jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2026/8/6 W293 2333144-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.08.2026

Entscheidungsdatum

06.08.2026

Norm

B-GlBG §13
B-GlBG §13a
B-GlBG §18a
B-GlBG §19b
B-GlBG §4
B-VG Art133 Abs4

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

1. B-GlBG § 13a heute
2. B-GlBG § 13a gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
3. B-GlBG § 13a gültig von 01.07.2004 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-GlBG § 18a heute
2. B-GlBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-GlBG § 19b heute
2. B-GlBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012

1. B-GlBG § 4 heute
2. B-GlBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GlBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GlBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBl. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

,

W293 2333144-1/19E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Robathin & Partner Rechtsanwalts KG, Rotenturmstraße 16-18/1.01, 1010 Wien, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 15.12.2025, Zl. XXXX , betreffend Ersatzansprüche nach §§ 18a ff. B-GlBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch Robathin & Partner Rechtsanwalts KG, Rotenturmstraße 16-18/1.01, 1010 Wien, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 15.12.2025, Zl. römisch 40 , betreffend Ersatzansprüche nach Paragraphen 18 a, ff. B-GlBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Im Juni 2023 informierte das Bundesministerium für Inneres über eine Interessent:innensuche der Funktion eines:r Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Sektion XXXX .1. Im Juni 2023 informierte das Bundesministerium für Inneres über eine Interessent:innensuche der Funktion eines:r Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Sektion römisch 40 .

2. Die Beschwerdeführerin bewarb sich um diese Position.

3. Im Juli 2023 fanden Bewerbungsgespräche mit der Abteilungsleiterin der betreffenden Abteilung, XXXX , statt.3. Im Juli 2023 fanden Bewerbungsgespräche mit der Abteilungsleiterin der betreffenden Abteilung, römisch 40 , statt.

4. Mit 01.10.2023 wurde die Mitbewerberin XXXX mit der verfahrensgegenständlichen Stelle betraut. Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 25.09.2023 über die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung in Kenntnis gesetzt.4. Mit 01.10.2023 wurde die Mitbewerberin römisch 40 mit der verfahrensgegenständlichen Stelle betraut. Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 25.09.2023 über die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung in Kenntnis gesetzt.

5. Mit Schreiben vom 28.02.2024 stellte die Beschwerdeführerin fristgerecht einen Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Sie beantragte die Einleitung eines Kommissionsverfahrens, um festzustellen, dass sie aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

6. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom 17.06.2025, Zl. XXXX , zum

Ergebnis, dass die Besetzung der Funktion als Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung XXXX des Bundesministeriums für Inneres mit XXXX eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstelle.6. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom 17.06.2025, Zl. römisch 40 , zum Ergebnis, dass die Besetzung der Funktion als Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung römisch 40 des Bundesministeriums für Inneres mit römisch 40 eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG darstelle.

7. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 22.06.2025 den Ersatz des bislang eingetretenen Vermögensschadens (Bezugsdifferenz für den Zeitraum ab der erfolgten Bestellung der Mitbewerberin), eine Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung sowie den Ersatz des künftigen Vermögensschadens.

8. Der Bundesminister für Inneres (in der Folge: belangte Behörde) wies den Antrag auf finanzielle Schadenswiedergutmachung mit dem verfahrensgegenständlichen Bescheid ab. Inhaltlich wurde ausgeführt, eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG habe nicht stattgefunden.8. Der Bundesminister für Inneres (in der Folge: belangte Behörde) wies den Antrag auf finanzielle Schadenswiedergutmachung mit dem verfahrensgegenständlichen Bescheid ab. Inhaltlich wurde ausgeführt, eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG habe nicht stattgefunden.

9. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde. Inhaltlich brachte sie vor, die Behauptung der belangten Behörde, sie verfüge über kein Wissen zum XXXX , erweise sich in mehrerer Hinsicht als verfehlt. Sie haben laufend eigenverantwortlich Straferkenntnisse betreffend das XXXX mit eigener Approbationsbefugnis erlassen. Dasselbe gelte sinngemäß für das XXXX . Zusätzlich habe sie im Rahmen der Grundausbildungslehrgänge für A3 und A2 die ressortspezifischen Spezialgesetze lernen und Prüfungen zu diesen absolvieren müssen. Zudem würdige die belangte Behörde insbesondere ihre Fähigkeiten aufgrund der abgeschlossenen Hochschulbildung nicht korrekt. Die durch das von ihr absolvierte Diplomstudium der XXXX erlangten Fähigkeiten und Kenntnisse (explizit erwähnt wurden sieben Lehrveranstaltungen) würden sehr wohl einen maßgeblichen Qualifikationsvorteil bedeuten. Darüber hinaus seien auch die durch das Studium gewonnenen Fähigkeiten im wissenschaftlichen Arbeiten und das besonders geschärfte semantische Verständnis für die legistische Arbeit besonders wertvoll und mit einem erheblichen Qualitätsvorsprung verbunden. Zu den Fremdsprachenkenntnissen verwies die Beschwerdeführerin darauf, Englisch-Kenntnisse aus dem Niveau C2 aufzuweisen. Das Erlenen einzelner XXXX Fachausdrücke in Englisch würde ihr nur wenige Wochen Zeit kosten und sei leicht zu bewerkstelligen. Sofern im Bescheid Vorkenntnisse der Mitbewerberin betreffend das XXXX ins Treffen geführt worden seien, gab sie an, dass sie selbst über zwölf Jahre Erfahrung in einem ähnlichen Register, dem XXXX , verfüge. Die entsprechenden Kenntnisse zum XXXX könne sie in wenigen Tagen leicht im Selbststudium erlernen. Von der belangten Behörde seien im Übrigen ihre umfassenden Weiterbildungen nicht entsprechend gewürdigt worden. Im Übrigen verweise sie auf die Ausführungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Gutachten, insbesondere auf die Ausführungen zur mittelbaren Altersdiskriminierung durch Mindergewichtung von Berufserfahrung. Insbesondere sei sie jedoch durch die Aussage der Abteilungsleiterin, „sie plane einen Generationenwechsel“, unmittelbar wegen ihres Alters diskriminiert worden.9. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde. Inhaltlich brachte sie vor, die Behauptung der belangten Behörde, sie verfüge über kein Wissen zum römisch 40 , erweise sich in mehrerer Hinsicht als verfehlt. Sie haben laufend eigenverantwortlich Straferkenntnisse betreffend das römisch 40 mit eigener Approbationsbefugnis erlassen. Dasselbe gelte sinngemäß für das römisch 40 . Zusätzlich habe sie im Rahmen der Grundausbildungslehrgänge für A3 und A2 die ressortspezifischen Spezialgesetze lernen und Prüfungen zu diesen absolvieren müssen. Zudem würdige die belangte Behörde insbesondere ihre Fähigkeiten aufgrund der abgeschlossenen Hochschulbildung nicht korrekt. Die durch das von ihr absolvierte Diplomstudium der römisch 40 erlangten Fähigkeiten und Kenntnisse (explizit erwähnt wurden sieben Lehrveranstaltungen) würden sehr wohl einen maßgeblichen Qualifikationsvorteil bedeuten. Darüber hinaus seien auch die durch das Studium gewonnenen Fähigkeiten im wissenschaftlichen Arbeiten und das besonders geschärfte semantische Verständnis für die legistische Arbeit

besonders wertvoll und mit einem erheblichen Qualitätsvorsprung verbunden. Zu den Fremdsprachenkenntnissen verwies die Beschwerdeführerin darauf, Englisch-Kenntnisse aus dem Niveau C2 aufzuweisen. Das Erlenen einzelner römisch 40 Fachausdrücke in Englisch würde ihr nur wenige Wochen Zeit kosten und sei leicht zu bewerkstelligen. Sofern im Bescheid Vorkenntnisse der Mitbewerberin betreffend das römisch 40 ins Treffen geführt worden seien, gab sie an, dass sie selbst über zwölf Jahre Erfahrung in einem ähnlichen Register, dem römisch 40 , verfüge. Die entsprechenden Kenntnisse zum römisch 40 könne sie in wenigen Tagen leicht im Selbststudium erlernen. Von der belangten Behörde seien im Übrigen ihre umfassenden Weiterbildungen nicht entsprechend gewürdigt worden. Im Übrigen verweise sie auf die Ausführungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Gutachten, insbesondere auf die Ausführungen zur mittelbaren Altersdiskriminierung durch Mindergewichtung von Berufserfahrung. Insbesondere sei sie jedoch durch die Aussage der Abteilungsleiterin, „sie plane einen Generationenwechsel“, unmittelbar wegen ihres Alters diskriminiert worden.

10. Die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsakt wurden dem Bundesverwaltungsgericht einlangend am 23.01.2026 vorgelegt.

11. Das Bundesverwaltungsgericht beraumte für den 18.06.2026 eine öffentliche mündliche Verhandlung an. Aufgrund einer Vertagungsbitte des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin wurde diese auf den 29.06.2026 verlegt. An diesem Tag führte das Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung im Beisein der Beschwerdeführerin und ihres Rechtsvertreters sowie einer Vertreterin der belangten Behörde durch. Als Zeuginnen einvernommen wurden folgende Personen: die Abteilungsleiterin der betreffenden Abteilung, XXXX , die zum Zuge gekommene Mitbewerberin XXXX , die weitere Mitbewerberin XXXX , die stellvertretende Abteilungsleiterin XXXX , die Gleichbehandlungsbeauftragte der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres, XXXX sowie XXXX , eine Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung.11. Das Bundesverwaltungsgericht beraumte für den 18.06.2026 eine öffentliche mündliche Verhandlung an. Aufgrund einer Vertagungsbitte des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin wurde diese auf den 29.06.2026 verlegt. An diesem Tag führte das Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung im Beisein der Beschwerdeführerin und ihres Rechtsvertreters sowie einer Vertreterin der belangten Behörde durch. Als Zeuginnen einvernommen wurden folgende Personen: die Abteilungsleiterin der betreffenden Abteilung, römisch 40 , die zum Zuge gekommene Mitbewerberin römisch 40 , die weitere Mitbewerberin römisch 40 , die stellvertretende Abteilungsleiterin römisch 40 , die Gleichbehandlungsbeauftragte der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres, römisch 40 sowie römisch 40 , eine Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt ihrer Bewerbung und ist auch weiterhin als Verwaltungsstrafreferentin im Polizeikommissariat XXXX tätig.1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt ihrer Bewerbung und ist auch weiterhin als Verwaltungsstrafreferentin im Polizeikommissariat römisch 40 tätig.

1.2. Mit Schreiben vom 14.06.2023 wurde die Interessent:innensuche für die Funktion eines:r Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung XXXX des Bundesministeriums für Inneres bekannt gegeben.1.2. Mit Schreiben vom 14.06.2023 wurde die Interessent:innensuche für die Funktion eines:r Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung römisch 40 des Bundesministeriums für Inneres bekannt gegeben.

Bewerber:innen um die dauernde Betrauung mit der bezeichneten Funktion sollten folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres

2. Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe A2 bzw. für Vertragsbedienstete Erfüllung der entsprechenden Qualifikationserfordernisse

3. Erfüllung der für die Anforderungen des Arbeitsplatzes erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten

4. gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation, insb. im Bundesministerium für Inneres und in den Bundesländern

5. profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich X X X X 5. profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich römisch 40

6. sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift und Fremdsprachenkenntnisse in Englisch und hohes Maß an EDV-Kenntnissen

7. hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit sowie Eigeninitiative und Entscheidungsfähigkeit, praxisbezogene Denkweise

8. Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß §§ 55 ff. SPG8. Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß Paragraphen 55, ff. SPG

Eine spezielle Gewichtung der einzelnen Voraussetzungen gab die Interessent:innensuche nicht vor.

Für jene Bediensteten, die die für die Verwendung entsprechende Grundausbildung noch nicht absolviert haben, war vorgesehen, dass diese im Fall der konkreten Betrauung mit dem Arbeitsplatz verpflichtet werden, diese ehestmöglich zu absolvieren. Die notwendige Zuweisung würde durch die Dienstbehörde erfolgen.

Auf/mit diesem Arbeitsplatz sind u.a. folgende Aufgaben zu erfüllen bzw. folgende Anforderungen verbunden:

? selbständige, eigenverantwortliche Durchführung zugewiesener Agenden in folgenden Materien: XXXX sowie anderer von der Abteilungsleitung zugewiesener Agenden im Zusammenhang mit den von der Abteilung zu vollziehenden Rechtsmaterien? selbständige, eigenverantwortliche Durchführung zugewiesener Agenden in folgenden Materien: römisch 40 sowie anderer von der Abteilungsleitung zugewiesener Agenden im Zusammenhang mit den von der Abteilung zu vollziehenden Rechtsmaterien

? Mithilfe bei der Ausarbeitung von Durchführungserlässen in den der Abteilung obliegenden Materien

? materienbezogene Informations- und Koordinationstätigkeiten, qualitativ hochwertige mündliche und schriftliche (Rechts-)Auskünfte

? Bearbeitung von vorgebrachten Anfragen, Beschwerden und Volksanwaltschaftsbeschwerden

? aktive Unterstützung der Abteilungsleitung und der Referent:innen der Abteilung in fachlicher und organisatorischer Hinsicht

? Mitwirkung an Besprechungen und Sitzungen bei Behörden

1.3. Um die Position bewarben sich drei Personen (in alphabetischer Reihenfolge): neben der Beschwerdeführerin waren dies XXXX sowie XXXX .1.3. Um die Position bewarben sich drei Personen (in alphabetischer Reihenfolge): neben der Beschwerdeführerin waren dies römisch 40 sowie römisch 40 .

1.4. Die Beschwerdeführerin wurde am XXXX 1964 geboren und trat nach Abschluss einer Handelsschule mit XXXX .1981 als Vertragsbedienstete in ein Dienstverhältnis zur Bundespolizeidirektion XXXX ein. Bis XXXX 1981 war sie beim damaligen XXXX zuständig. Danach war sie – unterbrochen durch Mutterschutz bzw. Karenzierungen – bei verschiedenen Polizeikommissariaten tätig. Mit XXXX 1987 wurde sie in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, konkret in die Verwendungsgruppe A3, aufgenommen. Ab XXXX 1992 war sie als Sachbearbeiterin beim XXXX , anfangs zuständig für XXXX , tätig, in dieser Zeit erfolgte für den Zeitraum XXXX .2001 bis XXXX 2002 eine Dienstzuteilung zum Bundesministerium für Inneres, damalige XXXX im Rahmen eines Projekts für XXXX . Im Zeitraum XXXX .2002 bis XXXX 2003 war sie im XXXX als Sachbearbeiterin, mit Zuständigkeit für die XXXX , tätig. In der Folge war die Beschwerdeführerin wieder beim XXXX tätig, ab 2007 als A2-Referentin, zuständig für XXXX , bevor sie mit XXXX .2018 als Referentin des XXXX (A2) zum Polizeikommissariat XXXX wechselte, wo sie auch laufend tätig ist. Zu dem dortigen Aufgabengebiet gehören neben dem Führung von XXXX in den Materien XXXX .1.4. Die Beschwerdeführerin wurde am römisch 40 1964 geboren und trat nach Abschluss einer Handelsschule mit römisch 40 .1981 als

Vertragsbedienstete in ein Dienstverhältnis zur Bundespolizeidirektion römisch 40 ein. Bis römisch 40 1981 war sie beim damaligen römisch 40 zuständig. Danach war sie – unterbrochen durch Mutterschutz bzw. Karenzierungen – bei verschiedenen Polizeikommissariaten tätig. Mit römisch 40 1987 wurde sie in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, konkret in die Verwendungsgruppe A3, aufgenommen. Ab römisch 40 1992 war sie als Sachbearbeiterin beim römisch 40 , anfangs zuständig für römisch 40 , tätig, in dieser Zeit erfolgte für den Zeitraum römisch 40 .2001 bis römisch 40 2002 eine Dienstzuteilung zum Bundesministerium für Inneres, damalige römisch 40 im Rahmen eines Projekts für römisch 40 . Im Zeitraum römisch 40 .2002 bis römisch 40 2003 war sie im römisch 40 als Sachbearbeiterin, mit Zuständigkeit für die römisch 40 , tätig. In der Folge war die Beschwerdeführerin wieder beim römisch 40 tätig, ab 2007 als A2-Referentin, zuständig für römisch 40 , bevor sie mit römisch 40 .2018 als Referentin des römisch 40 (A2) zum Polizeikommissariat römisch 40 wechselte, wo sie auch laufend tätig ist. Zu dem dortigen Aufgabengebiet gehören neben dem Führung von römisch 40 in den Materien römisch 40 .

Sie absolvierte im Jahr XXXX die Berufsreifeprüfung, schloss im Jahr XXXX das berufsbegleitend absolvierte Studium der XXXX ab. Im Zeitraum 2004 bis 2017 besuchte sie zahlreiche Fortbildungen an der Verwaltungsakademie des Bundes (u.a. XXXX), Fortbildungen der SIAK (eine Fortbildung zur Thematik der XXXX , einen Englischkurs des Niveaus C2, eine Fortbildung zu XXXX), einen Lehrgang zur XXXX sowie einen Lehrgang „ XXXX “. Seit 2017 hat die Beschwerdeführerin keine weiteren Fortbildungen absolviert. Sie absolvierte im Jahr römisch 40 die Berufsreifeprüfung, schloss im Jahr römisch 40 das berufsbegleitend absolvierte Studium der römisch 40 ab. Im Zeitraum 2004 bis 2017 besuchte sie zahlreiche Fortbildungen an der Verwaltungsakademie des Bundes (u.a. römisch 40), Fortbildungen der SIAK (eine Fortbildung zur Thematik der römisch 40 , einen Englischkurs des Niveaus C2, eine Fortbildung zu römisch 40), einen Lehrgang zur römisch 40 sowie einen Lehrgang „ römisch 40 “. Seit 2017 hat die Beschwerdeführerin keine weiteren Fortbildungen absolviert.

Sie wurde im Jahr 2013 als XXXX ernannt.Sie wurde im Jahr 2013 als römisch 40 ernannt.

Der unmittelbare Dienstvorgesetzte, XXXX , Leiter des XXXX im Polizeikommissariat XXXX , beschrieb die Beschwerdeführerin in seiner Stellungnahme wie folgt:Der unmittelbare Dienstvorgesetzte, römisch 40 , Leiter des römisch 40 im Polizeikommissariat römisch 40 , beschrieb die Beschwerdeführerin in seiner Stellungnahme wie folgt:

Die im Betreff genannte Mitarbeiterin versieht im XXXX des Polizeikommissariates XXXX seit XXXX 2018 ihren Dienst als XXXX .Die im Betreff genannte Mitarbeiterin versieht im römisch 40 des Polizeikommissariates römisch 40 seit römisch 40 2018 ihren Dienst als römisch 40 .

Währens ihrer gesamten Dienstzeit war XXXX stets vom Gedanken beseelt, ihren Wissensstand zu erweitern, rechtlich am Laufenden zu bleiben und hat sich auch nicht gescheut, bei komplizierten Fragestellungen ihre Vorgesetzen zu konsultieren.Währens ihrer gesamten Dienstzeit war römisch 40 stets vom Gedanken beseelt, ihren Wissensstand zu erweitern, rechtlich am Laufenden zu bleiben und hat sich auch nicht gescheut, bei komplizierten Fragestellungen ihre Vorgesetzen zu konsultieren.

XXXX ist im Auftreten freundlich, im Umgang mit Kunden äußerst professionell und kann auf eine lange dienstliche Erfahrung zurückgreifen. Allerdings hat die Bedienstete zuletzt doch wiederholt bemerkt, den intensiven und sehr fordernden Parteienverkehr belastend zu empfinden und ist aus diesem Grund die aktuelle Bewerbung mehr als nur logisch, verständlich und nachvollziehbar. römisch 40 ist im Auftreten freundlich, im Umgang mit Kunden äußerst professionell und kann auf eine lange dienstliche Erfahrung zurückgreifen. Allerdings hat die Bedienstete zuletzt doch wiederholt bemerkt, den intensiven und sehr fordernden Parteienverkehr belastend zu empfinden und ist aus diesem Grund die aktuelle Bewerbung mehr als nur logisch, verständlich und nachvollziehbar.

Die Dienstzeiten wurden von XXXX immer beachtet und kam es während ihrer gesamten Dienstzeit im XXXX zu keinen dienstlichen Verfehlungen. Die Dienstzeiten wurden von römisch 40 immer beachtet und kam es während ihrer gesamten Dienstzeit im römisch 40 zu keinen dienstlichen Verfehlungen.

Mit Frau XXXX würde das Polizeikommissariat XXXX zwar eine sehr versierte Mitarbeiterin verlieren, allerdings ist es nur mehr als verständlich, wenn die Mitarbeiterin nach neuen und besser entlohnten

Herausforderungen strebt und deutlich signalisiert, trotz ihres Alters noch nicht zum „alten Eisen“ zu gehören, weshalb die Bewerbung hieramts auch unterstützt wird.Mit Frau römisch 40 würde das Polizeikommissariat römisch 40 zwar eine sehr versierte Mitarbeiterin verlieren, allerdings ist es nur mehr als verständlich, wenn die Mitarbeiterin nach neuen und besser entlohnten Herausforderungen strebt und deutlich signalisiert, trotz ihres Alters noch nicht zum „alten Eisen“ zu gehören, weshalb die Bewerbung hieramts auch unterstützt wird.

Die Beschwerdeführerin erfüllt allgemein die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen.

1.5. Die mit der Funktion betraute Mitbewerberin XXXX wurde am XXXX geboren, absolvierte eine Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, die sie mit der Matura abschloss. Mit XXXX 2014 begann sie ein Verwaltungspraktikum im Polizeikommissariat XXXX , war dort in der Folge von XXXX 2015 bis XXXX 2017 als XXXX tätig. Ab dem XXXX 2017 war sie als Referentin im XXXX der Landespolizeidirektion XXXX tätig. Ihr Aufgabengebiet umfasste das XXXX . Sie führte Verwaltungsverfahren zur Ausstellung von XXXX . Die Mitbewerberin war im Bewerbungszeitpunkt EDV-Beauftragte des Referats sowie Teil des XXXX -Wartungsteams sowie XXXX . Im Rahmen der Tätigkeit als XXXX war sie für die Korrespondenz der Republik Österreich mit anderen EU-Mitgliedstaaten betreffend XXXX zuständig, dies insbesondere auch in englischer Sprache.1.5. Die mit der Funktion betraute Mitbewerberin römisch 40 wurde am römisch 40 geboren, absolvierte eine Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, die sie mit der Matura abschloss. Mit römisch 40 2014 begann sie ein Verwaltungspraktikum im Polizeikommissariat römisch 40 , war dort in der Folge von römisch 40 2015 bis römisch 40 2017 als römisch 40 tätig. Ab dem römisch 40 2017 war sie als Referentin im römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 tätig. Ihr Aufgabengebiet umfasste das römisch 40 . Sie führte Verwaltungsverfahren zur Ausstellung von römisch 40 . Die Mitbewerberin war im Bewerbungszeitpunkt EDV-Beauftragte des Referats sowie Teil des römisch 40 -Wartungsteams sowie römisch 40 . Im Rahmen der Tätigkeit als römisch 40 war sie für die Korrespondenz der Republik Österreich mit anderen EU-Mitgliedstaaten betreffend römisch 40 zuständig, dies insbesondere auch in englischer Sprache.

Am XXXX 2018 legte die Mitbewerberin die Prüfung zum Grundausbildungslehrgang A2/v2 ab. Am römisch 40 2018 legte die Mitbewerberin die Prüfung zum Grundausbildungslehrgang A2/v2 ab.

Der unmittelbare Dienstvorgesetzte von XXXX , der damalige Leiter des Referats XXXX der Landespolizeidirektion XXXX beschrieb diese wie folgt:Der unmittelbare Dienstvorgesetzte von römisch 40 , der damalige Leiter des Referats römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 beschrieb diese wie folgt:

Frau XXXX arbeitet im Referat XXXX als Referentin im Fachbereich XXXX zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Sie ist sozial gut integriert und wird aufgrund ihrer Hilfsbereitschaft von ihren Kolleginnen sehr geschätzt. Ihre Versetzung in das BMI würde zu einer weiteren Verschärfung des Arbeitsdrucks im hs Referat führen, da selbst bei gleichzeitigem Ersatz – der nicht einmal annähernd zu erwarten ist – eine voll ausgebildete Referentin aktuell schwer zu ersetzen ist. Ein weiteres Anwachsen der Rückstände ist daher durch eine Ersetzung von Frau XXXX zu erwarten.Frau römisch 40 arbeitet im Referat römisch 40 als Referentin im Fachbereich römisch 40 zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Sie ist sozial gut integriert und wird aufgrund ihrer Hilfsbereitschaft von ihren Kolleginnen sehr geschätzt. Ihre Versetzung in das BMI würde zu einer weiteren Verschärfung des Arbeitsdrucks im hs Referat führen, da selbst bei gleichzeitigem Ersatz – der nicht einmal annähernd zu erwarten ist – eine voll ausgebildete Referentin aktuell schwer zu ersetzen ist. Ein weiteres Anwachsen der Rückstände ist daher durch eine Ersetzung von Frau römisch 40 zu erwarten.

Die Mitbewerberin XXXX erfüllt sämtliche in der Personalsuche angeführten Voraussetzungen an den:die Stelleninhaber:in. Sie spricht fließend Englisch. Aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit verfügt sie teilweise bereits über das erforderliche Fachvokabular. Die Mitbewerberin römisch 40 erfüllt sämtliche in der Personalsuche angeführten Voraussetzungen an den:die Stelleninhaber:in. Sie spricht fließend Englisch. Aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit verfügt sie teilweise bereits über das erforderliche Fachvokabular.

1.6. Die weitere Mitbewerberin XXXX wurde am XXXX 1993 geboren und schloss das Realgymnasium im Jahr 2011 mit Matura ab. In der Folge begann sie mit dem Diplomstudium der Rechtswissenschaften, das sie jedoch bislang noch nicht abgeschlossen hat. 1.6. Die weitere Mitbewerberin römisch 40 wurde am römisch

40 1993 geboren und schloss das Realgymnasium im Jahr 2011 mit Matura ab. In der Folge begann sie mit dem Diplomstudium der Rechtswissenschaften, das sie jedoch bislang noch nicht abgeschlossen hat.

A b XXXX 2021 war sie als Sachbearbeiterin der Entlohnungs- und Bewertungsgruppe XXXX im Bundesministerium für Inneres, in der Abteilung XXXX für XXXX zuständig. Zuvor war sie von XXXX 2019 bis XXXX 2021 in einer großen Rechtsanwaltskanzlei tätig, eingangs als Rechtsanwaltsassistentin, sodann als juristische Mitarbeiterin. Zuvor war sie unter anderem in einem XXXX tätig. Ab römisch 40 2021 war sie als Sachbearbeiterin der Entlohnungs- und Bewertungsgruppe römisch 40 im Bundesministerium für Inneres, in der Abteilung römisch 40 für römisch 40 zuständig. Zuvor war sie von römisch 40 2019 bis römisch 40 2021 in einer großen Rechtsanwaltskanzlei tätig, eingangs als Rechtsanwaltsassistentin, sodann als juristische Mitarbeiterin. Zuvor war sie unter anderem in einem römisch 40 tätig.

XXXX weist Englisch-Kenntnisse auf dem Niveau B2 auf, weiters gute MS-Office-Kenntnisse sowie Kenntnisse der gängigen Rechtsdatenbanken. Sie betreibt neben ihrer Berufstätigkeit das Studium der Rechtswissenschaften, weist eine Zusatzausbildung als XXXX auf sowie verfügt über eine XXXX . Sie verfügt über keine fundierten Kenntnisse der relevanten Rechtsmaterien. römisch 40 weist Englisch-Kenntnisse auf dem Niveau B2 auf, weiters gute MS-Office-Kenntnisse sowie Kenntnisse der gängigen Rechtsdatenbanken. Sie betreibt neben ihrer Berufstätigkeit das Studium der Rechtswissenschaften, weist eine Zusatzausbildung als römisch 40 auf sowie verfügt über eine römisch 40 . Sie verfügt über keine fundierten Kenntnisse der relevanten Rechtsmaterien.

Die unmittelbare Vorgesetzte, XXXX , beschrieb die Mitbewerberin wie folgt:Die unmittelbare Vorgesetzte, römisch 40 , beschrieb die Mitbewerberin wie folgt:

Frau XXXX zeigte bisher als Sachbearbeiterin XXXX in der Abt XXXX viel Engagement, ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und schneller Auffassungsgabe. Sie bringt sich aktiv in die Abteilung ein und wird im Umgang mit Kolleg:innen sehr geschätzt. Sie erledigte ihre bisherigen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit und mit einer steten Bereitschaft sich weiterzuentwickeln und zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Eine Weiterentwicklung sowohl im Fachbereich als auch in der Position wird grundsätzlich sehr befürwortet. Frau römisch 40 zeigte bisher als Sachbearbeiterin römisch 40 in der Abt römisch 40 viel Engagement, ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und schneller Auffassungsgabe. Sie bringt sich aktiv in die Abteilung ein und wird im Umgang mit Kolleg:innen sehr geschätzt. Sie erledigte ihre bisherigen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit und mit einer steten Bereitschaft sich weiterzuentwickeln und zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Eine Weiterentwicklung sowohl im Fachbereich als auch in der Position wird grundsätzlich sehr befürwortet.

Die Mitbewerberin XXXX erfüllte im Zeitpunkt ihrer Bewerbung eine Vielzahl der in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen. Sie wies anders als die anderen beiden Bewerberinnen die entsprechende Grundausbildung nicht auf. Es bestand jedoch nach der Interessent:innensuche die Möglichkeit, im Fall der konkreten Betrauung diese Ausbildung ehestmöglich zu absolvieren. Im Vergleich zu den Mitbewerber:innen waren die Kenntnisse der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz hinsichtlich der praktischen Erfahrung als geringer anzusehen. Die Mitbewerberin römisch 40 erfüllte im Zeitpunkt ihrer Bewerbung eine Vielzahl der in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen. Sie wies anders als die anderen beiden Bewerberinnen die entsprechende Grundausbildung nicht auf. Es bestand jedoch nach der Interessent:innensuche die Möglichkeit, im Fall der konkreten Betrauung diese Ausbildung ehestmöglich zu absolvieren. Im Vergleich zu den Mitbewerber:innen waren die Kenntnisse der Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz hinsichtlich der praktischen Erfahrung als geringer anzusehen.

1.7. Im Rahmen der Interessent:innensuche kam es zu Gesprächen mit der zuständigen Abteilungsleiterin XXXX . 1.7. Im Rahmen der Interessent:innensuche kam es zu Gesprächen mit der zuständigen Abteilungsleiterin römisch 40 .

1.8. Bereits im Frühjahr 2023, noch vor der offiziellen Interessent:innensuche, fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der zuständigen Abteilungsleiterin XXXX statt, an dem auch die Stellvertreterin der Abteilungsleiterin, XXXX teilnahm, statt. In diesem wurde über die Nachbesetzung der Position gesprochen, nachdem die Beschwerdeführerin zuvor ihr Interesse an der Position bekundet hatte. Dabei war auch Thema, dass in der Abteilung generell in der nächsten Zeit ein Generationenwechsel stattfinden würde.

Nicht festgestellt werden konnte, dass die Abteilungsleiterin dabei ausgesagt hätte, dass sie einen Generationenwechsel planen würde.1.8. Bereits im Frühjahr 2023, noch vor der offiziellen Interessent:innensuche, fand ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der zuständigen Abteilungsleiterin römisch 40 statt, an dem auch die Stellvertreterin der Abteilungsleiterin, römisch 40 teilnahm, statt. In diesem wurde über die Nachbesetzung der Position gesprochen, nachdem die Beschwerdeführerin zuvor ihr Interesse an der Position bekundet hatte. Dabei war auch Thema, dass in der Abteilung generell in der nächsten Zeit ein Generationenwechsel stattfinden würde. Nicht festgestellt werden konnte, dass die Abteilungsleiterin dabei ausgesagt hätte, dass sie einen Generationenwechsel planen würde.

1.9. Die von der Dienstbehörde in Aussicht genommene Besetzung der Funktion mit XXXX wurde der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. Seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten XXXX , wurden nach Übermittlung des Vorschlags per E-Mail vom 31.08.2023 zuerst Einwände erhoben. Inhaltlich führte diese aus, dass die vorgeschlagene Mitbewerberin erst seit 2014 in einem Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres stehe, während die Beschwerdeführerin seit 1981 in einem derartigen Dienstverhältnis stehe. Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlungsfragen wäre daher der Beschwerdeführerin der Vorzug zu geben und könne eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden. 1.9. Die von der Dienstbehörde in Aussicht genommene Besetzung der Funktion mit römisch 40 wurde der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. Seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten römisch 4 0 , wurden nach Übermittlung des Vorschlags per E-Mail vom 31.08.2023 zuerst Einwände erhoben. Inhaltlich führte diese aus, dass die vorgeschlagene Mitbewerberin erst seit 2014 in einem Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres stehe, während die Beschwerdeführerin seit 1981 in einem derartigen Dienstverhältnis stehe. Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlungsfragen wäre daher der Beschwerdeführerin der Vorzug zu geben und könne eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden.

Mit E-Mail vom 12.09.2023 wurde seitens der belangten Behörde der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Stellungnahme der Abteilungsleiterin XXXX aufgrund der Einwände seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. In dieser wurde ausgeführt wie folgt:Mit E-Mail vom 12.09.2023 wurde seitens der belangten Behörde der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Stellungnahme der Abteilungsleiterin römisch 40 aufgrund der Einwände seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen übermittelt. In dieser wurde ausgeführt wie folgt:

Der Besetzungsvorschlag von Frau XXXX für die Stelle einer Referentin A2/5 bzw. v2/4 erfolgte aufgrund der sachlichen Prüfung der Unterlagen auf Eignung der Bewerberinnen unter Bedachtnahme auf die in der Interessent:innensuche angeführten Erfordernisse, Fähigkeiten besondere Kenntnisse und bisherigen Aufgabenbereiche. Die geforderten Voraussetzungen für die Betrauung umfassen profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, vorzugsweise im Bereich XXXX . Im Vordergrund der geforderten Voraussetzungen stehen entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung die einschlägigen Kenntnisse der speziellen Rechtsvorschriften und der damit verbundenen Kenntnisse der Verwaltungsorganisation. Der Besetzungsvorschlag von Frau römisch 40 für die Stelle einer Referentin A2/5 bzw. v2/4 erfolgte aufgrund der sachlichen Prüfung der Unterlagen auf Eignung der Bewerberinnen unter Bedachtnahme auf die in der Interessent:innensuche angeführten Erfordernisse, Fähigkeiten besondere Kenntnisse und bisherigen Aufgabenbereiche. Die geforderten Voraussetzungen für die Betrauung umfassen profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, vorzugsweise im Bereich römisch 40 . Im Vordergrund der geforderten Voraussetzungen stehen entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung die einschlägigen Kenntnisse der speziellen Rechtsvorschriften und der damit verbundenen Kenntnisse der Verwaltungsorganisation.

Frau XXXX verfügt aufgrund ihrer sechsjährigen Tätigkeit im Referat für XXXX der LPD XXXX über mehr als profunde Kenntnisse der einschlägigen Rechtsmaterien sowie erheblichen Praxisbezug im Aufgabenbereich einer XXXX . Weiters verfügt Frau XXXX über Erfahrung im XXXX . Es ist daher von einer schnellen Einarbeitung bzw. Vertiefung der Materien auszugehen. Die geforderten Englisch- bzw. EDV-Kenntnisse weist sie als EDV-Beauftragte, als Mitglied des XXXX -Wartungsdienstes und als XXXX im besonderen Ausmaß auf, indem einschlägiges rechtsmaterienspezifisches Sprachwissen und tiefergehende Praxiserfahrung im EDV-Bereich im Umgang mit einschlägigen Registern im Bereich XXXX kombiniert wird.Frau römisch 40 verfügt aufgrund ihrer sechsjährigen Tätigkeit im Referat für römisch 40 der LPD römisch 40 über mehr als profunde

Kenntnisse der einschlägigen Rechtsmaterien sowie erheblichen Praxisbezug im Aufgabenbereich einer römisch 40 . Weiters verfügt Frau römisch 40 über Erfahrung im römisch 40 . Es ist daher von einer schnellen Einarbeitung bzw. Vertiefung der Materien auszugehen. Die geforderten Englisch- bzw. EDV-Kenntnisse weist sie als EDV-Beauftragte, als Mitglied des römisch 40 -Wartungsdienstes und als römisch 40 im besonderen Ausmaß auf, indem einschlägiges rechtsmaterienspezifisches Sprachwissen und tiefergehende Praxiserfahrung im EDV-Bereich im Umgang mit einschlägigen Registern im Bereich römisch 40 kombiniert wird.

Frau XXXX verfügt über umfangreiche Erfahrungswerte sowie gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation. Ihre einschlägigen Kenntnisse der Rechtsvorschriften begrenzen sich jedoch auf XXXX und umfassen kein profundes Wissen in diesen speziellen Materien. Eine Einarbeitung in den Fachbereich würde einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Die dienstlichen Erfahrungswerte von Frau XXXX , welche nicht im Tätigkeitsfeld liegen, konnten in Bezug zu dem Fachwissen von Frau XXXX nicht in vergleichbarer Weise herangezogen werden. Frau römisch 40 verfügt über umfangreiche Erfahrungswerte sowie gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation. Ihre einschlägigen Kenntnisse der Rechtsvorschriften begrenzen sich jedoch auf römisch 40 und umfassen kein profundes Wissen in diesen speziellen Materien. Eine Einarbeitung in den Fachbereich würde einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Die dienstlichen Erfahrungswerte von Frau römisch 40 , welche nicht im Tätigkeitsfeld liegen, konnten in Bezug zu dem Fachwissen von Frau römisch 40 nicht in vergleichbarer Weise herangezogen werden.

Profunde Kenntnisse der angeführten Rechtsvorschriften bilden eine der wesentlichen Voraussetzungen, welche für eine Betrauung mit dieser Funktion zu erfüllen sind, wobei eine langjährige Diensterfahrung keine erforderliche Voraussetzung darstellt, nicht in die Beurteilung einzufließen hat und vor dem spezifischen Fachwissen in den Hintergrund tritt.

Mit E-Mail vom 18.09.2023 erteilte die Gleichbehandlungsbeauftragte, XXXX , in der Folge die Zustimmung zum Besetzungsvorschlag der Dienstbehörde.Mit E-Mail vom 18.09.2023 erteilte die Gleichbehandlungsbeauftragte, römisch 40 , in der Folge die Zustimmung zum Besetzungsvorschlag der Dienstbehörde.

1.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit 01.10.2023 die Mitbewerberin XXXX .1.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit 01.10.2023 die Mitbewerberin römisch 40 .

1.11. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich nicht um die am besten geeignetste Bewerberin für die ausgeschrieben Position. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch die mit der Funktion betraute XXXX haben im Zeitpunkt der Bewerbung grundsätzlich sämtliche Anforderungen erfüllt. Im Vergleich zur Mitbewerberin XXXX ist die Eignung der Beschwerdeführerin in den Erfordernissen „profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeit des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich XXXX “ als weniger stark ausgeprägt anzusehen. Dies kann durch eine längere Dienstzeit der Beschwerdeführerin bzw. die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ein (für die betreffende Position nicht einschlägiges) Studium aufweist, nicht aufgewogen werden. Die Mitbewerberin weist zudem wesentliche Kenntnisse der am Arbeitsplatz erforderlichen Datenanwendungen auf. 1.11. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich nicht um die am besten geeignetste Bewerberin für die ausgeschrieben Position. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch die mit der Funktion betraute römisch 40 haben im Zeitpunkt der Bewerbung grundsätzlich sämtliche Anforderungen erfüllt. Im Vergleich zur Mitbewerberin römisch 40 ist die Eignung der Beschwerdeführerin in den Erfordernissen „profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeit des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich römisch 40 “ als weniger stark ausgeprägt anzusehen. Dies kann durch eine längere Dienstzeit der Beschwerdeführerin bzw. die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin ein (für die betreffende Position nicht einschlägiges) Studium aufweist, nicht aufgewogen werden. Die Mitbewerberin weist zudem wesentliche Kenntnisse der am Arbeitsplatz erforderlichen Datenanwendungen auf.

1.12. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 17.06.2025, Zl. XXXX , fest, dass die Besetzung der Funktion als Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung XXXX des

Bundesministeriums für Inneres mit XXXX eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dargestellt habe.1.12. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 17.06.2025, Zl. römisch 40 , fest, dass die Besetzung der Funktion als Referent:in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung römisch 40 des Bundesministeriums für Inneres mit römisch 40 eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG dargestellt habe.

Zum Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass XXXX im Gespräch am 14.03.2023 geäußert habe, dass „sie einen Generationenwechsel plane“, hielt der Senat seinen Eindruck fest, dass es zu einer divergierenden Interpretation des tatsächlich Gesagtem und von der Beschwerdeführerin subjektiv glaublich empfangenen Gesprächsinhalts gekommen sei. XXXX habe nachvollziehbar und glaubhaft darstellen können, dass die Aussage nicht in diesem Wortlaut getätigt worden sei. Es liege jedoch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters vor, weil die Beschwerdeführerin im Vergleich zu der zum Zuge gekommenen Bewerberin über eine deutlich längere Gesamtverwendungszeit im Bundesdienst sowie spezifisch im gehobenen Dienst verfüge. Die deutlich überwiegende Berufserfahrung sei im Planstellenbesetzungsprozess nicht ausreichend berücksichtig worden.Zum Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass römisch 40 im Gespräch am 14.03.2023 geäußert habe, dass „sie einen Generationenwechsel plane“, hielt der Senat seinen Eindruck fest, dass es zu einer divergierenden Interpretation des tatsächlich Gesagtem und von der Beschwerdeführerin subjektiv glaublich empfangenen Gesprächsinhalts gekommen sei. römisch 40 habe nachvollziehbar und glaubhaft darstellen können, dass die Aussage nicht in diesem Wortlaut getätigt worden sei. Es liege jedoch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters vor, weil die Beschwerdeführerin im Vergleich zu der zum Zuge gekommenen Bewerberin über eine deutlich längere Gesamtverwendungszeit im Bundesdienst sowie spezifisch im gehobenen Dienst verfüge. Die deutlich überwiegende Berufserfahrung sei im Planstellenbesetzungsprozess nicht ausreichend berücksichtig worden.

Aus Sicht des erkennenden Gerichts stellt sich das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission in seiner Gesamtheit als nicht schlüssig dar.

1.13. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Funktion eines:r Referent:in in der Abteilung XXXX des Bundesministeriums für Inneres nicht aufgrund des Alters, aber auch nicht aus sonstigen Gründen diskriminiert.1.13. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Funktion eines:r Referent:in in der Abteilung römisch 40 des Bundesministeriums für Inneres nicht aufgrund des Alters, aber auch nicht aus sonstigen Gründen diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen konnten aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes sowie der Angaben der Parteien und Zeuginnen in der mündlichen Verhandlung bzw. der Urkundenvorlagen im Gerichtsverfahren getroffen werden.

2.1. Die Feststellungen zum Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin und zu ihrer dienstrechtlichen Position im Zeitpunkt der Interessent:innensuche ergaben sich aus ihren glaubhaften Angaben im gesamten Verfahren.

2.2. Der Text der Interessent:innensuche liegt im Akt ein (vgl. Schreiben vom 14.06.2023, Zl. XXXX).2.2. Der Text der Interessent:innensuche liegt im Akt ein vergleiche Schreiben vom 14.06.2023, Zl. römisch 40).

2.3. Dass sich insgesamt drei Bewerberinnen beworben haben, ergibt sich aus dem Verfahrensakt und wurde dies in der mündlichen Verhandlung bestätigt (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 5). Sämtliche Bewerberinnen wurden in der Folge in der mündlichen Verhandlung zu ihren Qualifikationen und zum Ablauf des Bewerbungsverfahrens befragt.

2.4. Der berufliche Werdegang der Beschwerdeführerin, ihre einzelnen Verwendungen, Zusatzqualifikationen sowie die sonstigen Feststellungen zu ihren bisherigen Tätigkeiten und Fähigkeiten ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen, insbesondere ihrem Lebenslauf, dem im Rahen der Bewerbung verpflichtend vorzulegenden Laufbahndatenblatt und der schriftlichen Bewerbung, sowie den diesbezüglichen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung. Es bestehen keine Zweifel an der Richtigkeit dieser Angaben.

Dem Lebenslauf der Beschwerdeführerin sowie dem von ihr ausgefüllten Laufbahnblatt sind insgesamt 17 Aus- bzw. Fortbildungen für den Zeitraum 2004 bis 2017 zu entnehmen. Dazu befragt, gab die Beschwerdeführerin an, danach keine Fortbildungen absolviert zu haben, weil sie ab diesem Zeitpunkt keine für sie passenden Fortbildungen gefunden habe. Zudem sei ein Besuch von Fortbildungsmaßnahmen aus ihrer Sicht in ihrer aktuellen Funktion als XXXX insofern schwierig, dass es keine Vertretung gäbe, somit die Arbeit weiterhin anfallen würde (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 18). Dem Lebenslauf der Beschwerdeführerin sowie dem von ihr ausgefüllten Laufbahnblatt sind insgesamt 17 Aus- bzw. Fortbildungen für den Zeitraum 2004 bis 2017 zu entnehmen. Dazu befragt, gab die Beschwerdeführerin an, danach keine Fortbildungen absolviert zu haben, weil sie ab diesem Zeitpunkt keine für sie passenden Fortbildungen gefunden habe. Zudem sei ein Besuch von Fortbildungsmaßnahmen aus ihrer Sicht in ihrer aktuellen Funktion als römisch 40 insofern schwierig, dass es keine Vertretung gäbe, somit die Arbeit weiterhin anfallen würde vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 18).

Zu ihrer Tätigkeit als XXXX , die in ihrer Bewerbung für den Zeitraum XXXX angeführt wurde, führte die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung aus, dass sie auch weiterhin als XXXX diene (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 19). Zu ihrer Tätigkeit als römisch 40 , die in ihrer Bewerbung für den Zeitraum römisch 40 angeführt wurde, führte die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung aus, dass sie auch weiterhin als römisch 40 diene vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 19).

Das Beweisverfahren hat ergeben, dass die Beschwerdeführerin die in der Ausschreibung normierten Kriterien grundsätzlich vollständig erfüllt. Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, findet sich die diesbezügliche, ausführliche Beweiswürdigung unter Punkt 2.11..

Die Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten wurde mit der Beschwerde von der belangten Behörde dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt.

2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn sowie sonstigen Tätigkeiten und Fähigkeiten der Mitbewerberin XXXX ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen. Diese Angaben wurden durch deren Aussagen in der mündlichen Verhandlung bestätigt und ergänzt. 2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn sowie sonstigen Tätigkeiten und Fähigkeiten der Mitbewerberin römisch 40 ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen. Diese Angaben wurden durch deren Aussagen in der mündlichen Verhandlung bestätigt und ergänzt.

Zu ihrer Tätigkeit als EDV- sowie XXXX -Beauftragte, ebenso als XXXX -Beauftragte führte sie in der mündlichen Verhandlung näher aus. Zum XXXX -Wartungsteam, deren Mitglied sie ist, gab sie an, dass sich dieses aus den Ländervertretern und dem Ministerium zusammensetze, weiters die Programmierer darin vertreten seien. Für das XXXX sei sie in der Abteilung auch als EDV-Beauftragte zuständig gewesen. Aus all dem war zu schließen, dass die Mitbewerberin ein fundiertes Wissen in diesem System aufweist. Zum XXXX , dem XXXX enthält, führte sie aus, dass die Meldungen zentral über Wien einlangen würden und dann – insbesondere von ihr – an die entsprechenden Stellen weitergeleitet worden seien (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 60 ff.). Zu ihrer Tätigkeit als EDV- sowie römisch 40 -Beauftragte, ebenso als römisch 40 -Beauftragte führte sie in der mündlichen Verhandlung näher aus. Zum römisch 40 -Wartungsteam, deren Mitglied sie ist, gab sie an, dass sich dieses aus den Ländervertretern und dem Ministerium zusammensetze, weiters die Programmierer darin vertreten seien. Für das römisch 40 sei sie in der Abteilung auch als EDV-Beauftragte zuständig gewesen. Aus all dem war zu schließen, dass die Mitbewerberin ein fundiertes Wissen in diesem System aufweist. Zum römisch 40 , dem römisch 40 enthält, führte sie aus, dass die Meldungen zentral über Wien einlangen würden und dann – insbesondere von ihr – an die entsprechenden Stellen weitergeleitet worden seien vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 60 ff.).

Die Stellungnahme des Vorgesetzten der Mitbewerberin liegt im übermittelten Verfahrensakt ein.

2.6. Der berufliche Werdegang der Mitbewerberin XXXX , insbesondere auch ihre Vortätigkeiten in der Privatwirtschaft, ihre Verwendung sowie die sonstigen Feststellungen zu ihren Ausbildungen und Fähigkeiten ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den Ausführungen in der mündlichen Verhandlung. Es bestehen keine Zweifel an der Richtigkeit dieser Angaben.2.6. Der berufliche Werdegang der Mitbewerberin römisch 40 , insbesondere auch ihre Vortätigkeiten in der Privatwirtschaft, ihre Verwendung

sowie die sonstigen Feststellungen zu ihren Ausbildungen und Fähigkeiten ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den Ausführungen in der mündlichen Verhandlung. Es bestehen keine Zweifel an der Richtigkeit dieser Angaben.

Dass diese die Grundausbildung für die A2/v2-Verwendung nicht aufwies, ergibt sich aus dem Akt. Dass sie im Vergleich zu den beiden Mitbewerberinnen die entsprechende Erfahrung im praktischen Umgang mit den auf dem Arbeitsplatz erforderlichen Rechtsmaterien nicht bzw. im entsprechend geringerem Ausmaß aufwies, ergibt sich daraus, dass sie noch vergleichsweise kurz im Bundesdienst tätig war und ihr Arbeitsplatz hauptsächlich organisatorische Aufgaben umfasste.

2.7. Dass im Rahmen des Bewerbungsprozesses Gespräche der Bewerberinnen mit der zuständigen Abteilungsleiterin stattfanden, ergibt sich aus den diesbezüglich übereinstimmenden Angaben der Parteien bzw. Zeuginnen.

2.8. Dass die Beschwerdeführerin bereits im März 2023, vor der Veröffentlichung der Interessent:innensuche ein informelles Gespräch mit der Abteilungsleiterin hatte, bestätigten diese in der mündlichen Verhandlung. In dieser schilderten sowohl die Beschwerdeführerin als auch die Zeuginnen XXXX sowie die beim Gespräches anwesende stellvertretende Abteilungsleiterin XXXX . 2.8. Dass die Beschwerdeführerin bereits im März 2023, vor der Veröffentlichung der Interessent:innensuche ein informelles Gespräch mit der Abteilungsleiterin hatte, bestätigten diese in der mündlichen Verhandlung. In dieser schilderten sowohl die Beschwerdeführerin als auch die Zeuginnen römisch 40 sowie die beim Gespräches anwesende stellvertretende Abteilungsleiterin römisch 40 .

Während die Beschwerdeführerin aus ihrer Sicht zu diesem Gespräch angab, sie habe schon zuvor von XXXX , einer Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, erfahren gehabt, dass die Abteilungsleiterin über ihr Interesse und ihre Qualifikationen erfreut gewesen sei, jedoch ihr Alter entsprechend negativ beurteilt worden sei und auch in diesem informellen Gespräch in der Begrüßung sinngemäß angeführt habe, dass sie einen Generationenwechsel in der Abteilung vorhabe (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 7), gab XXXX an, zwar den Begriff „Generationenwechsel“ verwendet zu haben, jedoch nicht in der Form, dass sie einen derartigen plane, sondern dass die Abteilung vor einem solchen stehe. Erklärend führte sie aus, dass innerhalb eines Jahres zwischen 2023 und 2024 vier Pensionsantritt bzw. Ruhestandsversetzungen in der 16 Planstellen umfassenden Abteilung angestanden seien (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 35 f.). Die ebenfalls als Zeugin befragte XXXX , Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, gab vor dem Bundesverwaltungsgericht an, nie mitbekommen zu haben, dass das Alter der Bewerber:innen bei der Entscheidung maßgeblich gewesen sei. Ein „Generationenwechsel“ sei in diesem Sinne nie erwähnt worden, es habe jedenfalls auch diensterfahrenere Kolleg:innen gegeben (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 94 ff.). Auch seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission konnte diese Aussage nicht festgestellt werden, vielmehr ging diese davon aus, dass es im Zuge des Gesprächs zu divergierenden Interpretationen des tatsächlich Gesagten gekommen sei (vgl. das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 31; siehe ausführlicher dazu unter Punkt 1.12.)Während die Beschwerdeführerin aus ihrer Sicht zu diesem Gespräch angab, sie habe schon zuvor von römisch 40 , einer Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, erfahren gehabt, dass die Abteilungsleiterin über ihr Interesse und ihre Qualifikationen erfreut gewesen sei, jedoch ihr Alter entsprechend negativ beurteilt worden sei und auch in diesem informellen Gespräch in der Begrüßung sinngemäß angeführt habe, dass sie einen Generationenwechsel in der Abteilung vorhabe vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 7), gab römisch 40 an, zwar den Begriff „Generationenwechsel“ verwendet zu haben, jedoch nicht in der Form, dass sie einen derartigen plane, sondern dass die Abteilung vor einem solchen stehe. Erklärend führte sie aus, dass innerhalb eines Jahres zwischen 2023 und 2024 vier Pensionsantritt bzw. Ruhestandsversetzungen in der 16 Planstellen umfassenden Abteilung angestanden seien vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 35 f.). Die ebenfalls als Zeugin befragte römisch 40 , Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, gab vor dem Bundesverwaltungsgericht an, nie mitbekommen zu haben, dass das Alter der Bewerber:innen bei der Entscheidung maßgeblich gewesen sei. Ein „Generationenwechsel“ sei in diesem Sinne nie erwähnt worden, es habe jedenfalls auch diensterfahrenere Kolleg:innen gegeben vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 94 ff.). Auch seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission konnte

diese Aussage nicht festgestellt werden, vielmehr ging diese davon aus, dass es im Zuge des Gesprächs zu divergierenden Interpretationen des tatsächlich Gesagten gekommen sei vergleiche das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 31; siehe ausführlicher dazu unter Punkt 1.12.)

2.9. Die Feststellungen zu den eingangs ergangenen Einwendungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, die jedoch nach Übermittlung einer Stellungnahme der Dienstbehörde erfolgte Zustimmung ergaben sich aus den Angaben von XXXX in der mündlichen Verhandlung. Diese bezog sich auch auf eine E-Mail, mit der sie nach Übermittlung einer näheren Begründung des Besetzungsvorschlags die Zustimmung zu diesem erteilte. Dieser Mail-Verkehr, der eingangs nicht vollständig im Verfahrensakt auflag, wurde nach der mündlichen Verhandlung von der belangten Behörde vorgelegt (siehe OZ 15) und der Beschwerdeführerin zur Kenntnisnahme übermittelt. Festzuhalten ist, dass diese E-Mail der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Zeitpunkt ihrer Entscheidung nicht vorgelegen haben dürfte. 2.9. Die Feststellungen zu den eingangs ergangenen Einwendungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, die jedoch nach Übermittlung einer Stellungnahme der Dienstbehörde erfolgte Zustimmung ergaben sich aus den Angaben von römisch 40 in der mündlichen Verhandlung. Diese bezog sich auch auf eine E-Mail, mit der sie nach Übermittlung einer näheren Begründung des Besetzungsvorschlags die Zustimmung zu diesem erteilte. Dieser Mail-Verkehr, der eingangs nicht vollständig im Verfahrensakt auflag, wurde nach der mündlichen Verhandlung von der belangten Behörde vorgelegt (siehe OZ 15) und der Beschwerdeführerin zur Kenntnisnahme übermittelt. Festzuhalten ist, dass diese E-Mail der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Zeitpunkt ihrer Entscheidung nicht vorgelegen haben dürfte.

2.10. Das Datum der Betrauung ergibt sich aus dem Verfahrensakt und wurde dies in der mündlichen Verhandlung bestätigt.

2.11. Die Feststellung, dass es sich bei der Beschwerdeführerin nicht um die insgesamt am besten geeignetste Bewerberin handelt, gründet auf den in der Folge näher ausgeführten Überlegungen. Die Beschwerdeführerin brachte im Übrigen auch nicht vor, die bestgeeignetste Bewerberin zu sein (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 13, wo die Beschwerdeführerin angab, nicht sagen zu können, dass sie die Bestgeeignetste gewesen wäre. Dies resultierte insbesondere daraus, dass sie weder die weiteren Bewerberinnen kannte, noch deren Qualifikationen; dies hatte die Beschwerdeführerin im Übrigen bereits in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission angegeben). 2.11. Die Feststellung, dass es sich bei der Beschwerdeführerin nicht um die insgesamt am besten geeignetste Bewerberin handelt, gründet auf den in der Folge näher ausgeführten Überlegungen. Die Beschwerdeführerin brachte im Übrigen auch nicht vor, die bestgeeignetste Bewerberin zu sein vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 13, wo die Beschwerdeführerin angab, nicht sagen zu können, dass sie die Bestgeeignetste gewesen wäre. Dies resultierte insbesondere daraus, dass sie weder die weiteren Bewerberinnen kannte, noch deren Qualifikationen; dies hatte die Beschwerdeführerin im Übrigen bereits in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission angegeben).

Einleitend ist festzuhalten, dass es sich bei sämtlichen Bewerberinnen, insbesondere bei der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Bewerberin, um für die Position qualifizierte Bewerberinnen handelt. Dies ist den Bewerbungsunterlagen im Zusammenschau mit den Ergebnissen der mündlichen Verhandlungen zu entnehmen. Dies bestätigte auch die betreffende Abteilungsleiterin XXXX die beispielsweise vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission grundsätzlich die guten Kenntnisse der Antragstellerin hervorhob und angab, dass diese eine sehr erfahrene und langjährige Mitarbeiterin der Landespolizeidirektion XXXX sei. Zusätzlich führte sie aus, dass sowohl bei der Beschwerdeführerin als auch bei XXXX gute Kenntnisse der Verwaltungsorganisation, insbesondere im BMI und in den Bundesländern, die Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift vorhanden seien. Die in Punkt 5 der Interessent:innensuche geforderten profunden Kenntnissen der Rechtsvorschriften seien jedoch von der Mitbewerberin besser als von der Beschwerdeführerin erfüllt gewesen (vgl. die diesbezüglichen Ausführungen im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 19).Einleitend ist festzuhalten, dass es sich bei sämtlichen Bewerberinnen, insbesondere bei der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Bewerberin, um für die Position qualifizierte Bewerberinnen handelt. Dies ist den Bewerbungsunterlagen im Zusammenschau mit den Ergebnissen der

mündlichen Verhandlungen zu entnehmen. Dies bestätigte auch die betreffende Abteilungsleiterin römisch 40 die beispielsweise vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission grundsätzlich die guten Kenntnisse der Antragstellerin hervorhob und angab, dass diese eine sehr erfahrene und langjährige Mitarbeiterin der Landespolizeidirektion römisch 40 sei. Zusätzlich führte sie aus, dass sowohl bei der Beschwerdeführerin als auch bei römisch 40 gute Kenntnisse der Verwaltungsorganisation, insbesondere im BMI und in den Bundesländern, die Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung sowie eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift vorhanden seien. Die in Punkt 5 der Interessent:innensuche geforderten profunden Kenntnissen der Rechtsvorschriften seien jedoch von der Mitbewerberin besser als von der Beschwerdeführerin erfüllt gewesen vergleiche die diesbezüglichen Ausführungen im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 19).

In der mündlichen Verhandlung wurde nicht nur die Beschwerdeführerin zu ihrer Eignung befragt, sondern auch die beiden Mitbewerberinnen. Dabei stellte sich in einer Gesamtschau die bessere Eignung von XXXX für die zu besetzende Funktion heraus.In der mündlichen Verhandlung wurde nicht nur die Beschwerdeführerin zu ihrer Eignung befragt, sondern auch die beiden Mitbewerberinnen. Dabei stellte sich in einer Gesamtschau die bessere Eignung von römisch 40 für die zu besetzende Funktion heraus.

In der Interessent:innensuche wurden acht verschiedene Voraussetzungen angeführt, die die Bewerber:innen erfüllen sollten. Eine Gewichtung der einzelnen Anforderungen sah die Interessent:innensuche nicht vor. Bei einigen der Kriterien handelt es sich um generelle Anforderungen, deren Nichterfüllung einen allgemeinen Ausschluss im Bewerbungsverfahren zur Folge gehabt hätte, bei denen jedoch generell keine Bessereignung gesehen werden kann.

Die Abteilungsleiterin XXXX führte in der mündlichen Verhandlung zur Vorgehensweise bei der Interessent:innensuche aus. Sie selbst habe unter Zugrundelegung der Arbeitsplatzbeschreibung einen Ausschreibungstext konzipiert und diesen Vorschlag an die zuständigen Stellen übermittelt. Sie führte weiters aus, dass alle Voraussetzungen von den Bewerber:innen zu erfüllen gewesen seien, wobei keine Vorgaben zur Gewichtung bestanden hätten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 31 ff.). Mit sämtlichen drei hier näher zu betrachtenden Bewerberinnen habe sie ein Bewerbungsgespräch geführt, ohne dass weitere Personen am Gespräch beteiligt gewesen seien. Sie habe sich auf die Gespräche anhand der Bewerbungsunterlagen vorbereitet. Auch ihre Stellvertreterin habe zuvor die Unterlagen gesichtet und ihr ihrerseits eine Einschätzung der Bewerberinnen abgegeben. So habe sie noch offene Fragestellungen ermittelt. Sie habe für diese Gespräche ein Grundgerüst vorbereitet gehabt, aufgrund der unterschiedlichen Bewerbungsunterlagen seien noch individuelle Fragen hinzugekommen. Sie habe sodann auch einen Besetzungsvorschlag erstellt, für den sie vorab die Bewerberinnen anhand der einzelnen zu erfüllenden Voraussetzungen bewertet habe. Dabei habe sie festgestellt, dass XXXX am besten geeignet gewesen sei. Bei den beiden weiteren Bewerberinnen habe sie keine Reihung vorgenommen (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 36 ff.). Die Abteilungsleiterin römisch 40 führte in der mündlichen Verhandlung zur Vorgehensweise bei der Interessent:innensuche aus. Sie selbst habe unter Zugrundelegung der Arbeitsplatzbeschreibung einen Ausschreibungstext konzipiert und diesen Vorschlag an die zuständigen Stellen übermittelt. Sie führte weiters aus, dass alle Voraussetzungen von den Bewerber:innen zu erfüllen gewesen seien, wobei keine Vorgaben zur Gewichtung bestanden hätten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 31 ff.). Mit sämtlichen drei hier näher zu betrachtenden Bewerberinnen habe sie ein Bewerbungsgespräch geführt, ohne dass weitere Personen am Gespräch beteiligt gewesen seien. Sie habe sich auf die Gespräche anhand der Bewerbungsunterlagen vorbereitet. Auch ihre Stellvertreterin habe zuvor die Unterlagen gesichtet und ihr ihrerseits eine Einschätzung der Bewerberinnen abgegeben. So habe sie noch offene Fragestellungen ermittelt. Sie habe für diese Gespräche ein Grundgerüst vorbereitet gehabt, aufgrund der unterschiedlichen Bewerbungsunterlagen seien noch individuelle Fragen hinzugekommen. Sie habe sodann auch einen Besetzungsvorschlag erstellt, für den sie vorab die Bewerberinnen anhand der einzelnen zu erfüllenden Voraussetzungen bewertet habe. Dabei habe sie festgestellt, dass römisch 40 am besten geeignet gewesen sei. Bei den beiden weiteren Bewerberinnen habe sie keine Reihung vorgenommen vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 36 ff.).

Zu den im Rahmen der Bewerbung vorzulegenden Stellungnahmen der Dienstvorgesetzten führte XXXX an, dass diese zwar einen grundsätzlichen Einfluss gehabt hätten, sie sich aber letzten Endes mehr auf ihren

eigenen Eindruck verlassen habe. Sie habe mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten im Bewerbungsprozess keinen Kontakt gehabt (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 38 und 40). Dies ist aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts auch in keiner Weise zu beanstanden, weil unterschiedliche Dienstvorgesetzte in derartigen Stellungnahmen unterschiedliche Stile vertreten, sodass solche Schreiben gesamt betrachtet mitunter schwer miteinander vergleichbar sind. Insofern wurde im Verfahren – in Einverständnis mit den Parteien (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 97) – auch auf eine Einvernahme der Dienstvorgesetzten verzichtet.Zu den im Rahmen der Bewerbung vorzulegenden Stellungnahmen der Dienstvorgesetzten führte römisch 40 an, dass diese zwar einen grundsätzlichen Einfluss gehabt hätten, sie sich aber letzten Endes mehr auf ihren eigenen Eindruck verlassen habe. Sie habe mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten im Bewerbungsprozess keinen Kontakt gehabt vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 38 und 40). Dies ist aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts auch in keiner Weise zu beanstanden, weil unterschiedliche Dienstvorgesetzte in derartigen Stellungnahmen unterschiedliche Stile vertreten, sodass solche Schreiben gesamt betrachtet mitunter schwer miteinander vergleichbar sind. Insofern wurde im Verfahren – in Einverständnis mit den Parteien (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 97) – auch auf eine Einvernahme der Dienstvorgesetzten verzichtet.

In der mündlichen Verhandlung wurden neben sämtlichen Bewerberinnen, die umfassend zu ihrer Eignung befragt wurden, die das Bewerbungsgespräch durchführende Abteilungsleiterin XXXX deren Stellvertreterin XXXX , weiters die im Besetzungsverfahren involvierte Gleichbehandlungsbeauftragte XXXX , als Zeuginnen befragt, zusätzlich mit XXXX eine Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, die den Kontakt der Beschwerdeführerin zur betreffenden Abteilungsleiterin hergestellt hatte und die von der Beschwerdeführerin im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission als Auskunftsperson für die vorgebrachte Diskriminierung genannt wurde. In der mündlichen Verhandlung wurden neben sämtlichen Bewerberinnen, die umfassend zu ihrer Eignung befragt wurden, die das Bewerbungsgespräch durchführende Abteilungsleiterin römisch 40 deren Stellvertreterin römisch 40 , weiters die im Besetzungsverfahren involvierte Gleichbehandlungsbeauftragte römisch 40 , als Zeuginnen befragt, zusätzlich mit römisch 40 eine Mitarbeiterin der betreffenden Abteilung, die den Kontakt der Beschwerdeführerin zur betreffenden Abteilungsleiterin hergestellt hatte und die von der Beschwerdeführerin im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission als Auskunftsperson für die vorgebrachte Diskriminierung genannt wurde.

Zu den einzelnen Anforderungen ist auszuführen wie folgt:

2.11.1. aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres

Sämtliche Bewerberinnen standen im Zeitpunkt der Bewerbung in einem derartigen aufrechten Dienstverhältnis.

Es ist davon auszugehen, dass es sich bei diesem Kriterium um ein Ausschlusskriterium handelt, bei dessen Nichtvorliegen Bewerber:innen aus dem Auswahlverfahren auszuscheiden gewesen wären. Eine etwaige bessere Eignung eines:r Bewerber:in kann bei diesem Kriterium jedenfalls generell nicht ausgemacht werden.

2.11.2. Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe A2 bzw. für Vertragsbedienstete Erfüllung der entsprechenden Qualifikationserfordernisse

Auch zu diesem Anforderungskriterium ist auszuführen, dass es sich dabei generell um ein Ausschlusskriterium handelt. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX wiesen eine entsprechende Verwendung auf, die Beschwerdeführerin ist in der Verwendungsgruppe A2 ernannt, XXXX war in der Entlohnungsgruppe v2, beide weisen zudem die entsprechende Grundausbildung aus. XXXX weist auch die entsprechenden Erfordernisse gemäß Anlage 1 zum BDG 1979 auf.Auch zu diesem Anforderungskriterium ist auszuführen, dass es sich dabei generell um ein Ausschlusskriterium handelt. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40 wiesen eine entsprechende Verwendung auf, die Beschwerdeführerin ist in der Verwendungsgruppe A2 ernannt, römisch 40 war in der Entlohnungsgruppe v2, beide weisen zudem die entsprechende Grundausbildung aus. römisch 40 weist auch die entsprechenden Erfordernisse gemäß Anlage 1 zum BDG 1979 auf.

Eine etwaige Höhergewichtung in diesem allgemeinen Anforderungskriterium kann insofern bei keiner der

Bewerberinnen ausgemacht werden.

2.11.3. Erfüllung der für die Anforderungen des Arbeitsplatzes erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten

XXXX die den Textvorschlag der Interessent:innensuche entworfen hat, führte zum Inhalt dieser Voraussetzung gefragt an, dass es sich um eine allgemeine Formulierung in Interessent:innensuchen handeln würde. Sie selbst verstehe dies als Gesamttatbestand, ob man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit diesem Arbeitsplatz verbunden seien, habe (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 43). römisch 40 die den Textvorschlag der Interessent:innensuche entworfen hat, führte zum Inhalt dieser Voraussetzung gefragt an, dass es sich um eine allgemeine Formulierung in Interessent:innensuchen handeln würde. Sie selbst verstehe dies als Gesamttatbestand, ob man die Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit diesem Arbeitsplatz verbunden seien, habe vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 43).

Die Beschwerdeführerin führte diesbezüglich vor dem Bundesverwaltungsgericht an, im Bewerbungsgespräch dazu ausgeführt zu haben, über diese Kenntnisse und Fähigkeiten teilweise zu verfügen. Das XXXX sei etwa Bestandteil ihrer Ausbildungen für die A2- und A3-Dienstprüfungen gewesen. Mit diesem würde sie als Strafreferentin auch arbeiten – zwar nicht ausschließlich, doch immer wieder regelmäßig. Dies würde etwa zehn bis fünfzehn Prozent ihrer Tätigkeit ausmachen (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 20). Die Beschwerdeführerin führte diesbezüglich vor dem Bundesverwaltungsgericht an, im Bewerbungsgespräch dazu ausgeführt zu haben, über diese Kenntnisse und Fähigkeiten teilweise zu verfügen. Das römisch 40 sei etwa Bestandteil ihrer Ausbildungen für die A2- und A3-Dienstprüfungen gewesen. Mit diesem würde sie als Strafreferentin auch arbeiten – zwar nicht ausschließlich, doch immer wieder regelmäßig. Dies würde etwa zehn bis fünfzehn Prozent ihrer Tätigkeit ausmachen vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 20).

Die Mitbewerberin XXXX führte zu diesem Kriterium in der mündlichen Verhandlung aus, zum Bewerbungszeitpunkt bereits sechs Jahre im Bereich des XXXX als Referentin tätig gewesen zu sein. Dadurch habe sie tagtäglich mit dieser Materie praktisch zu arbeiten gehabt. Sie verwies darauf, dass es sich dabei um eine schwierige Rechtsmaterie handle, bei der es immer wieder Änderungen gebe. Sich darin einzuarbeiten, dauere entsprechend lange. Sie selbst habe diese Vorkenntnisse bereits mitgebracht (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 63). Die Mitbewerberin römisch 40 führte zu diesem Kriterium in der mündlichen Verhandlung aus, zum Bewerbungszeitpunkt bereits sechs Jahre im Bereich des römisch 40 als Referentin tätig gewesen zu sein. Dadurch habe sie tagtäglich mit dieser Materie praktisch zu arbeiten gehabt. Sie verwies darauf, dass es sich dabei um eine schwierige Rechtsmaterie handle, bei der es immer wieder Änderungen gebe. Sich darin einzuarbeiten, dauere entsprechend lange. Sie selbst habe diese Vorkenntnisse bereits mitgebracht vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 63).

XXXX verwies zu diesem Punkt befragt auf ihre Kenntnisse des Organisationsablaufs. Aufgrund ihrer XXXX habe sie naturgemäß auch etwas von der täglichen Arbeit mitbekommen, wodurch sie sich ein gutes Bild habe machen können. Unter anderem sei sie im XXXX für die Weiterleitung von Strafnachrichten zuständig gewesen. Speziell habe sie jedoch nichts mit dem Fachbereich, etwa mit dem XXXX , zu tun gehabt. Sie räumte im Ergebnis ein, nicht über spezielle Fachkenntnisse im entsprechenden Ausmaß verfügt zu haben (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 74). römisch 40 verwies zu diesem Punkt befragt auf ihre Kenntnisse des Organisationsablaufs. Aufgrund ihrer römisch 40 habe sie naturgemäß auch etwas von der täglichen Arbeit mitbekommen, wodurch sie sich ein gutes Bild habe machen können. Unter anderem sei sie im römisch 40 für die Weiterleitung von Strafnachrichten zuständig gewesen. Speziell habe sie jedoch nichts mit dem Fachbereich, etwa mit dem römisch 40 , zu tun gehabt. Sie räumte im Ergebnis ein, nicht über spezielle Fachkenntnisse im entsprechenden Ausmaß verfügt zu haben vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 74).

XXXX gab in diesem Zusammenhang an, dass aus Ihrer Sicht diese Voraussetzung – im Zusammenschau mit der weiteren Voraussetzung der profunden Kenntnisse in den Spezialmaterien – nur bei XXXX im dem Ausmaß vorhanden gewesen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 43). In ihrer Stellungnahme an die Dienstbehörde vom 05.11.2025 hatte sie zuvor schon ausgeführt, aufgrund der fehlenden profunden Kenntnisse in den im fünften Anforderungskriterium genannten Rechtsbereichen könne die Erfüllung dieser Voraussetzung bei der Beschwerdeführerin nicht gegeben sein. Zusätzlich sei mit dem betreffenden Arbeitsplatz ein Zugang zum XXXX verbunden, welcher entsprechende Kenntnisse über das XXXX erfordere.

Auch diese würden zu den mit dem Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten zählen. Diese Kenntnisse seien unter Punkt 3 der Interessent:innensuche gefordert gewesen und ergebe sich hier ein Qualitätsvorsprung von XXXX . Dies findet sich auch im verfahrensgegenständlichen Bescheid näher ausgeführt. römisch 40 gab in diesem Zusammenhang an, dass aus Ihrer Sicht diese Voraussetzung – im Zusammenschau mit der weiteren Voraussetzung der profunden Kenntnisse in den Spezialmaterien – nur bei römisch 40 im dem Ausmaß vorhanden gewesen sei vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 43). In ihrer Stellungnahme an die Dienstbehörde vom 05.11.2025 hatte sie zuvor schon ausgeführt, aufgrund der fehlenden profunden Kenntnisse in den im fünften Anforderungskriterium genannten Rechtsbereichen könne die Erfüllung dieser Voraussetzung bei der Beschwerdeführerin nicht gegeben sein. Zusätzlich sei mit dem betreffenden Arbeitsplatz ein Zugang zum römisch 40 verbunden, welcher entsprechende Kenntnisse über das römisch 40 erfordere. Auch diese würden zu den mit dem Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten zählen. Diese Kenntnisse seien unter Punkt 3 der Interessent:innensuche gefordert gewesen und ergebe sich hier ein Qualitätsvorsprung von römisch 40 . Dies findet sich auch im verfahrensgegenständlichen Bescheid näher ausgeführt.

Gesamt betrachtet ist den Ausführungen der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie XXXX in diesem Anforderungskriterium als besser geeignet bewertete als die beiden Mitbewerberinnen.Gesamt betrachtet ist den Ausführungen der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn sie römisch 40 in diesem Anforderungskriterium als besser geeignet bewertete als die beiden Mitbewerberinnen.

2.11.4. Gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation, insbesondere im Bundesministerium für Inneres und in den Bundesländern

Die Beschwerdeführerin ist seit 1981 im Bundesdienst und war dabei, wie unter Punkt 1.5. näher ausgeführt, an mehreren Positionen tätig. In der mündlichen Verhandlung erwähnte sie, auch einige Organisationsumstellungen miterlebt zu haben. Dadurch kenne sie sich gut im Behördenapparat aus. Gelegentlich sei sie auch im Kontakt mit Polizeiinspektionen anderer Bundesländer (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 21). Die Beschwerdeführerin ist seit 1981 im Bundesdienst und war dabei, wie unter Punkt 1.5. näher ausgeführt, an mehreren Positionen tätig. In der mündlichen Verhandlung erwähnte sie, auch einige Organisationsumstellungen miterlebt zu haben. Dadurch kenne sie sich gut im Behördenapparat aus. Gelegentlich sei sie auch im Kontakt mit Polizeiinspektionen anderer Bundesländer vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 21).

XXXX hat XXXX 2014 als Verwaltungspraktikantin bei der Landespolizeidirektion begonnen. Somit hat auch diese im Bewerbungszeitpunkt über rund acht Jahre Tätigkeit bei einer nachgeordneten Dienststelle des betreffenden Ministeriums verfügt und ist davon auszugehen, dass auch diese – wenn auch ihre Tätigkeit im Vergleich zur Beschwerdeführerin wesentlich kürzer ist – die guten Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation aufweist. römisch 40 hat römisch 40 2014 als Verwaltungspraktikantin bei der Landespolizeidirektion begonnen. Somit hat auch diese im Bewerbungszeitpunkt über rund acht Jahre Tätigkeit bei einer nachgeordneten Dienststelle des betreffenden Ministeriums verfügt und ist davon auszugehen, dass auch diese – wenn auch ihre Tätigkeit im Vergleich zur Beschwerdeführerin wesentlich kürzer ist – die guten Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation aufweist.

XXXX war im Bewerbungszeitpunkt zwar erst rund zwei Jahre im Bundesministerium für Inneres tätig, konnte aber dadurch ausreichend Kenntnisse über die Organisation und Struktur des Bundesministeriums gewinnen (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 74). In ihrem Bewerbungsschreiben führte sie auch aus, dass sie bereits die Strukturen und Arbeitsweisen des Hauses kennenlernen habe dürfen. römisch 40 war im Bewerbungszeitpunkt zwar erst rund zwei Jahre im Bundesministerium für Inneres tätig, konnte aber dadurch ausreichend Kenntnisse über die Organisation und Struktur des Bundesministeriums gewinnen (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 74). In ihrem Bewerbungsschreiben führte sie auch aus, dass sie bereits die Strukturen und Arbeitsweisen des Hauses kennenlernen habe dürfen.

Die Abteilungsleiterin XXXX führte dazu aus, dass gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation verlangt gewesen seien, nicht aber eine etwaige längere Dienstzeit. Sie selbst habe die Beschwerdeführerin als sehr erfahrene und langjährige Mitarbeiterin der Landespolizeidirektion gesehen,

sie habe zudem den Grundausbildungslehrgang abgeschlossen, wodurch das Kriterium erfüllt sei. Auch die Mitbewerberin XXXX sei im Bewerbungszeitpunkt bereits acht Jahre bei der Landespolizeidirektion gewesen und habe die Grundausbildung im Jahr 2018 abgeschlossen. XXXX sei seit 2021 im Bundesministerium tätig gewesen, wodurch sie wohl aktuellere Kenntnisse der Struktur und Ablauforganisation des Bundesministeriums für Inneres gehabt habe, aber noch keine Grundausbildung aufweisen habe können. Gesamt betrachtet würden aus ihrer Sicht sämtliche Bewerberinnen die geforderten Kenntnisse aufweisen (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 44). Die Abteilungsleiterin römisch 40 führte dazu aus, dass gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation verlangt gewesen seien, nicht aber eine etwaige längere Dienstzeit. Sie selbst habe die Beschwerdeführerin als sehr erfahrene und langjährige Mitarbeiterin der Landespolizeidirektion gesehen, sie habe zudem den Grundausbildungslehrgang abgeschlossen, wodurch das Kriterium erfüllt sei. Auch die Mitbewerberin römisch 40 sei im Bewerbungszeitpunkt bereits acht Jahre bei der Landespolizeidirektion gewesen und habe die Grundausbildung im Jahr 2018 abgeschlossen. römisch 40 sei seit 2021 im Bundesministerium tätig gewesen, wodurch sie wohl aktuellere Kenntnisse der Struktur und Ablauforganisation des Bundesministeriums für Inneres gehabt habe, aber noch keine Grundausbildung aufweisen habe können. Gesamt betrachtet würden aus ihrer Sicht sämtliche Bewerberinnen die geforderten Kenntnisse aufweisen vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 44).

Das Bundesverwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Beschwerdeführerin wesentlich länger im Bundesdienst tätig ist und in dieser Zeit auch umfangreiches Wissen über die Verwaltungsorganisation gewonnen hat. Dem steht eine erst vor kürzerer Zeit absolvierte Grundausbildung der mit der Position betrauten Mitbewerberin gegenüber. Teil dieser Grundausbildung ist insbesondere auch der Aufbau der österreichischen Verwaltungsorganisation. Der darin erworbene Wissensstand kann somit im Vergleich als aktueller angesehen werden. Zudem weist auch XXXX über eine sechsjährige Verwendung im Bundesdienst auf. Nach Ablauf dieser Verwendungsdauer im Zusammenhang mit der erst vor kürzerer Zeit absolvierten Grundausbildung ist davon auszugehen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch die zum Zuge gekommene Mitbewerberin gleichermaßen über gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation verfügen. In der wesentlich längeren Verwendung, wie sie die Beschwerdeführerin aufweist, ist kein wesentlich größerer Mehrwert in diesem Kriterium zu sehen, sodass in diesem Punkt sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX gleich zu bewerten sind. Sofern die Beschwerdeführerin aufwarf, dass sie bereits in der betreffenden Abteilung tätig war, ist anzuführen, dass dies bereits vor mehr als zwanzig Jahren war, es bei den damals von ihr im Rahmen der Dienstzuteilung zu erfüllenden Aufgaben und Tätigkeiten keine inhaltlichen Überschneidungen zu den Aufgaben und Tätigkeiten der zu besetzenden Position gibt, es zwischenzeitig zu mehreren Organisationsänderungen gekommen ist, sodass diese Tätigkeit mit dem dadurch erworbenen Wissen der damaligen Strukturen im Zeitpunkt der Bewerbung nicht mehr als wesentlicher Mehrwert zu werten war. Als in diesem Punkt weniger qualifiziert ist hingegen die Mitbewerberin XXXX zu bewerten, die wesentlich kürzer im Bundesdienst war und auch keine Grundausbildung aufweisen konnte.Das Bundesverwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Beschwerdeführerin wesentlich länger im Bundesdienst tätig ist und in dieser Zeit auch umfangreiches Wissen über die Verwaltungsorganisation gewonnen hat. Dem steht eine erst vor kürzerer Zeit absolvierte Grundausbildung der mit der Position betrauten Mitbewerberin gegenüber. Teil dieser Grundausbildung ist insbesondere auch der Aufbau der österreichischen Verwaltungsorganisation. Der darin erworbene Wissensstand kann somit im Vergleich als aktueller angesehen werden. Zudem weist auch römisch 40 über eine sechsjährige Verwendung im Bundesdienst auf. Nach Ablauf dieser Verwendungsdauer im Zusammenhang mit der erst vor kürzerer Zeit absolvierten Grundausbildung ist davon auszugehen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch die zum Zuge gekommene Mitbewerberin gleichermaßen über gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation verfügen. In der wesentlich längeren Verwendung, wie sie die Beschwerdeführerin aufweist, ist kein wesentlich größerer Mehrwert in diesem Kriterium zu sehen, sodass in diesem Punkt sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40 gleich zu bewerten sind. Sofern die Beschwerdeführerin aufwarf, dass sie bereits in der betreffenden Abteilung tätig war, ist anzuführen, dass dies bereits vor mehr als zwanzig Jahren war, es bei den damals von ihr im Rahmen der Dienstzuteilung zu erfüllenden Aufgaben und Tätigkeiten keine inhaltlichen Überschneidungen zu den Aufgaben und Tätigkeiten der zu besetzenden Position gibt, es zwischenzeitig zu mehreren Organisationsänderungen gekommen ist, sodass diese Tätigkeit

mit dem dadurch erworbenen Wissen der damaligen Strukturen im Zeitpunkt der Bewerbung nicht mehr als wesentlicher Mehrwert zu werten war. Als in diesem Punkt weniger qualifiziert ist hingegen die Mitbewerberin römisch 40 zu bewerten, die wesentlich kürzer im Bundesdienst war und auch keine Grundausbildung aufweisen konnte.

2.11.5. profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich XXXX 2.11.5. profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich römisch 40

Die Beschwerdeführerin verwies dazu in der mündlichen Verhandlungen auf ihre Kenntnisse des XXXX . Sie führe u.a. Verwaltungsstrafverfahren nach diesen beiden Gesetzen. Profunde Kenntnisse des XXXX verneinte sie hingegen genauso wie der Materie der XXXX . Nachdem sie jedoch schon öfters die Dienststelle gewechselt habe, sei es ihr möglich, sich in diese Spezialmaterie einzuarbeiten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 21 f.). In der Beschwerde führte sie aus, dass für die Erlassung von XXXX notwendig sei.Die Beschwerdeführerin verwies dazu in der mündlichen Verhandlungen auf ihre Kenntnisse des römisch 40 . Sie führe u.a. Verwaltungsstrafverfahren nach diesen beiden Gesetzen. Profunde Kenntnisse des römisch 40 verneinte sie hingegen genauso wie der Materie der römisch 40 . Nachdem sie jedoch schon öfters die Dienststelle gewechselt habe, sei es ihr möglich, sich in diese Spezialmaterie einzuarbeiten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 21 f.). In der Beschwerde führte sie aus, dass für die Erlassung von römisch 40 notwendig sei.

Die Mitbewerberin XXXX hatte an dem im Zeitpunkt der Bewerbung innegehabten Arbeitsplatz tagtäglich mit dem XXXX zu tun. Mit XXXX hatte sie ihren Angaben entsprechend nur am Rande zu tun, genauso mit XXXX (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 65).Die Mitbewerberin römisch 40 hatte an dem im Zeitpunkt der Bewerbung innegehabten Arbeitsplatz tagtäglich mit dem römisch 40 zu tun. Mit römisch 40 hatte sie ihren Angaben entsprechend nur am Rande zu tun, genauso mit römisch 40 vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 65).

XXXX räumte ein, dass sie nicht über derartige profunde Kenntnisse verfügt habe. Es wäre ihr jedoch – insbesondere aufgrund des berufsbegleitenden Studiums der Rechtswissenschaften möglich, sich schnell in die genannten Materien einzuarbeiten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 74). In ihrer schriftlichen Bewerbung hatte sie zudem angeführt, an ihrem bisherigen Arbeitsplatz Einblicke in die betreffenden Materien gewonnen zu haben, unter anderem bereits mittels fachlicher Aufgaben im XXXX und von XXXX . römisch 40 räumte ein, dass sie nicht über derartige profunde Kenntnisse verfügt habe. Es wäre ihr jedoch – insbesondere aufgrund des berufsbegleitenden Studiums der Rechtswissenschaften möglich, sich schnell in die genannten Materien einzuarbeiten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 74). In ihrer schriftlichen Bewerbung hatte sie zudem angeführt, an ihrem bisherigen Arbeitsplatz Einblicke in die betreffenden Materien gewonnen zu haben, unter anderem bereits mittels fachlicher Aufgaben im römisch 40 und von römisch 40 .

Diese Voraussetzung sei aus Sicht der Abteilungsleiterin XXXX der Kernpunkt der Interessent:innensuche gewesen. Es gehe über gute Kenntnisse hinaus. Dabei handle es sich in erster Linie um Kenntnisse des XXXX . Die Beschwerdeführerin habe in ihrer Bewerbung sowie in den Gesprächen angegeben, dass sie mit den Materien zu tun habe, dies im Zusammenhang mit XXXX . Sie habe nie gesagt, dass sie tatsächlich inhaltlich-materiell mit diesen Materien gearbeitet habe, dies habe sich auch nicht aus ihrer Bewerbung ergeben. Selbst vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission habe sie nicht vorgebracht, über erhöhte Berufserfahrungen in diesem Gebiet zu verfügen (siehe dazu auch das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 19). Die Abteilungsleiterin kam in der Folge schlüssig zum Ergebnis, dass bei der Beschwerdeführerin die geforderten profunden Kenntnisse nicht gegeben seien. Anders sei dies bei der Mitbewerberin XXXX gewesen. Diese sei damals seit sechs Jahren im XXXX der Landespolizeidirektion XXXX gewesen und habe daher inhaltlich materiell mit diesen Materien (ausgenommen XXXX) gearbeitet. Diese habe das volle Spektrum der XXXX in Österreich bearbeitet. Auch mit XXXX habe es Berührungspunkte gegeben. Sie habe Stellungnahmen geschrieben, aufgrund derer in der Folge in der Abteilung eine Gesamtstellungnahme abgegeben werde. Auch Statistiken nach XXXX seien von ihr erstellt worden. Bei der dritten Bewerberin, XXXX seien aufgrund ihrer Tätigkeit in der Abteilung Kenntnisse vorhanden gewesen. Die Zeugin führte sodann jedoch näher aus, warum diese aus ihrer Sicht noch nicht als profund zu bezeichnen wären (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 44 ff.). Zu den Berührungspunkten betreffen XXXX führte die stellvertretende

Abteilungsleiterin, die zwar nicht Einfluss auf die Personalentscheidung hatte, der Abteilungsleiterin nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen jedoch vor den Bewerbungsgesprächen eine Einschätzung der Bewerbungen abgab, an, dass XXXX insofern mit der Materie befasst gewesen sei, als diese in diesem Zusammenhang XXXX durchgeführt habe. Zudem handle es sich bei XXXX , zu denen diese ebenfalls Erfahrungswerte habe, um XXXX (vgl. Zeugeneinvernahme von XXXX , Verhandlungsprotokoll, S. 84). Die Abteilungsleiterin XXXX führte in einer Stellungnahme zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission an die belangte Behörde vom 05.11.2025 näher zu den Schnittstellen der Tätigkeiten der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin zum betreffenden Arbeitsplatz auf. Beispielhaft verwies sie auf das XXXX . Derartige Anträge würden in der betreffenden Abteilung im Bundesministerium für Inneres einlangen, sodann an die zuständige XXXX weitergeleitet und in weiterer Folge von dieser bearbeitet werden. Anfragen über die generelle Zulässigkeit bzw. die Voraussetzungen für die XXXX würden im Bereich der Abteilung des Bundesministeriums für Inneres bearbeitet werden. Zusätzlich würde es zu den täglichen Aufgaben im A2/v2-Bereich der Abteilung gehören, Anfragen von Bürger:innen und beispielsweise in Vollzugsfragen der XXXX , etc. zu beantworten, sowie die Statistiken im Bereich des XXXX zu führen. Diese Aufzählungen würden der damaligen Arbeitsplatzbeschreibung der Mitbewerberin entsprechen. Ein Teilbereich im Aufgabenbereich von XXXX in der Landespolizeidirektion sei im Aufgabengebiet der Erteilung von XXXX gelegen; zudem habe diese in ihrer damaligen Tätigkeiten auch XXXX welche die Aufgaben des zu besetzenden Arbeitsplatzes im Bereich „ XXXX “ XXXX betreffe. Ebenso sei deren Aufgabe die Abgabe von Stellungnahmen, ob XXXX , gewesen. Demnach habe die Mitbewerberin über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der XXXX in genau dem Ausmaß, wie es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordere, verfügt. Daher seien auch hier die Kenntnisse der Mitbewerberin zulässigerweise als „profund“ zu bezeichnen gewesen. Dazu hätten sich hingegen weder in der Bewerbung noch in der Arbeitsplatzbeschreibung der Beschwerdeführerin Hinweise auf Berührungspunkte mit dieser Materie gefunden. Insoweit die Beschwerdeführerin auf die Führung von XXXX verwies, sei darauf hinzuweisen, dass die XXXX dieses Gesetzes im täglichen Aufgabenbereich des betreffenden Arbeitsplatzes keine Rolle spiele. Daher würde die Beschwerdeführerin auch im Bereich XXXX keine profunden Kenntnisse aufweisen. In einer Gesamtschau habe sich gezeigt, dass die Beschwerdeführerin den Punkt der Interessent:innensuche „profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich XXXX “ überhaupt nicht erfüllt habe, während die zum Zuge gekommene Mitbewerberin in allen Materien mit Ausnahme des XXXX profunde oder zumindest Kenntnisse aufgewiesen habe.Diese Voraussetzung sei aus Sicht der Abteilungsleiterin römisch 40 der Kernpunkt der Interessent:innensuche gewesen. Es gehe über gute Kenntnisse hinaus. Dabei handle es sich in erster Linie um Kenntnisse des römisch 40 . Die Beschwerdeführerin habe in ihrer Bewerbung sowie in den Gesprächen angegeben, dass sie mit den Materien zu tun habe, dies im Zusammenhang mit römisch 40 . Sie habe nie gesagt, dass sie tatsächlich inhaltlich-materiell mit diesen Materien gearbeitet habe, dies habe sich auch nicht aus ihrer Bewerbung ergeben. Selbst vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission habe sie nicht vorgebracht, über erhöhte Berufserfahrungen in diesem Gebiet zu verfügen (siehe dazu auch das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 19). Die Abteilungsleiterin kam in der Folge schlüssig zum Ergebnis, dass bei der Beschwerdeführerin die geforderten profunden Kenntnisse nicht gegeben seien. Anders sei dies bei der Mitbewerberin römisch 40 gewesen. Diese sei damals seit sechs Jahren im römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 gewesen und habe daher inhaltlich materiell mit diesen Materien (ausgenommen römisch 40) gearbeitet. Diese habe das volle Spektrum der römisch 40 in Österreich bearbeitet. Auch mit römisch 40 habe es Berührungspunkte gegeben. Sie habe Stellungnahmen geschrieben, aufgrund derer in der Folge in der Abteilung eine Gesamtstellungnahme abgegeben werde. Auch Statistiken nach römisch 40 seien von ihr erstellt worden. Bei der dritten Bewerberin, römisch 40 seien aufgrund ihrer Tätigkeit in der Abteilung Kenntnisse vorhanden gewesen. Die Zeugin führte sodann jedoch näher aus, warum diese aus ihrer Sicht noch nicht als profund zu bezeichnen wären vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 44 ff.). Zu den Berührungspunkten betreffen römisch 40 führte die stellvertretende Abteilungsleiterin, die zwar nicht Einfluss auf die Personalentscheidung hatte, der Abteilungsleiterin nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen jedoch vor den Bewerbungsgesprächen eine Einschätzung der Bewerbungen abgab, an, dass römisch 40 insofern mit der Materie befasst gewesen sei, als diese in diesem Zusammenhang römisch 40 durchgeführt habe. Zudem handle es sich bei römisch 40

, zu denen diese ebenfalls Erfahrungswerte habe, um römisch 40 vergleiche Zeugeneinvernahme von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll, S. 84). Die Abteilungsleiterin römisch 40 führte in einer Stellungnahme zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission an die belangte Behörde vom 05.11.2025 näher zu den Schnittstellen der Tätigkeiten der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin zum betreffenden Arbeitsplatz auf. Beispielhaft verwies sie auf das römisch 40 . Derartige Anträge würden in der betreffenden Abteilung im Bundesministerium für Inneres einlangen, sodann an die zuständige römisch 40 weitergeleitet und in weiterer Folge von dieser bearbeitet werden. Anfragen über die generelle Zulässigkeit bzw. die Voraussetzungen für die römisch 40 würden im Bereich der Abteilung des Bundesministeriums für Inneres bearbeitet werden. Zusätzlich würde es zu den täglichen Aufgaben im A2/v2-Bereich der Abteilung gehören, Anfragen von Bürger:innen und beispielsweise in Vollzugsfragen der römisch 40 , etc. zu beantworten, sowie die Statistiken im Bereich des römisch 40 zu führen. Diese Aufzählungen würden der damaligen Arbeitsplatzbeschreibung der Mitbewerberin entsprechen. Ein Teilbereich im Aufgabenbereich von römisch 40 in der Landespolizeidirektion sei im Aufgabengebiet der Erteilung von römisch 40 gelegen; zudem habe diese in ihrer damaligen Tätigkeiten auch römisch 40 welche die Aufgaben des zu besetzenden Arbeitsplatzes im Bereich „ römisch 40 “ römisch 40 betreffe. Ebenso sei deren Aufgabe die Abgabe von Stellungnahmen, ob römisch 40 , gewesen. Demnach habe die Mitbewerberin über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der römisch 40 in genau dem Ausmaß, wie es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordere, verfügt. Daher seien auch hier die Kenntnisse der Mitbewerberin zulässigerweise als „profund“ zu bezeichnen gewesen. Dazu hätten sich hingegen weder in der Bewerbung noch in der Arbeitsplatzbeschreibung der Beschwerdeführerin Hinweise auf Berührungspunkte mit dieser Materie gefunden. Insoweit die Beschwerdeführerin auf die Führung von römisch 40 verwies, sei darauf hinzuweisen, dass die römisch 40 dieses Gesetzes im täglichen Aufgabenbereich des betreffenden Arbeitsplatzes keine Rolle spiele. Daher würde die Beschwerdeführerin auch im Bereich römisch 40 keine profunden Kenntnisse aufweisen. In einer Gesamtschau habe sich gezeigt, dass die Beschwerdeführerin den Punkt der Interessent:innensuche „profunde Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsplatzes liegen, vorzugsweise im Bereich römisch 40 “ überhaupt nicht erfüllt habe, während die zum Zuge gekommene Mitbewerberin in allen Materien mit Ausnahme des römisch 40 profunde oder zumindest Kenntnisse aufgewiesen habe.

Sofern von der Beschwerdeführerin vorgebracht wurde, dass sie sich entsprechendes Fachwissen leicht und schnell am Arbeitsplatz erwerben hätte können, ist anzumerken, dass bereits vorhandenes Wissen bei einer Stellenbesetzung höher zu bewerten ist als die Bereitschaft, sich entsprechendes Wissen erst am Arbeitsplatz anzueignen. Dabei verkennt das Bundesverwaltungsgericht auch nicht, dass die entsprechende Bereitschaft bei der Beschwerdeführerin bestand, genauso jedoch auch bei der Mitbewerberin XXXX , der die entsprechende Fähigkeit im Übrigen genauso zuzuschreiben ist, weil es dieser infolge ihres laufenden Studiums und ihrer vorhergehenden Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei möglich ist, sich kurzfristig in neue Rechtsmaterien einzuarbeiten.Sofern von der Beschwerdeführerin vorgebracht wurde, dass sie sich entsprechendes Fachwissen leicht und schnell am Arbeitsplatz erwerben hätte können, ist anzumerken, dass bereits vorhandenes Wissen bei einer Stellenbesetzung höher zu bewerten ist als die Bereitschaft, sich entsprechendes Wissen erst am Arbeitsplatz anzueignen. Dabei verkennt das Bundesverwaltungsgericht auch nicht, dass die entsprechende Bereitschaft bei der Beschwerdeführerin bestand, genauso jedoch auch bei der Mitbewerberin römisch 40 , der die entsprechende Fähigkeit im Übrigen genauso zuzuschreiben ist, weil es dieser infolge ihres laufenden Studiums und ihrer vorhergehenden Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei möglich ist, sich kurzfristig in neue Rechtsmaterien einzuarbeiten.

Gesamt betrachtet ist davon auszugehen, dass die bereits bestehenden Kenntnisse in den betreffenden Materien bei der Mitbewerberin XXXX als am höchsten anzusehen waren, nachdem diese tagtäglich insbesondere in der Materie des XXXX tätig war. Dabei wird seitens des Bundesverwaltungsgerichts nicht verkannt, dass auch die Beschwerdeführerin über Kenntnisse des XXXX verfügt, der Wissensstand der Mitbewerberin war jedoch als relevanter anzusehen.Gesamt betrachtet ist davon auszugehen, dass die bereits bestehenden Kenntnisse in den betreffenden Materien bei der Mitbewerberin römisch 40 als am höchsten anzusehen waren, nachdem diese tagtäglich insbesondere in der Materie des römisch 40 tätig war.

Dabei wird seitens des Bundesverwaltungsgerichts nicht verkannt, dass auch die Beschwerdeführerin über Kenntnisse des römisch 40 verfügt, der Wissensstand der Mitbewerberin war jedoch als relevanter anzusehen.

2.11.6. Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung

Die Beschwerdeführerin verwies diesbezüglich auf das Laufbahndatenblatt. Sie habe die Matura berufsbegleitend abgelegt, danach studiert. Es würde auch die Bereitschaft zur Weiterbildung bestehen, wenn sie im Katalog etwas Geeignetes finden würde (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 17). Festzuhalten ist an dieser Stelle, wie bereits an früherer Stelle angemerkt, dass die Beschwerdeführerin seit 2017 keine Fortbildungsmaßnahmen absolviert hat, was sich jedoch – wie ebenfalls bereits angeführt – plausibel erklären ließ.Die Beschwerdeführerin verwies diesbezüglich auf das Laufbahndatenblatt. Sie habe die Matura berufsbegleitend abgelegt, danach studiert. Es würde auch die Bereitschaft zur Weiterbildung bestehen, wenn sie im Katalog etwas Geeignetes finden würde vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 17). Festzuhalten ist an dieser Stelle, wie bereits an früherer Stelle angemerkt, dass die Beschwerdeführerin seit 2017 keine Fortbildungsmaßnahmen absolviert hat, was sich jedoch – wie ebenfalls bereits angeführt – plausibel erklären ließ.

Den Bewerbungsunterlagen von XXXX waren keine absolvierten Fortbildungsmaßnahmen zu entnehmen. Dazu befragt, ob sie keine Fortbildungsmaßnahmen besucht habe, erklärte diese schlüssig, warum dies nicht geschehen sei, insbesondere weil dies auch an ihrer Dienststelle nicht gang und gäbe gewesen sei. In der mündlichen Verhandlung führte sie an, dass ihr Wunsch nach persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung gerade der Grund gewesen sei, warum sie sich auf diese Position beworben habe (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 63). In ihrer schriftlichen Bewerbung führte sie an, dass sie neue Herausforderungen suche, was sie dazu bewegt habe, die ausgeschriebene Stelle als nächsten Schritt in ihrer persönlichen Entwicklung anzustreben.Den Bewerbungsunterlagen von römisch 40 waren keine absolvierten Fortbildungsmaßnahmen zu entnehmen. Dazu befragt, ob sie keine Fortbildungsmaßnahmen besucht habe, erklärte diese schlüssig, warum dies nicht geschehen sei, insbesondere weil dies auch an ihrer Dienststelle nicht gang und gäbe gewesen sei. In der mündlichen Verhandlung führte sie an, dass ihr Wunsch nach persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung gerade der Grund gewesen sei, warum sie sich auf diese Position beworben habe vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 63). In ihrer schriftlichen Bewerbung führte sie an, dass sie neue Herausforderungen suche, was sie dazu bewegt habe, die ausgeschriebene Stelle als nächsten Schritt in ihrer persönlichen Entwicklung anzustreben.

XXXX gab an, dass eine Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bei ihr definitiv gegeben sei (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 74). Dies bestätigt das von ihr berufsbegleitend betriebene Studium der Rechtswissenschaften. In ihrer schriftlichen Bewerbung hatte sie zuvor angeführt, dass es ihr ein persönliches Anliegen sei, in gesuchter Funktion neue Arbeitserfahrung zu sammeln, sich zusätzlichen juristisches Know-how im Bereich des Öffentlichen Rechts anzueignen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. römisch 40 gab an, dass eine Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bei ihr definitiv gegeben sei vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 74). Dies bestätigt das von ihr berufsbegleitend betriebene Studium der Rechtswissenschaften. In ihrer schriftlichen Bewerbung hatte sie zuvor angeführt, dass es ihr ein persönliches Anliegen sei, in gesuchter Funktion neue Arbeitserfahrung zu sammeln, sich zusätzlichen juristisches Know-how im Bereich des Öffentlichen Rechts anzueignen und sich neuen Herausforderungen zu stellen.

XXXX führte zu diesem Punkt des Anforderungsprofils aus, dass Voraussetzung eine Bereitschaft gewesen sei. Der Nachweis vieler bereits absolvierter Aus- bzw. Fortbildungen sei nicht verlangt worden. Vielmehr sei aus ihrer Sicht dieses grundsätzlich schwer messbare Kriterium in die Zukunft gerichtet (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 47). In ihrem Ersuchen an die Dienstbehörde nach Durchführung der Bewerbungsgespräche und Sichtung der Bewerbungsunterlagen führte die Abteilungsleiterin zu XXXX aus, dass die Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch ihre Bewerbung zu erblicken sei, darüber hinaus habe ihre Bereitschaft im Lauf des Bewerbungsverfahrens überzeugen können (vgl. Einlageblatt zu GZ. XXXX). In ihrer Stellungnahme an die Dienstbehörde vom 05.11.2025 hatte sie zuvor angeführt, eine vorhandene Bereitschaft daran zu messen, wie viele Fortbildungen eine Person auf die Dauer

der Dienstjahre absolviert habe, ohne zu berücksichtigen, ob für die Mitbewerberin überhaupt dienstlich die Möglichkeit bestanden habe, Fortbildungen in Anspruch zu nehmen, erscheine aus sachlich objektiven Gründen nicht zulässig. Daher sei von einer derartigen Bewertung seitens der Abteilung Abstand genommen worden, ebenso wie von der Bewertung, welche Bewerberin mehr Bereitschaft verspürt habe. römisch 40 führte zu diesem Punkt des Anforderungsprofils aus, dass Voraussetzung eine Bereitschaft gewesen sei. Der Nachweis vieler bereits absolvierter Aus- bzw. Fortbildungen sei nicht verlangt worden. Vielmehr sei aus ihrer Sicht dieses grundsätzlich schwer messbare Kriterium in die Zukunft gerichtet vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 47). In ihrem Ersuchen an die Dienstbehörde nach Durchführung der Bewerbungsgespräche und Sichtung der Bewerbungsunterlagen führte die Abteilungsleiterin zu römisch 40 aus, dass die Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch ihre Bewerbung zu erblicken sei, darüber hinaus habe ihre Bereitschaft im Lauf des Bewerbungsverfahrens überzeugen können vergleiche Einlageblatt zu GZ. römisch 40). In ihrer Stellungnahme an die Dienstbehörde vom 05.11.2025 hatte sie zuvor angeführt, eine vorhandene Bereitschaft daran zu messen, wie viele Fortbildungen eine Person auf die Dauer der Dienstjahre absolviert habe, ohne zu berücksichtigen, ob für die Mitbewerberin überhaupt dienstlich die Möglichkeit bestanden habe, Fortbildungen in Anspruch zu nehmen, erscheine aus sachlich objektiven Gründen nicht zulässig. Daher sei von einer derartigen Bewertung seitens der Abteilung Abstand genommen worden, ebenso wie von der Bewertung, welche Bewerberin mehr Bereitschaft verspürt habe.

Der belangten Behörde ist zuzustimmen, wenn sie davon ausgeht, dass die Bereitschaft zur Weiterentwicklung nicht mit absolvierten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen gleichzusetzen ist, wenn auch deren Absolvierung zeigen, dass eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung gegeben ist.

Im Ergebnis konnte insbesondere die Abteilungsleiterin schlüssig darlegen, warum sie vor allem auch aufgrund des persönlichen Eindrucks in diesem persönlichen Kriterium, bei deren Beurteilung der Behörde nach der Rechtsprechung auch ein gewisser Ermessensspielraum zukommt (vgl. u.a. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f), davon ausging, dass die entsprechende Bereitschaft bei sämtlichen Bewerberinnen gegeben war. Dem ist insbesondere auch angesichts der Tatsache, dass eine Bewertung persönlicher Kriterien, die nicht so leicht messbar sind, der Dienstbehörde zu überlassen ist, sofern dies sachlich begründbar ist, nicht entgegenzutreten.Im Ergebnis konnte insbesondere die Abteilungsleiterin schlüssig darlegen, warum sie vor allem auch aufgrund des persönlichen Eindrucks in diesem persönlichen Kriterium, bei deren Beurteilung der Behörde nach der Rechtsprechung auch ein gewisser Ermessensspielraum zukommt vergleiche u.a. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f), davon ausging, dass die entsprechende Bereitschaft bei sämtlichen Bewerberinnen gegeben war. Dem ist insbesondere auch angesichts der Tatsache, dass eine Bewertung persönlicher Kriterien, die nicht so leicht messbar sind, der Dienstbehörde zu überlassen ist, sofern dies sachlich begründbar ist, nicht entgegenzutreten.

2.11.7. sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift und Fremdsprachenkenntnis in Englisch und hohes Maß an EDV-Kenntnissen

Zu den Englischkenntnissen der Beschwerdeführerin ist auf den auf der Verwaltungsakademie des Bundes absolvierten Englisch-Kurs des Niveaus C2 zu verweisen. Die Frage, ob ihr das Fachvokabular des betreffenden Aufgabenbereichs geläufig sei, verneinte die Beschwerdeführerin, gab aber an, dass sie sich dieses hätte leicht aneignen können. Sie habe zudem in ihrem täglichen Arbeitsgebrauch mit diversen Datenanwendungen zu tun, mit dem XXXX habe sie jedoch nie zu arbeiten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 23). Zu den Englischkenntnissen der Beschwerdeführerin ist auf den auf der Verwaltungsakademie des Bundes absolvierten Englisch-Kurs des Niveaus C2 zu verweisen. Die Frage, ob ihr das Fachvokabular des betreffenden Aufgabenbereichs geläufig sei, verneinte die Beschwerdeführerin, gab aber an, dass sie sich dieses hätte leicht aneignen können. Sie habe zudem in ihrem täglichen Arbeitsgebrauch mit diversen Datenanwendungen zu tun, mit dem römisch 40 habe sie jedoch nie zu arbeiten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 23).

Die Mitbewerberin XXXX verfügt jedenfalls über Englisch auf Matura-Niveau. Zusätzlich verfügt sie aufgrund ihrer Tätigkeit, insbesondere als XXXX , über entsprechendes Fachvokabular in den Materien des XXXX . Zusätzlich sei sie nach ihren Angaben in ihrer damaligen Tätigkeit für Anträge von XXXX zuständig gewesen,

mit denen eine Kommunikation auf Englisch stattgefunden habe (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 64). Neben allgemeinen EDV-Kenntnissen wies sie zudem aufgrund ihrer Tätigkeit im XXXX -Wartungsteam bzw. als EDV-Beauftragte ebenfalls zusätzliche Qualifikationen auf. Die Mitbewerberin römisch 40 verfügt jedenfalls über Englisch auf Matura-Niveau. Zusätzlich verfügt sie aufgrund ihrer Tätigkeit, insbesondere als römisch 40 , über entsprechendes Fachvokabular in den Materien des römisch 40 . Zusätzlich sei sie nach ihren Angaben in ihrer damaligen Tätigkeit für Anträge von römisch 40 zuständig gewesen, mit denen eine Kommunikation auf Englisch stattgefunden habe vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 64). Neben allgemeinen EDV-Kenntnissen wies sie zudem aufgrund ihrer Tätigkeit im römisch 40 -Wartungsteam bzw. als EDV-Beauftragte ebenfalls zusätzliche Qualifikationen auf.

Auch XXXX verwies auf profunde Englisch-Kenntnisse, nachdem sie in einer früheren Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei Kontakt zu englisch-sprachigen Mandanten hatte sowie auch Texte in englischer Sprache zu konzipieren gehabt habe. Die erforderliche Terminologie zu den Fachbereichen war ihr nicht bekannt. Mit den EDV-Anwendungen in der Abteilung sei sie vertraut gewesen. Insbesondere verfüge sie jedenfalls über Kenntnisse spezifischer Rechtsdatenbanken (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 75). Auch römisch 4 0 verwies auf profunde Englisch-Kenntnisse, nachdem sie in einer früheren Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei Kontakt zu englisch-sprachigen Mandanten hatte sowie auch Texte in englischer Sprache zu konzipieren gehabt habe. Die erforderliche Terminologie zu den Fachbereichen war ihr nicht bekannt. Mit den EDV-Anwendungen in der Abteilung sei sie vertraut gewesen. Insbesondere verfüge sie jedenfalls über Kenntnisse spezifischer Rechtsdatenbanken vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 75).

Die Abteilungsleiterin XXXX attestierte aufgrund ihres gewonnenen Eindrucks aufgrund der Bewerbungen sowie der geführten Gespräche sämtlichen Bewerberinnen eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift. Zu den geforderten Englischkenntnissen führte sie an, dass sie davon ausgehe, dass jemand, der die Matura absolviert habe, entsprechende Kenntnisse aufweisen würde. Eine konkrete Einstufung sei jedenfalls nicht gefordert gewesen. Auf die Frage, inwieweit Kenntnisse des Fachvokabulars entscheidungsrelevant gewesen seien, erwähnte sie, die Kenntnisse von XXXX , die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, wie bereits oben angeführt, auch über ein entsprechendes Fachvokabular verfügte, in die Wertung hineingezogen zu haben (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 47). Zu den EDV-Kenntnissen führte sie aus, dass diese bei allen generell vorhanden seien, weil jede an in der täglichen Arbeit mit diversen Arbeitsprozessen bzw. Registern konfrontiert gewesen sei. Ein entsprechendes hohes Maß (wie von der Interessent:innensuche gefordert) sei bei XXXX gegeben gewesen sei, dies, weil sie EDV-Beauftragte und Mitglied des Wartungsteams des XXXX gewesen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 47 f.) Zu XXXX führte die Abteilungsleiterin im Besetzungsvorschlag an, dass sie neben den allgemeinen EDV-Kenntnissen als EDV-Beauftragte und Teil des XXXX -Wartungsteams über konkrete im betreffenden Fachbereich wertvolle Kenntnisse verfüge. Sie sei zudem XXXX -Beauftragte und zeichne sich mitverantwortlich für die Korrespondenz zwischen Österreich und anderen EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf XXXX , wobei diese hauptsächlich in englischer Sprache erfolge. Sie verfüge daher neben Englisch auf Maturaniveau über einschlägige Sprachkenntnisse. Zur Mitbewerberin XXXX wurde ausgeführt, dass diese über EDV-Kenntnisse verfüge und mit Datenanwendungen und Recherchen in Rechtsdatenbanken vertraut sei. Sie verfüge über Englischkenntnisse auf Maturaniveau. Auch der Beschwerdeführerin konstatierte die Abteilungsleiterin die entsprechenden EDV-Kenntnisse. Diese würden den Umfang mit Registern und Datenanwendungen wie dem XXXX umfassen. Sie verfüge über eine SIAK-Einstufung auf dem Niveau C2 in der Fremdsprache Englisch aus dem Jahr 2015. Die Abteilungsleiterin römisch 40 attestierte aufgrund ihres gewonnenen Eindrucks aufgrund der Bewerbungen sowie der geführten Gespräche sämtlichen Bewerberinnen eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift. Zu den geforderten Englischkenntnissen führte sie an, dass sie davon ausgehe, dass jemand, der die Matura absolviert habe, entsprechende Kenntnisse aufweisen würde. Eine konkrete Einstufung sei jedenfalls nicht gefordert gewesen. Auf die Frage, inwieweit Kenntnisse des Fachvokabulars entscheidungsrelevant gewesen seien, erwähnte sie, die Kenntnisse von römisch 40 , die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, wie bereits oben angeführt, auch über ein entsprechendes Fachvokabular verfügte, in die Wertung hineingezogen zu haben vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 47). Zu den EDV-Kenntnissen führte sie aus, dass diese bei allen generell vorhanden seien, weil jede an in der täglichen Arbeit mit diversen Arbeitsprozessen bzw. Registern konfrontiert gewesen sei. Ein entsprechendes hohes Maß (wie von der Interessent:innensuche gefordert) sei

bei römisch 40 gegeben gewesen sei, dies, weil sie EDV-Beauftragte und Mitglied des Wartungsteams des römisch 40 gewesen sei vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 47 f.) Zu römisch 40 führte die Abteilungsleiterin im Besetzungsvorschlag an, dass sie neben den allgemeinen EDV-Kenntnissen als EDV-Beauftragte und Teil des römisch 40 -Wartungsteams über konkrete im betreffenden Fachbereich wertvolle Kenntnisse verfüge. Sie sei zudem römisch 40 -Beauftragte und zeichne sich mitverantwortlich für die Korrespondenz zwischen Österreich und anderen EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf römisch 40 , wobei diese hauptsächlich in englischer Sprache erfolge. Sie verfüge daher neben Englisch auf Maturaniveau über einschlägige Sprachkenntnisse. Zur Mitbewerberin römisch 40 wurde ausgeführt, dass diese über EDV-Kenntnisse verfüge und mit Datenanwendungen und Recherchen in Rechtsdatenbanken vertraut sei. Sie verfüge über Englischkenntnisse auf Maturaniveau. Auch der Beschwerdeführerin konstatierte die Abteilungsleiterin die entsprechenden EDV-Kenntnisse. Diese würden den Umfang mit Registern und Datenanwendungen wie dem römisch 40 umfassen. Sie verfüge über eine SIAK-Einstufung auf dem Niveau C2 in der Fremdsprache Englisch aus dem Jahr 2015.

In Übereinstimmung mit der belangten Behörde geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass sämtliche Bewerberinnen über eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift sowie die Englischkenntnisse verfügt hätten. Bei der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin ist davon auszugehen, dass ihr hinsichtlich der Sprachkenntnisse insoweit ein Vorteil zukommt, als diese auch über entsprechendes Fachvokabular im Bereich des XXXX bereits verfüge. Der belangten Behörde ist insoweit nicht entgegenzutreten, als dass sie deren EDV-Kenntnisse höher bewertet als jene der Mitbewerberin. Dies lässt sich mit deren Kenntnissen und Erfahrungen infolge ihrer zusätzlichen Beauftragungen schlüssig erklären.In Übereinstimmung mit der belangten Behörde geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass sämtliche Bewerberinnen über eine sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift sowie die Englischkenntnisse verfügt hätten. Bei der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin ist davon auszugehen, dass ihr hinsichtlich der Sprachkenntnisse insoweit ein Vorteil zukommt, als diese auch über entsprechendes Fachvokabular im Bereich des römisch 40 bereits verfüge. Der belangten Behörde ist insoweit nicht entgegenzutreten, als dass sie deren EDV-Kenntnisse höher bewertet als jene der Mitbewerberin. Dies lässt sich mit deren Kenntnissen und Erfahrungen infolge ihrer zusätzlichen Beauftragungen schlüssig erklären.

2.11.8. hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit sowie Eigeninitiative und Entscheidungsfähigkeit, praxisbezogene Denkweise

Dazu befragt gab die Beschwerdeführerin an, als Referentin im Parteienverkehr gezwungen zu sein, möglichst praxisnahe zu arbeiten und möglichst teamfähig zu sein. Flexibilität sei tagtäglich erforderlich (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 24 f.). An späterer Stelle führte sie im Zusammenhang mit ihrem absolvierten Studium an, dass sie dabei gelernt habe, fokussiert zu arbeiten und Gewichtungen festzulegen (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 26). Dazu befragt gab die Beschwerdeführerin an, als Referentin im Parteienverkehr gezwungen zu sein, möglichst praxisnahe zu arbeiten und möglichst teamfähig zu sein. Flexibilität sei tagtäglich erforderlich vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 24 f.). An späterer Stelle führte sie im Zusammenhang mit ihrem absolvierten Studium an, dass sie dabei gelernt habe, fokussiert zu arbeiten und Gewichtungen festzulegen vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 26).

Die Mitbewerberin XXXX verwies auf die große Verantwortung als Referentin im Bereich des XXXX . Hier habe sie selbständig zu entscheiden gehabt, wer XXXX sei. Auch Teamfähigkeit sei bei ihr gegeben (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 64 f.). In ihrer schriftlichen Bewerbung führte sie zuvor aus, sich im Zuge ihrer Tätigkeit im Parteienverkehr eine erhöhte Stressresistenz sowie Belastbarkeit angeeignet zu haben, was ihre Leistungsfähigkeit überaus gesteigert habe.Die Mitbewerberin römisch 40 verwies auf die große Verantwortung als Referentin im Bereich des römisch 40 . Hier habe sie selbständig zu entscheiden gehabt, wer römisch 40 sei. Auch Teamfähigkeit sei bei ihr gegeben vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 64 f.). In ihrer schriftlichen Bewerbung führte sie zuvor aus, sich im Zuge ihrer Tätigkeit im Parteienverkehr eine erhöhte Stressresistenz sowie Belastbarkeit angeeignet zu haben, was ihre Leistungsfähigkeit überaus gesteigert habe.

Hinsichtlich dieser Anforderungskriterien verwies XXXX auf ihre Vortätigkeit in der Privatwirtschaft. Sie habe in verschiedenen XXXX gearbeitet, war dabei als Managerin sowie als Team-Koordinatorin tätig. Dies seien

Tätigkeiten, in denen sie insbesondere hohes Verantwortungsbewusstsein an den Tag legen habe müssen. Ihr seien auch budgetäre Entscheidungskompetenzen zugekommen. Auch bei ihrer Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei habe sie selbständig und eigenverantwortlich die ihr zugewiesenen Agenden zu erledigen gehabt. Im Hinblick auf die angeführte praxisbezogene Denkweise verwies sie auf ihre Fähigkeit, mit juristischen Texten zu arbeiten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 75 f.). Hinsichtlich dieser Anforderungskriterien verwies römisch 40 auf ihre Vortätigkeit in der Privatwirtschaft. Sie habe in verschiedenen römisch 40 gearbeitet, war dabei als Managerin sowie als Team-Koordinatorin tätig. Dies seien Tätigkeiten, in denen sie insbesondere hohes Verantwortungsbewusstsein an den Tag legen habe müssen. Ihr seien auch budgetäre Entscheidungskompetenzen zugekommen. Auch bei ihrer Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei habe sie selbständig und eigenverantwortlich die ihr zugewiesenen Agenden zu erledigen gehabt. Im Hinblick auf die angeführte praxisbezogene Denkweise verwies sie auf ihre Fähigkeit, mit juristischen Texten zu arbeiten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 75 f.).

In diesem Punkt ging die Abteilungsleiterin XXXX bei allen Bewerberinnen vom Vorhandensein eines entsprechenden Verantwortungsbewusstseins aus, dies aufgrund der von ihnen bislang durchgeführten Tätigkeiten. Wenn man Parteienverkehr habe, müsse man auch teamfähig und entscheidungsfähig sein. Auch dies sei aus ihrer Sicht wohl bei allen Bewerberinnen gegeben gewesen. Im Unterpunkt „praxisbezogene Denkweise“ sah sie XXXX im Vorteil, weil sie die praxisnahe Denkweise auf diese Materien als Einzige aufweisen konnte (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 49). In diesem Punkt ging die Abteilungsleiterin römisch 40 bei allen Bewerberinnen vom Vorhandensein eines entsprechenden Verantwortungsbewusstseins aus, dies aufgrund der von ihnen bislang durchgeführten Tätigkeiten. Wenn man Parteienverkehr habe, müsse man auch teamfähig und entscheidungsfähig sein. Auch dies sei aus ihrer Sicht wohl bei allen Bewerberinnen gegeben gewesen. Im Unterpunkt „praxisbezogene Denkweise“ sah sie römisch 40 im Vorteil, weil sie die praxisnahe Denkweise auf diese Materien als Einzige aufweisen konnte vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 49).

Bei diesen Kriterien handelt es sich wiederum um schwer messbare Kriterien, bei denen der Behörde ebenfalls ein gewisser Ermessenspielraum zukommt, sofern die Entscheidung sachlich begründet ist. Der Entscheidung der Behörde in diesem Grund ist mangels Überschreitens des Ermessens nicht in Zweifel zu ziehen.

2.11.9. Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß §§ 55 ff. SPG2.11.9. Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß Paragraphen 55, ff. SPG

Eine entsprechende Bereitschaft war bei sämtlichen Bewerberinnen gegeben. Zu diesem Punkt führten diese zwar nicht in ihren Bewerbungen explizit aus, in den Bewerbungsgesprächen zeigten sie jedoch in der Folge ihre Bereitschaft.

Bei dieser in der Interessent:innensuche genannten Voraussetzung ist davon auszugehen, dass diese als Grundvoraussetzung anzusehen ist, bei deren Fehlen eine Bewerbung auszuscheiden gewesen wäre. Eine etwaige höhere Eignung einer der Bewerberinnen kann bei einem derartigen Kriterium nicht festgemacht werden.

2.11.10. Inwieweit das von der Beschwerdeführerin absolvierte Studium der XXXX , wie in der Beschwerde vorgebracht, für die betreffende Position von wesentlicher Bedeutung wäre, konnte die Beschwerdeführerin nicht plausibel darstellen. So war für das Bundesverwaltungsgericht nicht ersichtlich, inwieweit etwa Kenntnisse der XXXX gerade für diese Position von wesentlicher Relevanz sein könnten und konnten dies auch die diesbezüglichen Ausführungen der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung nicht veranschaulichen (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 26 f.). Auch für die Abteilungsleiterin XXXX war nicht ersichtlich, inwieweit dieses Studium einen erheblichen Mehrwert für die Arbeit in der Abteilung darstellen würde. Insbesondere das in den in der Beschwerde angeführten Lehrveranstaltungen erworbene Wissen spiele bei den zu erfüllenden Aufgaben keine Rolle (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 52 ff.) 2.11.10. Inwieweit das von der Beschwerdeführerin absolvierte Studium der römisch 40 , wie in der Beschwerde vorgebracht, für die betreffende Position von wesentlicher Bedeutung wäre, konnte die Beschwerdeführerin nicht plausibel darstellen. So war für das Bundesverwaltungsgericht nicht ersichtlich, inwieweit etwa Kenntnisse der römisch

4 0 gerade für diese Position von wesentlicher Relevanz sein könnten und konnten dies auch die diesbezüglichen Ausführungen der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung nicht veranschaulichen (siehe Verhandlungsprotokoll, S. 26 f.). Auch für die Abteilungsleiterin römisch 40 war nicht ersichtlich, inwieweit dieses Studium einen erheblichen Mehrwert für die Arbeit in der Abteilung darstellen würde. Insbesondere das in den in der Beschwerde angeführten Lehrveranstaltungen erworbene Wissen spiele bei den zu erfüllenden Aufgaben keine Rolle vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 52 ff.)

2.11.12. Gesamt betrachtet kann nach umfassender Betrachtung der Bewerberinnen in sämtlichen Anforderungskriterien der Ansicht der belangten Behörde, dass es sich bei der Mitbewerberin XXXX um die am besten geeignetste Bewerberin gehandelt habe, nicht entgegengetreten werden. In der Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen stützte sich die belangte Behörde plausibel darauf, dass diese aufgrund ihrer sechsjährigen Tätigkeit in der Landespolizeidirektion XXXX über mehr als profunde Kenntnisse der einschlägigen Rechtsmaterien sowie erheblichen Praxisbezug im Aufgabenbereich einer XXXX verfüge, zudem über Erfahrung im XXXX . Daher sei von einer schnellen Einarbeitung bzw. Vertiefung der Materien auszugehen. Sie weise die geforderten Englisch- bzw. EDV-Kenntnisse auf, verfüge über einschlägiges rechtsmaterienspezifisches Sprachwissen und tiefergehende Praxiserfahrung im EDV-Bereich im Umgang mit einschlägigen Registern im Bereich XXXX . 2.11.12. Gesamt betrachtet kann nach umfassender Betrachtung der Bewerberinnen in sämtlichen Anforderungskriterien der Ansicht der belangten Behörde, dass es sich bei der Mitbewerberin römisch 40 um die am besten geeignetste Bewerberin gehandelt habe, nicht entgegengetreten werden. In der Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen stützte sich die belangte Behörde plausibel darauf, dass diese aufgrund ihrer sechsjährigen Tätigkeit in der Landespolizeidirektion römisch 40 über mehr als profunde Kenntnisse der einschlägigen Rechtsmaterien sowie erheblichen Praxisbezug im Aufgabenbereich einer römisch 40 verfüge, zudem über Erfahrung im römisch 40 . Daher sei von einer schnellen Einarbeitung bzw. Vertiefung der Materien auszugehen. Sie weise die geforderten Englisch- bzw. EDV-Kenntnisse auf, verfüge über einschlägiges rechtsmaterienspezifisches Sprachwissen und tiefergehende Praxiserfahrung im EDV-Bereich im Umgang mit einschlägigen Registern im Bereich römisch 40 .

Zur Beschwerdeführerin wurde in nicht zu beeinspruchender Weise dargelegt, dass auch diese über umfangreiche Erfahrungswerte sowie gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation verfüge. Hingegen wurde ihr im Vergleich zur Mitbewerberin kein profundes Wissen in den speziellen Materien attestiert und geschlussfolgert, dass eine Einarbeitung in den Fachbereich einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen würde. Zur längeren Dienstzeit der Beschwerdeführerin führte die belangte Behörde schlüssig aus, dass die dienstlichen Erfahrungswerte der Beschwerdeführerin, die jedoch nicht im Tätigkeitsfeld der zu besetzenden Position liegen würden, in Bezug zum Fachwissen der Mitbewerberin nicht in vergleichbarer Weise herangezogen werden könnten.

Gesamt betrachtet konnte die belangte Behörde schlüssig darlegen, warum die Eignung der Mitbewerberin XXXX am höchsten einzustufen war und sie in der Folge mit der verfahrensgegenständlichen Position betraut wurde.Gesamt betrachtet konnte die belangte Behörde schlüssig darlegen, warum die Eignung der Mitbewerberin römisch 40 am höchsten einzustufen war und sie in der Folge mit der verfahrensgegenständlichen Position betraut wurde.

2.12. Das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission liegt im Gerichtsakt ein.

Einleitend ist anzumerken, dass einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission grundsätzlich Beweiswert zukommt, sodass die Behörde in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach § 18 Abs. 2 B-GlBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr gemäß§ 45 Abs. 2 AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen kommt (vgl. VwGH 21.02.2013, 2012/02/2013). Einleitend ist anzumerken, dass einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission grundsätzlich Beweiswert zukommt, sodass die Behörde in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach Paragraph 18, Absatz 2, B-GlBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr gemäß Paragraph 45, Absatz 2, AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort

zugrundeliegenden Beweisergebnissen kommt vergleiche VwGH 21.02.2013, 2012/02/2013).

Festzuhalten ist, dass an der Sitzung des Senats der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 15.01.2025 die Beschwerdeführerin, als Dienstgebervertreterinnen XXXX sowie eine weitere Vertreterin der belangten Behörde, weiters der Gleichbehandlungsbeauftragte XXXX , teilnahmen. Nicht gehört wurden insbesondere die Mitbewerberinnen. Somit konnte sich die Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht persönlich von den Qualifikationen der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin überzeugen. Dem Bundesverwaltungsgericht war es infolge der Aussagen sämtlicher Bewerber:innen möglich, deren Qualifikationen näher zu hinterfragen und dadurch ein umfassendes, auch persönliches Bild zu gewinnen, das im Ergebnis eine bessere Eignung der Mitbewerberin XXXX ergeben hat.Festzuhalten ist, dass an der Sitzung des Senats der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 15.01.2025 die Beschwerdeführerin, als Dienstgebervertreterinnen römisch 40 sowie eine weitere Vertreterin der belangten Behörde, weiters der Gleichbehandlungsbeauftragte römisch 40 , teilnahmen. Nicht gehört wurden insbesondere die Mitbewerberinnen. Somit konnte sich die Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht persönlich von den Qualifikationen der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin überzeugen. Dem Bundesverwaltungsgericht war es infolge der Aussagen sämtlicher Bewerber:innen möglich, deren Qualifikationen näher zu hinterfragen und dadurch ein umfassendes, auch persönliches Bild zu gewinnen, das im Ergebnis eine bessere Eignung der Mitbewerberin römisch 40 ergeben hat.

Nicht gefolgt werden kann dem Gutachten insofern, als es sich bei dem am 12.07.2023 durchgeführten Gespräch zwischen Abteilungsleiterin und Beschwerdeführerin um ein zweites, abrundendes Gespräch gehandelt habe. Vielmehr ergab sich aus dem Akt (siehe die Terminvereinbarungs-E-Mails mit den anderen Bewerberinnen im selben Zeitraum) sowie den Angaben der Zeuginnen, dass dieses Gespräch im Juli 2023 das tatsächliche Bewerbungsgespräch im Rahmen der Interessent:innensuche war. Das erste Gespräch im März 2023 war hingegen als informelles Gespräch zu werten, das de facto der Abklärung der damaligen Interessenbekundung diente. In welcher Form die freiwerdende Position nachzubesetzen war, war zu diesem Zeitpunkt behördenintern noch offen.

Festzuhalten ist im Übrigen, dass im Verfahrensgang des Gutachtens zwar der Einwand der Gleichbehandlungsbeauftragten angeführt ist, weiters die dazu ergangene Stellungnahme der Dienstbehörde, nicht jedoch die abschließende, sodann die Zustimmung von Seiten der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erteilende E-Mail. Diese E-Mail wurde von der als Zeugin befragten XXXX vor dem Bundesverwaltungsgericht erwähnt und sodann im Nachhinein dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt und von diesem in der Folge der Beschwerdeführerin vorgelegt. An der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 15.01.2025 nahm nicht XXXX teil, sondern XXXX , der in seiner Stellungnahme nur auf den eingangs erhobenen Einwand der Gleichbehandlungsbeauftragten einging, nicht aber auf deren später erfolgte Zustimmung, nachdem dieser umfassendere Unterlagen wie die Interessent:innensuche und eine begründete Stellungnahme der Dienstbehörde vorgelegt worden waren. Aus dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist nicht ersichtlich, dass dem Senat die Tatsache der erteilten Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt gewesen wäre.Festzuhalten ist im Übrigen, dass im Verfahrensgang des Gutachtens zwar der Einwand der Gleichbehandlungsbeauftragten angeführt ist, weiters die dazu ergangene Stellungnahme der Dienstbehörde, nicht jedoch die abschließende, sodann die Zustimmung von Seiten der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erteilende E-Mail. Diese E-Mail wurde von der als Zeugin befragten römisch 40 vor dem Bundesverwaltungsgericht erwähnt und sodann im Nachhinein dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt und von diesem in der Folge der Beschwerdeführerin vorgelegt. An der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 15.01.2025 nahm nicht römisch 40 teil, sondern römisch 40 , der in seiner Stellungnahme nur auf den eingangs erhobenen Einwand der Gleichbehandlungsbeauftragten einging, nicht aber auf deren später erfolgte Zustimmung, nachdem dieser umfassendere Unterlagen wie die Interessent:innensuche und eine begründete Stellungnahme der Dienstbehörde vorgelegt worden waren. Aus dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist nicht ersichtlich, dass dem Senat die Tatsache der erteilten Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt gewesen wäre.

XXXX führte in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission an, dass – wenn die Aussage bezüglich

des Generationenwechsels, wie von der Beschwerdeführerin ausgeführt – tatsächlich so gefallen sei, dies als sehr starkes Indiz für eine Altersdiskriminierung zu werten sei (vgl. Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 21). Dazu ist anzumerken, dass auch nach Einholung mehrere Zeugenaussagen nicht festgestellt werden konnte, dass diese Aussage tatsächlich in dieser Form getätigt worden sei. Im Gegenteil führten die unabhängig von einander befragten Zeuginnen schlüssig aus, dass ein Generationenwechsel zwar – aufgrund mehrerer im Umfeld der Nachbesetzung erfolgten Pensionierungen bzw. Ruhestandsversetzungen – angestanden habe, deren Neubesetzung jedoch nicht das Ziel verfolgt habe, eine Verjüngung der Belegschaft vorzunehmen. Auch der Senat der Bundes-Gleichbehandlungskommission ging sodann davon aus, dass diese Bemerkung nicht in dieser Form gefallen sei (siehe S. 31 f. des Gutachtens). römisch 40 führte in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission an, dass – wenn die Aussage bezüglich des Generationenwechsels, wie von der Beschwerdeführerin ausgeführt – tatsächlich so gefallen sei, dies als sehr starkes Indiz für eine Altersdiskriminierung zu werten sei vergleiche Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 21). Dazu ist anzumerken, dass auch nach Einholung mehrere Zeugenaussagen nicht festgestellt werden konnte, dass diese Aussage tatsächlich in dieser Form getätigt worden sei. Im Gegenteil führten die unabhängig von einander befragten Zeuginnen schlüssig aus, dass ein Generationenwechsel zwar – aufgrund mehrerer im Umfeld der Nachbesetzung erfolgten Pensionierungen bzw. Ruhestandsversetzungen – angestanden habe, deren Neubesetzung jedoch nicht das Ziel verfolgt habe, eine Verjüngung der Belegschaft vorzunehmen. Auch der Senat der Bundes-Gleichbehandlungskommission ging sodann davon aus, dass diese Bemerkung nicht in dieser Form gefallen sei (siehe S. 31 f. des Gutachtens).

Den Ausführungen im Gutachten, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die längere Verwendungsdauer der Beschwerdeführerin nicht zum Vorteil gereicht worden sei, ist zu erwidern, dass dies sehr wohl im Rahmen der Erstellung des Besetzungsvorschlags berücksichtigt wurde. So ist der Begründung des Besetzungsvorschlags zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der Landespolizeidirektion XXXX bzw. kurzzeitig auch im Bundesministerium für Inneres über umfangreiche Erfahrungswerte sowie gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation habe. Die zuständige Abteilungsleiterin führte in ihrer Stellungnahme vom 05.11.2025 an die Dienstbehörde an, dass eine Auseinandersetzung im Hinblick auf die Verwendungsdauer sehr wohl stattgefunden habe und die längere Verwendung im Bundesdienst nicht verkannt worden sei. Da es keine Vorgaben hinsichtlich des Ausmaßes der Verwendungsdauer gegeben habe, sei auch bei der Mitbewerberin nach einer achtjährigen Dienstzeit und der Absolvierung der Grundausbildung in diesem Anforderungskriterium von guten Kenntnissen auszugehen gewesen. Sodann wurde ausgeführt, dass eine längere Verwendung keinen wesentlich größeren Mehrwert hinsichtlich des Kriteriums „gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation“ habe und auch kein wesentlicher weiterer Erfahrungszuwachs zu erwarten gewesen wäre. Den Ausführungen im Gutachten, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die längere Verwendungsdauer der Beschwerdeführerin nicht zum Vorteil gereicht worden sei, ist zu erwidern, dass dies sehr wohl im Rahmen der Erstellung des Besetzungsvorschlags berücksichtigt wurde. So ist der Begründung des Besetzungsvorschlags zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der Landespolizeidirektion römisch 40 bzw. kurzzeitig auch im Bundesministerium für Inneres über umfangreiche Erfahrungswerte sowie gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation habe. Die zuständige Abteilungsleiterin führte in ihrer Stellungnahme vom 05.11.2025 an die Dienstbehörde an, dass eine Auseinandersetzung im Hinblick auf die Verwendungsdauer sehr wohl stattgefunden habe und die längere Verwendung im Bundesdienst nicht verkannt worden sei. Da es keine Vorgaben hinsichtlich des Ausmaßes der Verwendungsdauer gegeben habe, sei auch bei der Mitbewerberin nach einer achtjährigen Dienstzeit und der Absolvierung der Grundausbildung in diesem Anforderungskriterium von guten Kenntnissen auszugehen gewesen. Sodann wurde ausgeführt, dass eine längere Verwendung keinen wesentlich größeren Mehrwert hinsichtlich des Kriteriums „gute Kenntnisse der österreichischen Verwaltungsorganisation“ habe und auch kein wesentlicher weiterer Erfahrungszuwachs zu erwarten gewesen wäre.

Der Sichtweise der Bundes-Gleichbehandlungskommission, entsprechende Kenntnisse des XXXX (die nur bei XXXX vorlagen) seien nach der Interessent:innensuche nicht gefordert gewesen, widerlegte die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid insofern, als sie plausibel anführte, dass derartige

Kenntnisse unter Punkt 3 der Interessent:innensuche, die „Erfüllung der für die Anforderungen des Arbeitsplatzes erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten“ zu subsumieren seien. Der Sichtweise der Bundes-Gleichbehandlungskommission, entsprechende Kenntnisse des römisch 40 (die nur bei römisch 40 vorlagen) seien nach der Interessent:innensuche nicht gefordert gewesen, widerlegte die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid insofern, als sie plausibel anführte, dass derartige Kenntnisse unter Punkt 3 der Interessent:innensuche, die „Erfüllung der für die Anforderungen des Arbeitsplatzes erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten“ zu subsumieren seien.

2.13. Aus sämtlichen Aussagen konnte das Bundesverwaltungsgericht keine Anhaltspunkte für die Annahme ableiten, dass der Mitbewerberin XXXX aus Gründen des Alters oder aus einem anderen im B-GlBG normierten Grund der Vorzug gegeben worden wäre. Eine Diskriminierung aus etwaigen anderen Gründen wurde von der Beschwerdeführerin im Übrigen auch nie vorgebracht (siehe etwa zuletzt Verhandlungsprotokoll, S. 9). 2.13. Aus sämtlichen Aussagen konnte das Bundesverwaltungsgericht keine Anhaltspunkte für die Annahme ableiten, dass der Mitbewerberin römisch 40 aus Gründen des Alters oder aus einem anderen im B-GlBG normierten Grund der Vorzug gegeben worden wäre. Eine Diskriminierung aus etwaigen anderen Gründen wurde von der Beschwerdeführerin im Übrigen auch nie vorgebracht (siehe etwa zuletzt Verhandlungsprotokoll, S. 9).

So verneinte die Abteilungsleiterin XXXX die Frage, ob das Alter in die Entscheidung eingeflossen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 55), ebenso sämtliche anderen befragten Zeuginnen sowie die Behördenvertreterin (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 10). Im verfahrensgegenständlichen Bescheid ist diesbezüglich angeführt, dass das Lebensalter der jeweiligen Bewerberinnen nicht im Fokus gestanden sei. Vielmehr seien die dienstlichen Erfahrungswerte der Beschwerdeführerin nicht mit dem Fachwissen der Mitbewerberin vergleichbar gewesen. Profunde Kenntnisse der maßgeblichen Rechtsvorschriften habe eine der wesentlichen Voraussetzungen gebildet, welche für eine Betrauung mit dieser Funktion zu erfüllen gewesen sei, wobei eine langjährige Diensterfahrung keine erforderliche Voraussetzung dargestellt habe und daher auch nicht als Beurteilungskriterium herangezogen habe werden dürfen. Die höhere Gesamtverwendungsdauer der Beschwerdeführerin in verschiedenen anderen Organisationen des Bundes habe die überwiegend einschlägige Tätigkeit der Mitbewerberin nicht überbieten könne. In der Berücksichtigung der facheinschlägigen, mehrjährigen Berufserfahrung in den konkreten arbeitsplatzrelevanten Rechtsgebieten, welche mit einem höheren Dienstalter nicht ausgeglichen habe werden können, könne keine unsachliche Wertung der Qualifikation der Bewerberinnen erblickt werden.So verneinte die Abteilungsleiterin römisch 40 die Frage, ob das Alter in die Entscheidung eingeflossen sei vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 55), ebenso sämtliche anderen befragten Zeuginnen sowie die Behördenvertreterin vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 10). Im verfahrensgegenständlichen Bescheid ist diesbezüglich angeführt, dass das Lebensalter der jeweiligen Bewerberinnen nicht im Fokus gestanden sei. Vielmehr seien die dienstlichen Erfahrungswerte der Beschwerdeführerin nicht mit dem Fachwissen der Mitbewerberin vergleichbar gewesen. Profunde Kenntnisse der maßgeblichen Rechtsvorschriften habe eine der wesentlichen Voraussetzungen gebildet, welche für eine Betrauung mit dieser Funktion zu erfüllen gewesen sei, wobei eine langjährige Diensterfahrung keine erforderliche Voraussetzung dargestellt habe und daher auch nicht als Beurteilungskriterium herangezogen habe werden dürfen. Die höhere Gesamtverwendungsdauer der Beschwerdeführerin in verschiedenen anderen Organisationen des Bundes habe die überwiegend einschlägige Tätigkeit der Mitbewerberin nicht überbieten könne. In der Berücksichtigung der facheinschlägigen, mehrjährigen Berufserfahrung in den konkreten arbeitsplatzrelevanten Rechtsgebieten, welche mit einem höheren Dienstalter nicht ausgeglichen habe werden können, könne keine unsachliche Wertung der Qualifikation der Bewerberinnen erblickt werden.

Sofern die Beschwerdeführerin in ihrem Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 27.02.2024 ausführt, dass sie von der dort beschäftigten Bediensteten XXXX erfahren habe, die die Abteilungsleiterin auf ihr Interesse an dieser Position aufmerksam gemacht habe, erfahren habe, dass ihre beruflichen Qualifikationen grundsätzlich den Anforderungen entsprechen, jedoch sie nach den Wünschen der Abteilungsleiterin zu alt sei (vgl. S. 2 des Antrags), ist anzumerken, dass diese Aussage in deren Zeugenaussage nicht verifiziert werden konnte (siehe dazu ausführlicher oben unter Punkt 2.8.).Sofern die Beschwerdeführerin in ihrem Antrag auf Prüfung der

Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 27.02.2024 ausführt, dass sie von der dort beschäftigten Bediensteten römisch 40 erfahren habe, die die Abteilungsleiterin auf ihr Interesse an dieser Position aufmerksam gemacht habe, erfahren habe, dass ihre beruflichen Qualifikationen grundsätzlich den Anforderungen entsprechen, jedoch sie nach den Wünschen der Abteilungsleiterin zu alt sei vergleiche S. 2 des Antrags), ist anzumerken, dass diese Aussage in deren Zeugenaussage nicht verifiziert werden konnte (siehe dazu ausführlicher oben unter Punkt 2.8.).

Im an das Verfahren der Bundes-Gleichbehandlungsverfahren anschließende Behördenverfahren über etwaige Ersatzleistungen führte die Abteilungsleiterin XXXX zu den Vorhaltungen der Diskriminierung im Rahmen einer Stellungnahme aus, dass – wäre das Alter in diskriminierender Weise ein Ausschließungsgrund gewesen – eine weitere Kontaktaufnahme und ein Gespräch bereits zu diesem Zeitpunkt unterblieben wäre. Eine Interessent:innensuche habe es zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben. Ein Gesprächstermin sei vor dem Hintergrund der zu besetzenden Planstelle angeboten worden, da seitens der Abteilungsleitung ein definitives Interesse daran bestanden habe, die Beschwerdeführerin kennenzulernen, woraufhin es zum Gespräch am 27.03.2023 gekommen sei. Die Formulierung, welche im Antrag angeführt worden sei, habe sie nicht getätigt. Um in das Gespräch einzuführen und zu erklären, warum eine Nachbesetzung notwendig sei, sei auf den bevorstehenden Generationenwechsel der Abteilung hingewiesen wurde. Keinesfalls sei angeführt worden, dass die Abteilungsleitung einen „Generationenwechsel plane“ (siehe S. 5 des Schreibens vom 26.03.2024). Dies bestätigte auch die an diesem Gespräch ebenfalls beiwohnende stellvertretende Abteilungsleiterin XXXX . Die Abteilungsleiterin habe das Gespräch so eingeleitet, dass es zu einem Generationenwechsel in der Abteilung komme, dies habe daraus resultiert, dass damals vier Ruhestandsversetzungen bevorgestanden hätten (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 81). Im an das Verfahren der Bundes-Gleichbehandlungsverfahren anschließende Behördenverfahren über etwaige Ersatzleistungen führte die Abteilungsleiterin römisch 40 zu den Vorhaltungen der Diskriminierung im Rahmen einer Stellungnahme aus, dass – wäre das Alter in diskriminierender Weise ein Ausschließungsgrund gewesen – eine weitere Kontaktaufnahme und ein Gespräch bereits zu diesem Zeitpunkt unterblieben wäre. Eine Interessent:innensuche habe es zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben. Ein Gesprächstermin sei vor dem Hintergrund der zu besetzenden Planstelle angeboten worden, da seitens der Abteilungsleitung ein definitives Interesse daran bestanden habe, die Beschwerdeführerin kennenzulernen, woraufhin es zum Gespräch am 27.03.2023 gekommen sei. Die Formulierung, welche im Antrag angeführt worden sei, habe sie nicht getätigt. Um in das Gespräch einzuführen und zu erklären, warum eine Nachbesetzung notwendig sei, sei auf den bevorstehenden Generationenwechsel der Abteilung hingewiesen wurde. Keinesfalls sei angeführt worden, dass die Abteilungsleitung einen „Generationenwechsel plane“ (siehe S. 5 des Schreibens vom 26.03.2024). Dies bestätigte auch die an diesem Gespräch ebenfalls beiwohnende stellvertretende Abteilungsleiterin römisch 40 . Die Abteilungsleiterin habe das Gespräch so eingeleitet, dass es zu einem Generationenwechsel in der Abteilung komme, dies habe daraus resultiert, dass damals vier Ruhestandsversetzungen bevorgestanden hätten vergleiche Verhandlungsprotokoll, S. 81).

Im Übrigen gelangte auch die Bundes-Gleichbehandlungskommission nach Durchführung der mündlichen Befragungen sowie Durchsicht der schriftlich vorgelegten Unterlagen zum Eindruck, dass es zu einer divergierenden Interpretation des von XXXX Gesagten und von der Beschwerdeführerin subjektiv glaublich empfangenen Gesprächsinhalts gekommen sei. XXXX habe für den Senat nachvollziehbar und glaubhaft darstellen können, dass sie die Aussage nicht in diesem Wortlaut getätigt habe, sondern im Gespräch einführend als Erklärung für die Nachbesetzungen auf den bevorstehenden Generationenwechsel der Abteilung aufgrund mehrfacher vorangegangener Pensionierungen hingewiesen habe. Sie habe dies bekräftigen können, indem sie dargestellt habe, dass in der Abteilung im Zeitraum eines Jahres rund um die gegenständliche Interessent:innensuche vier Mitarbeiter:innen in den Ruhestand getreten seien. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat darin keine Diskriminierung aufgrund des Lebensalters gesehen (vgl. das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 31 f.). Im Übrigen gelangte auch die Bundes-Gleichbehandlungskommission nach Durchführung der mündlichen Befragungen sowie Durchsicht der schriftlich vorgelegten Unterlagen zum Eindruck, dass es zu einer divergierenden Interpretation des von römisch 40 Gesagten und von der Beschwerdeführerin subjektiv glaublich empfangenen Gesprächsinhalts gekommen sei. römisch 40 habe für den Senat nachvollziehbar und glaubhaft darstellen können, dass sie die

Aussage nicht in diesem Wortlaut getätigt habe, sondern im Gespräch einführend als Erklärung für die Nachbesetzungen auf den bevorstehenden Generationenwechsel der Abteilung aufgrund mehrfacher vorangegangener Pensionierungen hingewiesen habe. Sie habe dies bekräftigen können, indem sie dargestellt habe, dass in der Abteilung im Zeitraum eines Jahres rund um die gegenständliche Interessent:innensuche vier Mitarbeiter:innen in den Ruhestand getreten seien. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat darin keine Diskriminierung aufgrund des Lebensalters gesehen vergleiche das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 31 f.).

Sofern im Gutachten in der Folge ausgeführt wird, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen könne, weil im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte Berufserfahrung verfügen, ist nicht zu verkennen, dass die Beschwerdeführerin eine deutlich längere Gesamtverwendungszeit im Bundesdienst sowie spezifisch im gehobenen Dienst aufweist. Das Bundesverwaltungsgericht vermag jedoch die sodann angeführte Sicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Berufserfahrung der Beschwerdeführerin nicht ausreichend berücksichtigt worden sei, nicht zu teilen. Vielmehr war bei der Mitbewerberin XXXX in den fachspezifischen Anforderungskriterien eine bessere Eignung zu konstatieren, die gesamt betrachtet – bei einer Beurteilung anhand sämtlicher Anforderungskriterien in der Interessent:innensuche – eine bessere Qualifizierung der Mitbewerberin zur Folge hatte.Sofern im Gutachten in der Folge ausgeführt wird, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen könne, weil im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte Berufserfahrung verfügen, ist nicht zu verkennen, dass die Beschwerdeführerin eine deutlich längere Gesamtverwendungszeit im Bundesdienst sowie spezifisch im gehobenen Dienst aufweist. Das Bundesverwaltungsgericht vermag jedoch die sodann angeführte Sicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Berufserfahrung der Beschwerdeführerin nicht ausreichend berücksichtigt worden sei, nicht zu teilen. Vielmehr war bei der Mitbewerberin römisch 40 in den fachspezifischen Anforderungskriterien eine bessere Eignung zu konstatieren, die gesamt betrachtet – bei einer Beurteilung anhand sämtlicher Anforderungskriterien in der Interessent:innensuche – eine bessere Qualifizierung der Mitbewerberin zur Folge hatte.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels gegenteiliger Regelung Einzelrichterzuständigkeit vor.Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels gegenteiliger Regelung Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde

3.1. Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) lauten auszugsweise wie folgt:

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nichtParagraph 4, Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

§ 13 (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nichtParagraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und

7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.(2) Absatz eins, gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmungen

§ 13a (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.Paragraph 13 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 13, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

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.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach dem B-GlBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber:innen zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines:r Bewerber:in abzuleiten ist (siehe u.a. VwGH 12.12.2008, 2004/12/0192). Dabei ist auch festzustellen, welche Tatsachen bei der Beurteilung der Qualifikation der Bewerber:innen zu berücksichtigen sind. Dies betrifft etwa auch die Bewerbungsunterlagen. Erst wenn die erforderlichen Feststellungen betreffend die Bewerber:innen vorliegen, ist eine Beurteilung möglich, wer die oder der Bestgeeignetste ist (vgl. u.a. VwGH 14.05.2025, Ra 2025/12/0082). Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber:innen aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber:innen übersteigen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse (VwGH 29.02.2024, Ra 2022/12/0038). Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (statt vieler VwGH 04.05.2026, Ra 2025/12/0067). Es obliegt der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016). Die in § 20a B-GlBG getroffene Beweislastregelung findet aufgrund des klaren Wortlauts der Bestimmung bei Prüfung eines gemäß § 20 Abs. 3 B-GlBG im Verwaltungsweg geltend zu machenden Entschädigungsanspruchs und folglich auch im betreffenden verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung (VwGH 16.06.2020, Ro 2019/12/0009 mwN).3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach dem B-GlBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber:innen zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines:r Bewerber:in abzuleiten ist (siehe u.a. VwGH 12.12.2008, 2004/12/0192). Dabei ist auch festzustellen, welche Tatsachen bei der Beurteilung der Qualifikation der Bewerber:innen zu berücksichtigen sind. Dies betrifft etwa auch die Bewerbungsunterlagen. Erst wenn die erforderlichen Feststellungen betreffend die Bewerber:innen vorliegen, ist eine Beurteilung möglich, wer die oder der

Bestgeeignetste ist vergleiche u.a. VwGH 14.05.2025, Ra 2025/12/0082). Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber:innen aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber:innen übersteigen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse (VwGH 29.02.2024, Ra 2022/12/0038). Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (statt vieler VwGH 04.05.2026, Ra 2025/12/0067). Es obliegt der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016). Die in Paragraph 20 a, B-GlBG getroffene Beweislastregelung findet aufgrund des klaren Wortlauts der Bestimmung bei Prüfung eines gemäß Paragraph 20, Absatz 3, B-GlBG im Verwaltungsweg geltend zu machenden Entschädigungsanspruchs und folglich auch im betreffenden verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung (VwGH 16.06.2020, Ro 2019/12/0009 mwN).

Da der Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 2 Z 1 B-GlBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass der:die Beamt:in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass der:die Anspruchswerber:in im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (VwGH 12.03.2024, Ra 2022/12/0135).Da der Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GlBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass der:die Beamt:in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass der:die Anspruchswerber:in im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (VwGH 12.03.2024, Ra 2022/12/0135).

3.3. Die belangte Behörde hatte daher zur Entkräftung der Diskriminierung der Beschwerdeführerin durch ihre Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den sie sich beworben hat, jene sachlichen Gründe darzulegen, die die letztlich betraute XXXX als besser geeignet erscheinen lassen.3.3. Die belangte Behörde hatte daher zur Entkräftung der Diskriminierung der Beschwerdeführerin durch ihre Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den sie sich beworben hat, jene sachlichen Gründe darzulegen, die die letztlich betraute römisch 40 als besser geeignet erscheinen lassen.

Gelingen der Behörde entsprechende Nachweise, so liegt eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aus den abgehandelten Umständen im Zuge ihres Bewerbungsverfahrens nicht vor. Gelingt es der belangten Behörde hingegen nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe der Funktion aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung der Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhte, wäre zunächst von einer Diskriminierung der Beschwerdeführerin auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach subjektiven Intentionen des Diskriminierenden aufgrund aus im B-GlBG normierten Gründen motiviert gewesen ist (vgl. VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015).Gelingen der Behörde entsprechende Nachweise, so liegt eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aus den abgehandelten Umständen im Zuge ihres Bewerbungsverfahrens nicht vor. Gelingt es der belangten Behörde hingegen nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe der Funktion aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung der Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhte, wäre zunächst von einer Diskriminierung der Beschwerdeführerin auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach subjektiven Intentionen des Diskriminierenden aufgrund aus im B-GlBG normierten Gründen motiviert gewesen ist vergleiche VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015).

Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025).Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt vergleiche VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025).

Eine unsachliche Besetzungsentscheidung liegt nicht schon dann vor, wenn der:die zum Zug gekommene Kandidat:in in Teilbereichen gegenüber anderen Bewerber:innen nicht besser geeignet ist. Welche:r

Kandidat:in als besser geeignet befunden wird, hängt nicht nur von einigermaßen vergleichbaren Kriterien wie Ausbildung und Berufserfahrung ab, sondern wesentlich auch von nicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorischen Fähigkeiten und persönlicher Zuverlässigkeit. Die Bewertung von derartigen weniger leicht messbaren Faktoren bleibt innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f; siehe auch Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR § 13 B-GlBG Rz 22 FN 41 [Stand 1.1.2022, rdb.at]). Eine unsachliche Besetzungsentscheidung liegt nicht schon dann vor, wenn der:die zum Zug gekommene Kandidat:in in Teilbereichen gegenüber anderen Bewerber:innen nicht besser geeignet ist. Welche:r Kandidat:in als besser geeignet befunden wird, hängt nicht nur von einigermaßen vergleichbaren Kriterien wie Ausbildung und Berufserfahrung ab, sondern wesentlich auch von nicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorischen Fähigkeiten und persönlicher Zuverlässigkeit. Die Bewertung von derartigen weniger leicht messbaren Faktoren bleibt innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f; siehe auch Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖffDR Paragraph 13, B-GlBG Rz 22 FN 41 [Stand 1.1.2022, rdb.at]).

3.4. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche nach§ 18a B-GlBG bzw. § 19b B-GlBG setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.3.4. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche nach Paragraph 18 a, B-GlBG bzw. Paragraph 19 b, B-GlBG setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Nach der Rechtsprechung bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Darin hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines:r Mitbewerber:in nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben angeführten Feststellungen treffen. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren in einer Gesamtschau nicht als die bestgeeignetste Bewerberin zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen des Alters oder aus einem anderen der in § 13 Abs. 1 B-GlBG genannten Gründen diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass sowohl die Mitbewerberin, die mit der Funktion betraut wurde, als auch die Beschwerdeführerin die geforderten Anforderungen im Ausschreibungszeitpunkt im Allgemeinen erfüllt haben und generell für die Funktion qualifiziert waren. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen unter Berücksichtigung der Bewerbungsgespräche zum Ergebnis gekommen, dass XXXX gegenüber den anderen beiden Bewerberinnen der Vorzug zu geben war. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Interessent:innensuche normierten Anforderungen an die Bewerber:innen entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission auseinandergesetzt (vgl. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnte insbesondere die als Zeugin befragte Abteilungsleiterin, die auch das Bewerbungsgespräch geführt hat, glaubhaft darlegen, sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils auseinandergesetzt zu haben. Auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte hatte nach Übermittlung näherer Ausführungen zum Besetzungsvorschlag keine Einwände.Nach der Rechtsprechung bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Darin hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines:r Mitbewerber:in nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben angeführten Feststellungen treffen. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren in einer Gesamtschau nicht als die bestgeeignetste Bewerberin zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen des Alters oder aus einem anderen der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GlBG genannten Gründen diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass sowohl die Mitbewerberin, die mit der Funktion betraut wurde, als auch die Beschwerdeführerin die geforderten Anforderungen im Ausschreibungszeitpunkt im Allgemeinen erfüllt haben und generell für die Funktion qualifiziert waren. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen unter Berücksichtigung der Bewerbungsgespräche zum Ergebnis gekommen, dass römisch 40 gegenüber den anderen beiden Bewerberinnen der Vorzug zu geben war. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen

Bescheid unter Heranziehung der in der Interessent:innensuche normierten Anforderungen an die Bewerber:innen entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission auseinandergesetzt vergleiche VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnte insbesondere die als Zeugin befragte Abteilungsleiterin, die auch das Bewerbungsgespräch geführt hat, glaubhaft darlegen, sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils auseinandergesetzt zu haben. Auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte hatte nach Übermittlung näherer Ausführungen zum Besetzungsvorschlag keine Einwände.

Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerber:innen um eine Ermessensentscheidung handelt (vgl. VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist (vgl. u.a. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044). Insbesondere bei persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerber:innen um eine Ermessensentscheidung handelt vergleiche VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist vergleiche u.a. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044). Insbesondere bei persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist.

Die Einschätzung der belangten Behörde, XXXX als besser qualifiziert als die anderen beiden Bewerberinnen zu werten, ist somit jedenfalls vertretbar (siehe dazu VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015). Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens die am besten geeignetste Bewerberin mit der Stelle betraut.Die Einschätzung der belangten Behörde, römisch 40 als besser qualifiziert als die anderen beiden Bewerberinnen zu werten, ist somit jedenfalls vertretbar (siehe dazu VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015). Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens die am besten geeignetste Bewerberin mit der Stelle betraut.

3.5. Voraussetzung für jeden Schadenersatzanspruch ist, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs, somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Von der Beschwerdeführerin wurde dabei eine Diskriminierung aufgrund des Alters vorgebracht und wurden eine derartige Diskriminierung von der Bundes-Gleichbehandlungskommission festgestellt.

Für das Bestehen eines Schadenersatzanspruchs ist notwendig, dass ein rechtswidriges bzw. verpöntes Verhalten im Bewerbungsverfahren mit einer Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts in Verbindung stehen muss. Das verpönte Motiv muss die Auswahlentscheidung, das Bewerbungsverfahren oder das Verfahrensergebnis durch unsachliche Kriterien oder unsachliche sonstige Gründe nachteilig beeinflusst haben.

Es hat sich entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht gezeigt, dass die Besetzung aus altersspezifischen Motiven heraus erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in § 13 Abs. 1 B-GlBG genannten Gründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung) sind nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen, dass andere Gründe (insbesondere eine weniger stark ausgeprägte Qualifikation der generell hoch qualifizierten Beschwerdeführerin im Vergleich zur Mitbewerberin in mehreren Anforderungskriterien) für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren.Es hat sich entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht gezeigt, dass die Besetzung aus altersspezifischen Motiven heraus erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GlBG genannten Gründe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung) sind nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen,

dass andere Gründe (insbesondere eine weniger stark ausgeprägte Qualifikation der generell hoch qualifizierten Beschwerdeführerin im Vergleich zur Mitbewerberin in mehreren Anforderungskriterien) für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren.

Insbesondere konnte vom Bundesverwaltungsgericht nicht festgestellt werden, dass von der Abteilungsleiterin die Aussage gefallen sei, dass sie einen Generationenwechsel plane. Dies wurde im Übrigen auch von der Bundes-Gleichbehandlungskommission als nicht glaubhaft dargestellt.

Insofern im Gutachten des Bundes-Gleichbehandlungskommission ausgeführt wurde, dass sich aus den Ausführungen nicht erschließen habe können, dass die zum Zuge gekommene Mitbewerberin in Gesamtbetrachtung sämtlicher Ausschreibungsunkte speziell aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse im XXXX einen derart hohen Qualifikationsvorsprung gehabt hätte, der durch die Beschwerdeführerin weder aufgeholt hätte werden können, noch durch ihre, im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn erworbenen allgemeinen Diensterfahrung ausgeglichen werden können, ist darauf hinzuweisen, dass allein die Möglichkeit, etwas im Rahmen des Arbeitsplatzes erst zu erlernen, nicht eine tatsächliche Eignung einer anderen Kandidatin schmälern kann.Insofern im Gutachten des Bundes-Gleichbehandlungskommission ausgeführt wurde, dass sich aus den Ausführungen nicht erschließen habe können, dass die zum Zuge gekommene Mitbewerberin in Gesamtbetrachtung sämtlicher Ausschreibungsunkte speziell aufgrund ihrer fachlichen Kenntnisse im römisch 40 einen derart hohen Qualifikationsvorsprung gehabt hätte, der durch die Beschwerdeführerin weder aufgeholt hätte werden können, noch durch ihre, im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn erworbenen allgemeinen Diensterfahrung ausgeglichen werden können, ist darauf hinzuweisen, dass allein die Möglichkeit, etwas im Rahmen des Arbeitsplatzes erst zu erlernen, nicht eine tatsächliche Eignung einer anderen Kandidatin schmälern kann.

3.6. Im Ergebnis kann nach umfassender Betrachtung der Bewerber:innen in sämtlichen Anforderungskriterien (siehe dazu umfassend unter Punkt 2.10.) der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie beweiswürdigend ausgeführt – nicht geteilt werden.

Vielmehr ist es der belangten Behörde gelungen, die insgesamt besser Eignung der Mitbewerberin für die ausgeschriebene Position nachzuweisen. Diesbezüglich wird auf die ständige höchstgerichtliche Rechtsprechung verwiesen, wonach es einer Behörde möglich ist, auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen darzulegen, warum eine Beschwerdeführerin aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (siehe etwa VwGH 18.10.2023, Ra 2022/12/0039 mwN).

3.7. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GlBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach § 18a und § 19b B-GlBG zu.3.7. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GlBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach Paragraph 18 a und Paragraph 19 b, B-GlBG zu.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden und die Beschwerde gegen den verfahrensgegenständlichen Bescheid als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Altersdiskriminierung Arbeitsplatzbeschreibung Auswahlentscheidung beruflicher Aufstieg Berufserfahrung Besetzungsverfahren Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Ersatzanspruch Gleichbehandlung Gutachten Kenntnisse und Fertigkeiten öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche und fachliche Eignung Qualifikation Voraussetzungen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W293.2333144.1.00

Im RIS seit

19.08.2026

Zuletzt aktualisiert am

19.08.2026

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, https://www.bvwg.gv.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at