt zwischen Verwaltung, Museum und Wirtschaftsbetrieb“ gut nachvollzogen werden. Der vom Revisionswerber absolvierte Studiengang „tax management“ enthalte zwar juristische und wirtschaftswissenschaftliche Themengebiete, sei jedoch aufgrund der Spezialisierung auf das Steuerrecht „in der Breite“ deutlich reduziert.

24

Als der Revisionswerber im Zuge der mündlichen Verhandlung zu den von ihm empfundenen Herabwürdigungen befragt worden sei, habe er eine „gewisse Verdichtung persönlicher Empfindsamkeiten unter Loslösung von der Sachebene“ zum Ausdruck gebracht.

25

Wenn der Revisionswerber der Begutachtungskommission weiters vorwerfe, über „die Teilrechtsfähigkeit“ belehrt worden zu sein, könne darin ebenfalls eine „sachfremde Übertreibung“ erblickt werden, weil der Revisionswerber - näher dargelegte - Lücken in der „Kenntnis über die Teilrechtsfähigkeit“ aufgewiesen habe.

26

Soweit der Revisionswerber und die B-GBK Zweifel „an einem Schwerpunkt der Mitbewerberin im Finanzbereich“ geäußert hätten, sei dem entgegenzuhalten, dass diese nicht nur zehn Jahre „in der Betriebsanlagengenehmigung“, sondern zuvor in einem näher bezeichneten Beratungsunternehmen in der Wirtschaftsprüfung und -beratung gearbeitet und geringfügige Tätigkeiten in der Steuerberatung und selbständigen Buchhaltung ausgeübt habe.

27

Weiters sei der Revisionswerber auf die Frage nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Führungsstil der militärischen und zivilen Verwendung durch Verlesung eines vorbereiteten Zeitungsartikels gut vorbereitet gewesen, er habe aber den Eindruck vermittelt, dieses Wissen ohne den Zeitungsartikel „nicht parat zu haben“. Auch auf weitere Nachfrage habe der Revisionswerber ein „sehr militärisch hierarchisch geprägtes“ und „wenig ausdifferenziertes Führungsverständnis“ gezeigt. Er habe Bedienstete als „Untergebene“ bezeichnet und damit eine in der zivilen Organisation absolut unübliche, wenig zeitgemäße Einstellung zur Führungskultur gezeigt. Die aus dem „militärisch dominierten Lebenslauf“ des Revisionswerbers abgeleiteten Schlussfolgerungen hinsichtlich seiner Defizite in der Personalführung hätten daher ohne detailliertes Abstellen auf seine Führungserfahrung in niedrigeren militärischen Verwendungsgruppen und auf die theoretischen Ausbildungsinhalte nachvollzogen werden können. Das auf Über- und Unterordnung ausgelegte sowie durch (militärischen) Gehorsam geprägte Führungsverständnis des Revisionswerbers sei am gegenständlichen Arbeitsplatz im allgemeinen Verwaltungsdienst eher hinderlich. Der von der Begutachtungskommission gewonnene Eindruck, dass der Revisionswerber die Frage nach dem Führungsverhalten „eher überschaubar“ beantwortet habe, habe sich vor dem Verwaltungsgericht „wiederholt“.

28

Zum Umgang mit schwierigen Mitarbeitern habe die zum Zug gekommene Mitbewerberin eine sehr präzise, menschenorientierte und differenzierte Problemanalyse und -lösungsstrategie gezeigt. Demgegenüber habe der Revisionswerber zunächst eine sehr abstrakte und sodann lediglich eingeschränkt prozessorientierte Zugangsweise gezeigt. Dabei schien er völlig ausgeblendet zu haben, dass Schwierigkeiten persönliche, dienstliche, gruppendynamische, gesundheitliche, organisatorische und andere Ursachen haben könnten. Seine derart verkürzte Sicht auf Herausforderungen der Mitarbeiterführung sei möglicherweise seinen militärisch begründeten Erfahrungen geschuldet, zeige aber eine stark reduzierte Fähigkeit, demokratische oder kooperative Führungselemente einzubauen.

29

Bereits durch das abgeschlossene Studium der Rechtswissenschaften sei die Mitbewerberin dem Revisionswerber weit überlegen, wie die Vielzahl an verschiedenen Rechtsgrundlagen, die sie anzuwenden habe, belege. Auch wenn der Revisionswerber Teile davon in seiner Ausbildung für nichtakademische Verwendungen im militärischen und steuerlichen Bereich sowie in seinem FH-Studiengang „tax management“ bereits habe kennenlernen können, sei seine juristische Expertise gegenüber der Mitbewerberin deutlich reduziert und seine betriebswirtschaftlichen Ausbildungselemente hätten nicht das Niveau der Mitbewerberin in Bezug auf die Rechtswissenschaften erreichen können.

30

Das behauptete Naheverhältnis der Mitbewerberin zur Bundesministerin für Landesverteidigung habe der Revisionswerber neben der Bekanntschaft des Ehemannes der Mitbewerberin mit einem Berater der Bundesministerin auf Gerüchte gestützt, die auf einen Beamten, der einen Streit mit dem Ehemann der Mitbewerberin gehabt habe, zurückzuführen seien. Zwar engagierte sich der Ehemann der Mitbewerberin in einer der Weltanschauung der Bundesministerin nahestehenden Gewerkschaftsfraktion und sei er mit ihr bereits häufig zusammengetroffen, daraus jedoch eine Intervention oder entscheidungsrelevante Weltanschauung der Mitbewerberin zu konstruieren oder bei dieser eine von ihrem Mann abgeleitete Weltanschauung, die der Grund für ihre Bestellung hätte gewesen sein sollen, zu vermuten, stelle keine hinreichende Begründung dar. Kollegiale, organisatorische und familiäre Überschneidungen zwischen der Bundesministerin, die sich dem einstimmig beschlossenen „nachvollziehbar begründeten Besetzungsvorschlag der weisungsfreien Begutachtungskommission“ angeschlossen habe, einem Mitglied ihres

Beraterstabes und dem Mann der Mitbewerberin würden für sich genommen - ohne weitere Auffälligkeiten - nicht den Verdacht einer Diskriminierung begründen. Auch das Engagement des Revisionswerbers in einer anderen Fraktion der Personalvertretung könne im Lichte der eindeutig geringeren Eignung des Revisionswerbers in keinerlei Zusammenhang mit der getroffenen Auswahlentscheidung gesehen werden. Auch die Tatsache, dass der Mann der Mitbewerberin und der Berater der Ministerin auf einem Pressefoto gemeinsam mit der Mitbewerberin zu sehen gewesen seien, sei aufgrund deren dienstlicher Aufgaben zu erklären und begründe keine Diskriminierung des Revisionswerbers oder einen „Bruch der Verwendungsbeschränkung von Eheleuten mit Weisungs- oder Kontrollbefugnis“.

31

Schließlich ging das Verwaltungsgericht im Rahmen seiner rechtlichen Beurteilung unter anderem davon aus, die belangte Behörde habe nachvollziehbar und vertretbar ausgeführt, warum sie davon ausgegangen sei, der Revisionswerber sei nicht der bestgeeignete Kandidat für die in Rede stehende Funktion gewesen. Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung des Revisionswerbers aufgrund der in § 13 Abs. 1 B-GlBG genannten Merkmale sei im Verfahren nicht hervorgekommen, ebenso wenig sonstige Diskriminierungen. Vielmehr sei der Revisionswerber schlicht nicht der bestgeeignete Bewerber gewesen. Mangels Verletzung des Gleichbehandlungsgebots stehe dem Revisionswerber kein Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 1 iVm § 19b B-GlBG zu. Schließlich ging das Verwaltungsgericht im Rahmen seiner rechtlichen Beurteilung unter anderem davon aus, die belangte Behörde habe nachvollziehbar und vertretbar ausgeführt, warum sie davon ausgegangen sei, der Revisionswerber sei nicht der bestgeeignete Kandidat für die in Rede stehende Funktion gewesen. Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung des Revisionswerbers aufgrund der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GlBG genannten Merkmale sei im Verfahren nicht hervorgekommen, ebenso wenig sonstige Diskriminierungen. Vielmehr sei der Revisionswerber schlicht nicht der bestgeeignete Bewerber gewesen. Mangels Verletzung des Gleichbehandlungsgebots stehe dem Revisionswerber kein Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit , Paragraph 19 b, B-GlBG zu.

32

Weder die Mitgliedschaft von Mitgliedern der Begutachtungskommission noch des Mannes der Mitbewerberin in einer bestimmten Gewerkschaftsfraktion oder jene des Revisionswerbers in einer anderen Fraktion würden für sich genommen eine Befangenheit begründen. Die Kritik der Begutachtungskommission an der Mangelhaftigkeit der Bewerbung des Revisionswerbers, die auch darin bestanden habe, kein umfassendes Konzept angeschlossen, sondern dieses erst im Bewerbungsgespräch nachgereicht und nicht auf die gewerberechtliche Befähigung hingewiesen zu haben, sei nachvollziehbar und begründe weder ein Abgehen von der Ermittlungspflicht noch ein verpöntes Motiv oder eine Befangenheit. Wenn die Kommission ein vorgelegtes Konzept nicht zurückweise, handle es sich um einen „Akt der Höflichkeit“ und nicht um „das Hinwegsehen über einen Mangel der Bewerbung“ - ungeachtet dessen, dass es zum „Inhalt des Hearings erhoben“ worden sei. Dem Revisionswerber sei die Möglichkeit geboten worden, sich im Wege der Bewerbung und des Bewerbungsgesprächs zu präsentieren. Nach einem Vergleich mit der Mitbewerberin sei die Auswahlentscheidung nachvollziehbar und die Mitbewerberin zu Recht vorzuziehen gewesen.

33

Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision. Im vom Verwaltungsgerichtshof durchgeführten Vorverfahren erstattete die belangte Behörde eine Revisionsbeantwortung.

34

Im Vorbringen zur Zulässigkeit seiner Revision macht der Revisionswerber der Sache nach Begründungsmängel geltend, und führt ins Treffen, es sei nicht nachvollziehbar, aufgrund welcher Erwägungen der Mitbewerberin ihm gegenüber der Vorzug gegeben worden sei.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 1 Z 2 VwGG gebildeten Senat erwogen: Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 2, VwGG gebildeten Senat erwogen:

35

Die Revision ist zulässig; sie ist auch berechtigt.

36

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz notwendig, im Bescheid bzw im Erkenntnis die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die

bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist (vgl VwGH 29.2.2024, Ra 2022/12/0096, Rn 17, mwN). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist es im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz notwendig, im Bescheid bzw im Erkenntnis die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist vergleiche , VwGH 29.2.2024, Ra 2022/12/0096, Rn 17, mwN).

37

Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber überstiegen bzw allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung, entsprechende Feststellungen zu treffen, gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse (vgl erneut VwGH 29.2.2024, Ra 2022/12/0096, nunmehr Rn 18, mwN). Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber überstiegen bzw allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung, entsprechende Feststellungen zu treffen, gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse vergleiche , erneut VwGH 29.2.2024, Ra 2022/12/0096, nunmehr Rn 18, mwN).

38

Weiters geht der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung davon aus, dass die Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtes gemäß § 29 Abs. 1 VwGVG zu begründen sind. Diese Begründung hat, wie der Verwaltungsgerichtshof schon vielfach ausgesprochen hat, jenen Anforderungen zu entsprechen, die in seiner Rechtsprechung zu den §§ 58 und 60 AVG entwickelt wurden. Demnach sind in der Begründung eines Erkenntnisses die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens, die für die Beweiswürdigung maßgeblichen Erwägungen sowie die darauf gestützte Beurteilung der Rechtsfrage klar und übersichtlich zusammenzufassen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes erfordert dies im ersten Schritt die eindeutige, eine Rechtsverfolgung durch die Partei ermöglichende und einer nachprüfenden Kontrolle durch die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts zugängliche konkrete Feststellung des der Entscheidung zugrunde gelegten Sachverhaltes, in einem zweiten Schritt die Angabe jener Gründe, welche das Verwaltungsgericht im Fall des Vorliegens widerstreitender Beweisergebnisse in Ausübung der freien Beweiswürdigung dazu bewogen haben, gerade jenen Sachverhalt festzustellen, und in einem dritten Schritt die Darstellung der rechtlichen Erwägungen, deren Ergebnisse zum Spruch der Entscheidung geführt haben. Diesen Erfordernissen werden die Verwaltungsgerichte zudem (nur) dann gerecht, wenn sich die ihre Entscheidungen tragenden Überlegungen zum maßgebenden Sachverhalt, zur Beweiswürdigung sowie zur rechtlichen Beurteilung aus den verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen selbst ergeben (vgl VwGH 14.5.2025, Ra 2024/12/0082, Rn 43, mwN). Weiters geht der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung davon aus, dass die Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtes gemäß Paragraph 29, Absatz eins, VwGVG zu begründen sind. Diese Begründung hat, wie der Verwaltungsgerichtshof schon vielfach ausgesprochen hat, jenen Anforderungen zu entsprechen, die in seiner Rechtsprechung zu den Paragraphen 58, und 60 AVG entwickelt wurden. Demnach sind in der Begründung eines Erkenntnisses die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens, die für die Beweiswürdigung maßgeblichen Erwägungen sowie die darauf gestützte Beurteilung der Rechtsfrage klar und übersichtlich zusammenzufassen. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes erfordert dies im ersten Schritt die eindeutige, eine Rechtsverfolgung durch die Partei ermöglichende und einer nachprüfenden Kontrolle durch die Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts zugängliche konkrete Feststellung des der Entscheidung zugrunde gelegten Sachverhaltes, in einem zweiten Schritt die Angabe jener Gründe, welche das Verwaltungsgericht im Fall des Vorliegens widerstreitender Beweisergebnisse in Ausübung der freien Beweiswürdigung dazu bewogen haben, gerade jenen Sachverhalt festzustellen, und in einem dritten Schritt die Darstellung der rechtlichen Erwägungen, deren Ergebnisse zum Spruch der Entscheidung geführt haben. Diesen Erfordernissen werden die Verwaltungsgerichte zudem (nur) dann gerecht, wenn sich die ihre Entscheidungen tragenden Überlegungen zum maßgebenden Sachverhalt, zur Beweiswürdigung sowie zur rechtlichen Beurteilung aus den verwaltungsgerichtlichen Entscheidungen selbst ergeben vergleiche , VwGH 14.5.2025, Ra 2024/12/0082, Rn 43, mwN).

39

Diesen Anforderungen wird das angefochtene Erkenntnis in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht. Abgesehen davon, dass es dem angefochtenen Erkenntnis an einer klaren Trennung zwischen Feststellungen und Beweiswürdigung fehlt, wurden zwar disloziert im Rahmen der Beweiswürdigung die in der Ausschreibung angeführten Fähigkeiten und Kenntnisse wiedergegeben. Allerdings hat es das Verwaltungsgericht verabsäumt, umfassende Feststellungen zu den fachlichen und persönlichen Fähigkeiten sowie Kenntnissen des Revisionswerbers und der Mitbeteiligten zu treffen und es in der Folge auch unterlassen, eine Gegenüberstellung der Qualifikationen vor dem Hintergrund sämtlicher in der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse vorzunehmen. Schon deshalb genügt das angefochtene Erkenntnis nicht den in der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes formulierten Erfordernissen.

40

Überdies ergibt sich aus dem angefochtenen Erkenntnis - wie der Revisionswerber in seiner Revision zutreffend aufzeigt - nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund das Verwaltungsgericht im Ergebnis der Beurteilung der B-GBK folgt, zumal die B-GBK in ihrem Gutachten die Beurteilung der Begutachtungskommission in mehrfacher Hinsicht als mangelhaft angesehen, sich in der Folge aber dennoch deren Ergebnis angeschlossen hat, ohne dafür aber vor dem Hintergrund der in der Ausschreibung formulierten Anforderungen an die Kenntnisse der Bewerber eine substantiierte Begründung zu geben.

41

Aus diesen Gründen war das angefochtene Erkenntnis gemäß § 42 Abs. 2 Z 3 lit. b und c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben. Aus diesen Gründen war das angefochtene Erkenntnis gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 3, Litera b, und c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

42

Der Ausspruch über den Aufwandsatz beruht auf §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014. Der Ausspruch über den Aufwandsatz beruht auf Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2014.

Wien, am 4. Mai 2026

Schlagworte

Begründungspflicht und Verfahren vor dem VwGH Begründungsmangel als wesentlicher Verfahrensmangel

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2026:RA2025120067.L00

Im RIS seit

09.06.2026

Zuletzt aktualisiert am

12.06.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at