

TE Bvwg Erkenntnis 2026/10/14 W213 2323716-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.10.2026

Entscheidungsdatum

14.10.2026

Norm

B-GIBG §1

B-GIBG §13 Abs1 Z5

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a Abs1

B-GIBG §18a Abs2 Z1

B-GIBG §19a

B-GIBG §19b

B-GIBG §20

B-VG Art133 Abs4

1. B-GIBG § 1 heute
 2. B-GIBG § 1 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
 3. B-GIBG § 1 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 4. B-GIBG § 1 gültig von 01.03.2011 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
 5. B-GIBG § 1 gültig von 01.01.2010 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
 6. B-GIBG § 1 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 7. B-GIBG § 1 gültig von 01.01.1998 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
 8. B-GIBG § 1 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1997
-
1. B-GIBG § 13 heute
 2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
-
1. B-GIBG § 13a heute
 2. B-GIBG § 13a gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
 3. B-GIBG § 13a gültig von 01.07.2004 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
-
1. B-GIBG § 18a heute
 2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
-
1. B-GIBG § 18a heute
 2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-GIBG § 19a heute
2. B-GIBG § 19a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
1. B-GIBG § 20 heute
2. B-GIBG § 20 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 20 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
7. B-GIBG § 20 gültig von 01.09.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
8. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
9. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
10. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
11. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/1999
12. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
13. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
14. B-GIBG § 20 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 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W213 2323716-1/14E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , vertreten durch BERCHTOLD & KOLLERICS Rechtsanwaltsgemeinschaft, Raubergasse 16/I, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung vom 10.09.2025, Zl. 2025-0.208.549, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX , Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, gemäß § 18a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , vertreten durch BERCHTOLD & KOLLERICS Rechtsanwaltsgemeinschaft, Raubergasse 16/I, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung vom 10.09.2025, Zl. 2025-0.208.549, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 , Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, gemäß Paragraph 18 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, zu Recht:

A)

I. Der Beschwerde wird Folge gegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass XXXX wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (Diskriminierung aufgrund des Alters) gemäß § 18a Abs. 1 iVm Abs. 2 Z 1 B-GIBG ein Ersatzanspruch für den Zeitraum von 01.08.2023 bis zu ihrer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1/7 oder höher, längstens jedoch bis zum 31.07.2028, in Höhe der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug bei diskriminierungsfreier Betrauung (A1/7 von 01.08.2023 bis 31.07.2028) und dem tatsächlichen Monatsbezug zuerkannt wird. Der Beschwerde wird Folge gegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass römisch 40 wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (Diskriminierung aufgrund des Alters) gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG ein Ersatzanspruch für den Zeitraum von 01.08.2023 bis zu ihrer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1/7 oder höher, längstens jedoch bis zum 31.07.2028, in Höhe der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug bei diskriminierungsfreier Betrauung (A1/7 von 01.08.2023 bis 31.07.2028) und dem tatsächlichen Monatsbezug zuerkannt wird.

II. Gemäß § 18a Abs. 1 iVm § 19b B-GIBG wird XXXX eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von EUR 15 000,- zuerkannt. römisch zwei. Gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 19 b, B-GIBG wird römisch 40 eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von EUR 15 000,- zuerkannt.

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:

1.1. Die am XXXX geborene Beschwerdeführerin steht seit 1995 in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion XXXX und Schulqualitätsmanagerin (SQM) in der Bildungsdirektion für XXXX. 1.1. Die am römisch 40 geborene Beschwerdeführerin steht seit 1995 in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion römisch 40 und Schulqualitätsmanagerin (SQM) in der Bildungsdirektion für römisch 40.

1.2. Am 19.04.2023 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX, Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht. 1.2. Am 19.04.2023 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40, Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht.

Die Ausschreibung umfasste die Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes sowie die Erfordernisse an die Bewerber/innen wie folgt:

„Aufgaben und Tätigkeiten:

1. Gesamtsteuerung des Qualitätsmanagements und strategische Entwicklung im Rahmen der Schulaufsicht sowie Einrichtung und Leitung der regionalen Schulaufsichtsteams.

2. Strategische Personalführung und -entwicklung im Bereich des Pädagogischen Dienstes.

3. Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß § 5 Abs. 4 BD-EG). 3. Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß Paragraph 5, Absatz 4, BD-EG).

4. Steuerung der Implementierung von zentralen Entwicklungs- und Reformvorhaben inkl. Umsetzungsüberprüfung.

5. Strategische Entwicklung und Umsetzungssteuerung regionaler Bildungskonzepte (Bildungsregionen, Cluster/Campus).
6. Gesamtsteuerung der sonder- und inklusionspädagogischen Maßnahmen und anderer Fördermaßnahmen.
7. Mitwirkung an der Durchführung des Bildungscontrollings.

Voraussetzung für die Besetzung mit der ausgeschriebenen Funktion sind:

Allgemeine Voraussetzungen

1. Pädagogisch - fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch - fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß § 19 Abs. I BD-EG)
1. Pädagogisch - fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch - fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß Paragraph 19, Abs. I BD-EG)
2. Abgeschlossenes Hochschulstudium

Weitere Erfordernisse

1. Mehrjährige praktische Führungserfahrung im Bildungsbereich.
2. Sehr gute Kenntnis des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur.
3. Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen.
4. Sehr gute Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements und der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente; Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung.
5. Grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen und der Bundesschulen.
6. Kenntnisse im Bereich der wirkungsorientierten Steuerung und Erfolgsmessung, grundlegende statistische Kenntnisse.
7. Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken.
8. Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke sowie besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung.
9. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz sowie Fähigkeit zum erfolgreichen Umgang mit Diversität.
10. Englischkenntnisse.“

Weiters sei beabsichtigt, die Funktion gemäß § 141 BDG 1979 bzw. § 68 VBG durch befristete Bestellung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen. Weiters sei beabsichtigt, die Funktion gemäß Paragraph 141, BDG 1979 bzw. Paragraph 68, VBG durch befristete Bestellung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen.

1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt fünf Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle ein. Dies waren die Bewerbung von XXXX (in der Folge „Beschwerdeführerin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin der Bildungsregion XXXX , die Bewerbung von XXXX , geboren am XXXX (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin- Stellvertreterin für die Bildungsregion XXXX , sowie jene von XXXX und XXXX .1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt fünf Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle ein. Dies waren die Bewerbung von römisch 40 (in der Folge „Beschwerdeführerin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin der Bildungsregion römisch 40 , die Bewerbung von römisch 40 , geboren am römisch 40 (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin- Stellvertreterin für die Bildungsregion römisch 40 , sowie jene von römisch 40 und römisch 40 .

1.4. Am 06.06.2023 erstattete die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung

des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX . Darin wurden die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin als in höchstem Ausmaß geeignet für die ausgeschriebene Funktion befunden, die weiteren drei Bewerber als in geringem Ausmaß oder nicht geeignet, weshalb auch nur die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin zu einem Hearing (Bewerbungsgespräch) eingeladen worden seien. 1.4. Am 06.06.2023 erstattete die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 . Darin wurden die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin als in höchstem Ausmaß geeignet für die ausgeschriebene Funktion befunden, die weiteren drei Bewerber als in geringem Ausmaß oder nicht geeignet, weshalb auch nur die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin zu einem Hearing (Bewerbungsgespräch) eingeladen worden seien.

Die Begutachtungskommission beurteilte die Ausschreibungskriterien - im Hinblick auf die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin wie nachstehend:

XXXX römisch 40

XXXX römisch 40

Zu den allgemeinen Erfordernissen der Ausschreibung

Die Bewerberin erfüllt die allgemeinen Erfordernisse. Von 1. Jänner 2017 bis 30. September 2020 war sie Referentin am BMB bzw. BMBWF (Rätin ab 21. September 2017).

Ab 1. Oktober 2020 ist sie Schulqualitätsmanagerin und von 1. März 2023 bis 31. Mai 2023 leitete sie die Abteilung Päd/3 der Bildungsdirektion für XXXX in Stellvertretung. Ab 1. Oktober 2020 ist sie Schulqualitätsmanagerin und von 1. März 2023 bis 31. Mai 2023 leitete sie die Abteilung Päd/3 der Bildungsdirektion für römisch 40 in Stellvertretung.

Sie hat 2006 das Lehramt Physik und Mathematik an der TU Wien erworben und belegt dies durch den Sponsionsbescheid des akademischen Grads Magistra der Naturwissenschaften der TU Wien vom 26. Juni 2006.

Die Bewerberin erfüllt die allgemeinen Erfordernisse. Sie war von 2005 bis 2018 Landesschulinspektorin für humanberufliche Schulen und Bildungsanstalten für Elementarpädagogik in der XXXX und in Kärnten, von 2019 bis 2020 Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsregion XXXX Zentralraum und ist seit 2020 Abteilungsleiterin und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsregion XXXX . Die Bewerberin erfüllt die allgemeinen Erfordernisse. Sie war von 2005 bis 2018 Landesschulinspektorin für humanberufliche Schulen und Bildungsanstalten für Elementarpädagogik in der römisch 40 und in Kärnten, von 2019 bis 2020 Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsregion römisch 40 Zentralraum und ist seit 2020 Abteilungsleiterin und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsregion römisch 40 .

Sie hat 1989 das Diplomstudium für Wirtschaftspädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz erfolgreich abgeschlossen.

Zu den weiteren Erfordernissen der Ausschreibung

Die Bewerberin hat eine aussagekräftige Bewerbung eingebracht. Sie enthält das geforderte Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst.

Sie zeigt insbesondere Handlungsfelder zur Weiterentwicklung für den Bereich Pädagogischer Dienst zu Effizienz- und Effektivitätssteigerung und zur Verbesserung der Mitarbeiter/innenzufriedenheit auf.

Die Bewerberin zeigt in der Bewerbung ein hohes Maß an Analysefähigkeit, verwendet zur Darstellung ihrer Vorstellungen u.a. Instrumente des Qualitätsmanagements und reichhaltiges statistisches Datenmaterial und schafft ein klares und strukturiertes Bild ihrer Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen.

Die Bewerberin hat eine aussagekräftige Bewerbung eingebracht. Sie enthält das geforderte Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst.

Sie zeigt klar und strukturiert Handlungsfelder zur Weiterentwicklung für den Bereich Pädagogischer Dienst, u.a. in den Bereichen der Gesamtsteuerung des Qualitätsmanagements, der strategischen Personalführung

und -entwicklung, der Steuerung und Entwicklung von regionalen Bildungskonzepten und Fördermaßnahmen (u.a. im Bereich der Sonder- und Inklusionspädagogik).

Die Bewerberin denkt analytisch und strukturiert, verwendet zur Darstellung ihrer Vorstellungen reichhaltiges statistisches Datenmaterial und stellt ein umfassendes Konzept ihrer Leitungs- und Handlungsvorstellungen vor.

zu Punkt 1: Mehrjährige praktische Führungserfahrung im Bildungsbereich

Die Bewerberin weist - wie im Punkt Allgemeine Erfordernisse dargestellt - mehrjährige Führungserfahrung als Schulqualitätsmanagerin und betraute Leiterin der Abteilung Päd/3 auf.

Weiters zeigte sie ihre Führungs- und Leitungskompetenz in zahlreichen Projekten (u.a.: Projektleitung: Entwicklung und österreichweite Implementierung eines Standards für Mathematik für Blinde für die Sekundarstufe II, BMBWF; Leitung des Projekt-Teams für die SRDP in Angewandter Mathematik, Bundesinstitut BIFIE in Wien). Weiters zeigte sie ihre Führungs- und Leitungskompetenz in zahlreichen Projekten (u.a.: Projektleitung: Entwicklung und österreichweite Implementierung eines Standards für Mathematik für Blinde für die Sekundarstufe römisch zwei, BMBWF; Leitung des Projekt-Teams für die SRDP in Angewandter Mathematik, Bundesinstitut BIFIE in Wien).

Die Bewerberin weist - wie im Punkt Allgemeine Erfordernisse dargestellt - eine langjährige Führungserfahrung auf.

Sie konnte Führungserfahrung durch das Ausüben verschiedener Funktionen im Bildungsbereich (Leitung von Steuergruppen, Koordinationsaufgaben [u.a. von Flüchtlingsklassen], fünfjährige Tätigkeit als Koordinatorin für den Bereich der humanberuflichen Schulen in der XXXX) erwerben. Sie konnte Führungserfahrung durch das Ausüben verschiedener Funktionen im Bildungsbereich (Leitung von Steuergruppen, Koordinationsaufgaben [u.a. von Flüchtlingsklassen], fünfjährige Tätigkeit als Koordinatorin für den Bereich der humanberuflichen Schulen in der römisch 40) erwerben.

zu Punkt 2: Sehr gute Kenntnis des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur

Die Bewerberin hat im Rahmen ihrer Dienstprüfung Kenntnisse in den Bereichen Verfassung, Verwaltungsverfahren, Öffentlicher Dienst, Bundeshaushaltsrecht und Grundlagen zur Genderkompetenz erworben.

Im Rahmen ihrer ministeriellen Referententätigkeit konnte sie Einblicke in den Aufbau, die Organisation und gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur erwerben.

Sie leitete das Projekt "SRDP9/BRP10 für Personen mit besonderen Bedürfnissen" und konnte im Rahmen dieses Projektes Lösungsvorschläge erarbeiten, die zu Änderungen im Schulunterrichtsgesetz, Änderungen in den Prüfungsordnungen, Inhalte des Rundschreibens Nr. 11/2021, führten. Sie leitete das Projekt "SRDP9/BRP10 für Personen mit besonderen Bedürfnissen" und konnte im Rahmen dieses Projektes Lösungsvorschläge erarbeiten, die zu Änderungen im Schulunterrichtsgesetz, Änderungen in den Prüfungsordnungen, Inhalte des Rundschreibens Nr. 11 aus 2021,, führten.

Als Schulqualitätsmanagerin absolviert sie den SQM-Lehrgang des BMBWF und hat einige Module (Dienstrecht, Schulrecht, Spezifika der einzelnen Schularten) erfolgreich absolviert.

Durch ihre fast 30-jährige Tätigkeit in unterschiedlichen Funktionen in der Bildungsverwaltung (Landesschulrat für XXXX , Bildungsdirektion für XXXX) kennt sie das österreichische Schulsystem und die Verwaltungsstruktur in hohem Ausmaß. Durch ihre fast 30-jährige Tätigkeit in unterschiedlichen Funktionen in der Bildungsverwaltung (Landesschulrat für römisch 40 , Bildungsdirektion für römisch 40) kennt sie das österreichische Schulsystem und die Verwaltungsstruktur in hohem Ausmaß.

Sie unterrichtet an der Pädagogischen Hochschule XXXX und der Karl-Franzens-Universität Schulrecht und Schulorganisationsrecht, hat den Schulqualitätsmanagementlehrgang erfolgreich absolviert und Kenntnisse durch Fortbildungen u.a. in den Bereichen SQM-Qualifizierung und der Datenschutzgrundverordnung erworben. Sie unterrichtet an der Pädagogischen Hochschule römisch 40 und der Karl-Franzens-Universität

Schulrecht und Schulorganisationsrecht, hat den Schulqualitätsmanagementlehrgang erfolgreich absolviert und Kenntnisse durch Fortbildungen u.a. in den Bereichen SQM-Qualifizierung und der Datenschutzgrundverordnung erworben.

zu Punkt 3: Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen

Die Bewerberin hat im Rahmen des SQM-Lehrganges des BMBWF die Module „Projektmanagement/Veränderungsmanagement“ und „Prozesse und Instrumente zur Umsetzung von Reformen“ absolviert.

Auch als Referentin in der Zentralstelle des BMBWF und als Schulqualitätsmanagerin konnte sie die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen erwerben und anwenden.

Sie wirkte zum Beispiel in der Zentralstelle des BMBWF an der Einführung der SRDP an berufsbildenden höheren Schulen ab dem Schuljahr 2015/16 und an der evidenzbasierten Weiterentwicklung der SRDP/BRP mit.

In der Bildungsdirektion für XXXX wurde ihr die Funktion der ibobb-Koordinatorin übertragen. In der Bildungsdirektion für römisch 40 wurde ihr die Funktion der ibobb-Koordinatorin übertragen.

Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen hat die Bewerberin durch ihre langjährige Schulaufsichtserfahrung erworben.

Auch durch ihre 15-jährige Tätigkeit in der Steuerungsgruppe QIBB und SQA, durch ihre Begleitung der Einrichtung der Bundesschulcluster Bad Aussee, Bruck/Mur und Mureck im Auftrag des BMBWF und durch die evidenzbasierte Entwicklung und Steuerung des regionalen Bildungs- und Entwicklungsplanes für die XXXX im Auch durch ihre 15-jährige Tätigkeit in der Steuerungsgruppe QIBB und SQA, durch ihre Begleitung der Einrichtung der Bundesschulcluster Bad Aussee, Bruck/Mur und Mureck im Auftrag des BMBWF und durch die evidenzbasierte Entwicklung und Steuerung des regionalen Bildungs- und Entwicklungsplanes für die römisch 40 im

Auftrag des BMBWF kann sie ihre Kenntnisse und Kompetenzen in diesem Handlungsfeld nachweisen.

zu Punkt 4: Sehr gute Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements und der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente; Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung

Durch ihre Tätigkeit als Schulqualitätsmanagerin kann sie die geforderten Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements nachweisen. Sie hat praktische Erfahrung in der Anwendung von Qualitätssicherungsinstrumenten (u.a. BZG, Evaluationsplattform IQES, Schulentwicklungspläne). Im BIFIE war sie in den Bereichen Qualitäts-, Prozess- und Projektmanagement und Qualitätssicherung tätig.

Durch ihre Tätigkeit als Schulqualitätsmanagerin kann sie die geforderten Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements nachweisen. Sie hat praktische Erfahrung in der Anwendung von Qualitätssicherungsinstrumenten (u.a. QIBB, SQA, Berichtswesen, Zielvereinbarungsgesprächen, SICI).

Vom BMBWF war sie als QMS-Expertin für EQAVET International Peer Review beauftragt, in der XXXX war sie die erste Landesqualitätsmanagerin für QIBB und Umsetzungsverantwortliche für SQA betreffend Elementarpädagogik und die Bildungsanstalten für Sozialpädagogik. Vom BMBWF war sie als QMS-Expertin für EQAVET International Peer Review beauftragt, in der römisch 40 war sie die erste Landesqualitätsmanagerin für QIBB und Umsetzungsverantwortliche für SQA betreffend Elementarpädagogik und die Bildungsanstalten für Sozialpädagogik.

Im Bereich Bildungsforschung hat sie zahlreiche Fortbildungen u.a. „Mach, was du kannst – Erkenne, was du kannst“, KPH XXXX , 2019; „Soziales Lernen baut Brücken“, PI XXXX , 2003; „Personale und Soziale Kompetenz: Impulse für die gesellschaftliche Entwicklung“, PI XXXX , 2003; „Neue Lernmethoden“, PI XXXX , 1999; absolviert. Im Bereich Bildungsforschung hat sie zahlreiche Fortbildungen u.a. „Mach, was du kannst –

Erkenne, was du kannst“, KPH römisch 40 , 2019; „Soziales Lernen baut Brücken“, PI römisch 40 , 2003; „Personale und Soziale Kompetenz: Impulse für die gesellschaftliche Entwicklung“, PI römisch 40 , 2003; „Neue Lernmethoden“, PI römisch 40 , 1999; absolviert.

zu Punkt 5: Grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen und der Bundesschulen

Im Rahmen der Ressourcen-Feinsteuerung der Kontingente für Pflicht- als auch für Bundesschulen und durch die Zusammenarbeit mit den beiden Personalabteilungen im Präsidialbereich hat die Bewerberin auch in diesem Bereich die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen erworben und nachgewiesen.

Im Rahmen der Ressourcenbewirtschaftung der Kontingente für Bundes- und Pflichtschulen hat die Bewerberin auch in diesem Bereich die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen erworben und nachgewiesen. Sie arbeitete auch kompetent mit den beiden Personalabteilungen im Präsidialbereich zusammen.

Für die Ressourcen der humanberuflichen Schulen und der BAFEPs war sie für die Gesamtsteuerung verantwortlich. Als SQMin und Abteilungsleiterin in der Bildungsregion XXXX hatte sie auch die Verantwortung für die AHS- und APS-Personalressourcen. Für die Ressourcen der humanberuflichen Schulen und der BAFEPs war sie für die Gesamtsteuerung verantwortlich. Als SQMin und Abteilungsleiterin in der Bildungsregion römisch 40 hatte sie auch die Verantwortung für die AHS- und APS-Personalressourcen.

Zusätzliche Erfahrung konnte die Bewerberin durch die Bewirtschaftung der Personalressourcen im Bereich von (N)MS-Mitverwendungen, COVID-Förderstunden und die Koordination der Ressourcen für Praxiskindergärten mit dem Land XXXX gewinnen. Zusätzliche Erfahrung konnte die Bewerberin durch die Bewirtschaftung der Personalressourcen im Bereich von (N)MS-Mitverwendungen, COVID-Förderstunden und die Koordination der Ressourcen für Praxiskindergärten mit dem Land römisch 40 gewinnen.

zu Punkt 6: Kenntnisse im Bereich der wirkungsorientierten Steuerung und Erfolgsmessung, grundlegende statistische Kenntnisse

Wirkungsorientiertes Steuern und die zugehörige Erfolgsmessung zählen zu ihren Aufgabenfeldern als Schulqualitätsmanagerin. Sie hat diese Kenntnisse (Erstellung von messbaren Wirkungszielen und Evaluation dieser Ziele) zum Beispiel im Rahmen der MINT-Strategie der Bildungsregion XXXX erfolgreich umgesetzt. Wirkungsorientiertes Steuern und die zugehörige Erfolgsmessung zählen zu ihren Aufgabenfeldern als Schulqualitätsmanagerin. Sie hat diese Kenntnisse (Erstellung von messbaren Wirkungszielen und Evaluation dieser Ziele) zum Beispiel im Rahmen der MINT-Strategie der Bildungsregion römisch 40 erfolgreich umgesetzt.

Durch ihre Ausbildung als Mathematikerin und Physikerin, ihre langjährige Tätigkeit als Lehrerin für „Angewandte Mathematik“ und ihre berufliche Zuständigkeit in der Qualitätssicherung für SRDP aus „Angewandter Mathematik“ verfügt sie über fundierte statistische Kenntnisse.

Wirkungsorientiertes Steuern und die zugehörige Erfolgsmessung zählen zu ihren Aufgabenfeldern als Schulqualitätsmanagerin.

Sie hat diese Kenntnisse zum Beispiel im Rahmen des Berichtswesen von QIBB und SQA, im Rahmen des regionalen Bildungs- und Entwicklungsplans XXXX , durch ihre Steuerungstätigkeit und Erfolgskontrolle im Bereich der Erwachsenenbildung (BRP/LMM) und der abschließenden Prüfungen (SRDP) erfolgreich umgesetzt. Sie hat diese Kenntnisse zum Beispiel im Rahmen des Berichtswesen von QIBB und SQA, im Rahmen des regionalen Bildungs- und Entwicklungsplans römisch 40 , durch ihre Steuerungstätigkeit und Erfolgskontrolle im Bereich der Erwachsenenbildung (BRP/LMM) und der abschließenden Prüfungen (SRDP) erfolgreich umgesetzt.

Im Rahmen von Reformvorhaben des BMBWF (iKM sowie iKMplus) konnte die Bewerberin Kompetenzen im Bereich Steuerung und Erfolgskontrolle erwerben.

Durch ihre Ausbildung in Mathematik und Statistik im Rahmen des Betriebswirtschaftsstudiums verfügt sie über fundierte statistische Kenntnisse.

zu Punkt 7: Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken

Diese geforderten Fähigkeiten kann die Bewerberin durch ihre in den vorherigen Punkten beschriebenen beruflichen Erfahrungen nachweisen. Auch im Rahmen der absolvierten Fortbildung „Effizienzanalyse in der öffentlichen Verwaltung“, Verwaltungsakademie des Bundes, hat sie für diesen Punkt relevante Kompetenzen erworben.

Diese geforderten Fähigkeiten kann die Bewerberin durch ihre in den vorherigen Punkten beschriebenen beruflichen Erfahrungen nachweisen.

Auch durch die Mitarbeit am „Ersten XXXX Bildungsplan“ des Landesschulrates für XXXX und des Landes XXXX, durch ihre Steuergruppentätigkeiten, durch ihre Sachverständigentätigkeit in der Erstkonzeption NQR für Abt. II/4 humanberufliche Schulen und die Konzeption und Entwicklung des SV HLSP, mit der österreichweiten Umsetzung der neuen Fachrichtung HLPS – Höhere Lehranstalt für Pflege und Sozialbetreuung hat sie für diesen Punkt relevante Kompetenzen erworben. Auch durch die Mitarbeit am „Ersten römisch 40 Bildungsplan“ des Landesschulrates für römisch 40 und des Landes römisch 40, durch ihre Steuergruppentätigkeiten, durch ihre Sachverständigentätigkeit in der Erstkonzeption NQR für Abt. II/4 humanberufliche Schulen und die Konzeption und Entwicklung des SV HLSP, mit der österreichweiten Umsetzung der neuen Fachrichtung HLPS – Höhere Lehranstalt für Pflege und Sozialbetreuung hat sie für diesen Punkt relevante Kompetenzen erworben.

zu Punkt 8: Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke sowie besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung

Die erwiesenen Kompetenzen zu den Punkten 2 - 7 belegen die Organisationsfähigkeit der Bewerberin. Gegenüber der Kommission kann sie vor allem die erfolgreiche Organisation des 1. MINT-Kongresses 2023 in Leoben als Beispiel anführen.

Die Bewerberin hat einerseits durch ihre berufliche Tätigkeit (Projekt- und Teamleitung, Führungsfunktionen im Ministerium und in der Bildungsdirektion) und andererseits durch gezielte Fort- und Weiterbildungen (Qualifizierte Führungskraft, WIFI; Beziehungsmanagement im Business, Verwaltungsakademie des Bundes; Persönlichkeitsentwicklung und Durchsetzungsvermögen, Verwaltungsakademie des Bundes) eine besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung.

Die erwiesenen Kompetenzen zu den Punkten 2 - 7 belegen die Organisationsfähigkeit der Bewerberin.

Die Bewerberin hat einerseits durch ihre berufliche Tätigkeit (Projektleitung bzw. Mitarbeit in Projekten - zum Beispiel „Entwicklung BAfEP-Selector für strukturierte Prüfungsanmeldung“ und „Österreichweite Pilotprojektentwicklung regionaler Bildungs- und Entwicklungsplan“ - und Führungsfunktionen in der Bildungsdirektion) und andererseits durch gezielte Fort- und Weiterbildungen (Leadership Academy) eine besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung.

zu Punkt 9: Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz sowie Fähigkeit zum erfolgreichen Umgang mit Diversität

Die Bewerberin verfügt über eine ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit, die ihr als Schulqualitätsmanagerin auch bei Lösungen von Konflikten hilfreich ist.

Sie hat – wie im Punkt 2 dargestellt – die Projekte "SRDP9/BRP10 für Personen mit besonderen Bedürfnissen" und „Entwicklung und österreichweite Implementierung eines Standards für Mathematik für Blinde für die Sekundarstufe II“ erfolgreich geleitet und dadurch ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Diversität nachgewiesen.

Die Bewerberin verfügt über eine hohe Kommunikationsfähigkeit, die sie neben ihrer Tätigkeit in den beschriebenen Führungsfunktionen auch als Personalvertreterin, stellvertretende Fachausschuss-Vorsitzende, Vorsitzende des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses, Assessorin für kaufmännische und technische Schulen und als Bereichsleiterin des ÖJRK unter Beweis gestellt hat.

Sie hat ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Diversität in verschiedenen Kooperationen, Projekt- und Konzeptentwicklungen (zum Beispiel: Koordination/Kooperation mit Diversitätsmanagement

unter besonderer Bedachtnahme auf die Bereiche Sonderpädagogik und Inklusion, Konzeptentwicklung Gender und reflexive Geschlechterpädagogik in der Bildungsregion XXXX , Projekt „Schüler*innen eine Stimme geben“, iPads für Ukraineflüchtlinge, Pilotprojekt regionaler Bildungs- und Entwicklungsplan - inkl. Umgang mit Diversität) nachgewiesen. Sie hat ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Diversität in verschiedenen Kooperationen, Projekt- und Konzeptentwicklungen (zum Beispiel: Koordination/Kooperation mit Diversitätsmanagement unter besonderer Bedachtnahme auf die Bereiche Sonderpädagogik und Inklusion, Konzeptentwicklung Gender und reflexive Geschlechterpädagogik in der Bildungsregion römisch 40 , Projekt „Schüler*innen eine Stimme geben“, iPads für Ukraineflüchtlinge, Pilotprojekt regionaler Bildungs- und Entwicklungsplan - inkl. Umgang mit Diversität) nachgewiesen.

zu Punkt 10: Englischkenntnisse

Die Bewerberin verfügt über sehr gute Englischkenntnisse, die sie zum Beispiel durch einen einmonatigen Aufenthalt im Jahr 2005 in Neuseeland erworben und im Jahr 2022 durch einen Vortrag in englischer Sprache zu den Themen „Austrian School Quality Management“ and „MINT-Strategy for the Educational“ vor einer internationalen Delegation im Rahmen des Erasmus+ Projekt „Reality Check“ nachgewiesen hat.

Die Bewerberin verfügt über sehr gute Englischkenntnisse, die sie zum Beispiel durch Auslandsaufenthalte, internationale Meetings, Schulbesuche u.a. in England und Schottland und Fortbildungen (Englisch als Arbeitssprache, PT XXXX , 2000; Englisch Seminare für Direktor/inn/en, z.B: PH Burgenland, 2016) erworben hat. Die Bewerberin verfügt über sehr gute Englischkenntnisse, die sie zum Beispiel durch Auslandsaufenthalte, internationale Meetings, Schulbesuche u.a. in England und Schottland und Fortbildungen (Englisch als Arbeitssprache, PT römisch 40 , 2000; Englisch Seminare für Direktor/inn/en, z.B: PH Burgenland, 2016) erworben hat.

In der Tätigkeit als QMS-Expertin für Internationale Peer Review war Englisch für sie Arbeitssprache.

Zum Bewerbungsgespräch:

Frage1: Stellen Sie sich folgende Situation vor: Eine Abteilungsleiterin bzw. ein Abteilungsleiter ist neu bestellt. Sie stellen fest, dass sie/er Ihrer Beobachtung nach ihre/seine Aufgabe nicht in zufriedenstellendem Ausmaß erfüllt. Wie gehen Sie damit um? Welche Maßnahmen würden Sie setzen?

Die Bewerberin präferiert ein Mitarbeitergespräch, um die Situation aus beiden Perspektiven wahrzunehmen und im Dialog zu lösen. Als konkrete Maßnahme könnten Fortbildungen an der Verwaltungsakademie des Bundes oder bundeslandinterne Fortbildungen vereinbart werden.

Auch eine Begleitung oder ein Coaching durch eine erfahrene Abteilungsleitung, zu der ein Vertrauensverhältnis besteht, wären für die Bewerberin ein Lösungsansatz, damit die Aufgaben erfüllt werden.

Die Bewerberin möchte zuerst abklären, ob die Maßnahmen im fachlichen oder persönlichen Bereich zu setzen sind. Sie kann fachliche Inputs geben oder Fortbildungen vereinbaren. Vor allem im Bereich der Aktenverleitung oder der Dokumentation von Geschäftsfällen kann die Bewerberin Hilfe und Unterstützung leisten. Im persönlichen Bereich sind Ziele zu vereinbaren, Rückmeldungen zu geben und sich im Dialog auszutauschen. Ihr Credo ist, dass die Menschen die Lösung selbst haben.

Frage 2: Wie stellen Sie sicher, dass bildungspolitische Reform- und Entwicklungsvorhaben, wie beispielsweise die neuen Lehrpläne in der Primarstufe und Sekundarstufe I, die ab 23/24 aufsteigend gültig sind, im Klassenzimmer ankommen? Wie steuern Sie das Umsetzungsvorhaben? Frage 2: Wie stellen Sie sicher, dass bildungspolitische Reform- und Entwicklungsvorhaben, wie beispielsweise die neuen Lehrpläne in der Primarstufe und Sekundarstufe römisch eins, die ab 23/24 aufsteigend gültig sind, im Klassenzimmer ankommen? Wie steuern Sie das Umsetzungsvorhaben?

Die Bewerberin sieht das Umsetzungsvorhaben als Bereich des Qualitätsmanagements. Dieses Anliegen muss kommuniziert und in den Regionen an den Schulstandorten überprüft werden. In den BZGs ist die Umsetzung anzusprechen, zu vereinbaren und zu dokumentieren. Auch bei Dienstbesprechungen ist diese Thematik anzusprechen. Sie nennt auch die Formate der internen und externen Evaluation, die Berichtsebene des Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplans und den Einsatz des Kompetenzrasters, mit denen die Umsetzung

festgestellt werden kann. Die neuen Lehrpläne ermöglichen neue Formen von Unterricht, sodass auch durch die Prüfung, ob diese neuen Methoden verwendet werden, geprüft werden kann, ob an einer Schule die neuen Lehrpläne umgesetzt werden.

Bei der Umsetzung der neuen Lehrpläne verweist die Bewerberin auf die Fort- und Ausbildungen der Pädagogischen Hochschule und stellt ihr regionales Umsetzungskonzept vor. Die Lehrpläne wurden in Auftakt-Veranstaltungen den Schulen vorgestellt. Die Maßstäbe und Grundsätze (MUGs) der Lehrpläne sind an den Schulen über die Sommerferien umzusetzen. Die Schulen werden mit Newslettern informiert. Umsetzungsmaßnahmen sind in die Schulentwicklungspläne aufzunehmen, Musterprozesse zu dokumentieren und best-practice-Beispiele auszutauschen. Der Umsetzungsprozess wird mit Unterstützung und Rückmeldungen durch das Schulqualitätsmanagement begleitet.

Frage 3: Die Behörde Bildungsdirektion ist noch jung. Haben Sie das Gefühl, dass zwischen den beiden Strängen Präsidialer Bereich und Pädagogischer Bereich wirklich auch gute Kommunikation da ist? Speziell wenn es um Einzelfälle geht, wenn es um Prozesse geht. Wenn die Kommunikation nicht ausreichend ist, welche Schritte würden Sie in die Wege leiten, um stärker in Kontakt mit dem Präsidialen Strang zu treten, vor allem auch mit dem Leiter des Präsidialen Stranges?

Die Bewerberin hält fest, dass die Kommunikation sehr gut funktioniert. Es sind aber die Aufgaben der beiden Bereiche immer klar zu vereinbaren und gemeinsam Prozesse und Zuständigkeiten zu durchleuchten und Zuständigkeiten zu verschriftlichen und zu kommunizieren. Prozesse und Zuständigkeiten sollen in einem Prozess-Handbuch festgehalten werden, um Unklarheiten und Missverständnisse zu vermeiden. Bei Prozessaufträgen und Entscheidungen ist auch immer die Bildungsdirektorin zu befragen.

Die Bewerberin sieht eine gute Zusammenarbeit zwischen den beiden Strängen. Schnittstellen und gegenseitige Positionen sind sichtbar zu machen. Es sind Aufgaben-Prozesse zwischen den beiden Leitungen zu entwickeln und abzustimmen. Durch Rückkoppelungen können Probleme festgestellt und eine Kommunikationsstruktur aufgebaut werden.

Frage 4: Im Frauenförderungsplan des Ressorts steht geschrieben, dass das BMBWF eine aktive Gleichstellungspolitik zur Umsetzung einer nachhaltigen Chancengleichheit für Männer und Frauen sowie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten fördert.

Welche Möglichkeiten haben Sie als zukünftige Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern?

Für die Bewerberin ist diese Frage ein wichtiges Thema. Vor allem im Bereich der Home-Office-Regelung und der Kernarbeitszeiten muss die Flexibilität gerade für Mütter zur Kinderbetreuung erhalten bleiben. Nach ihrer Erfahrung mindern diese Regelungen keinesfalls die Arbeitsintensität. Auch Väterkarenz und Papamonat sollen gefördert werden. Es ist von ihr ausdrücklich gewünscht, dass auch Männer ihre Rolle als Väter wahrnehmen.

Für die Bewerberin ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen ein wichtiges Thema. Sie wird Fort- und Weiterbildungen für Frauen forcieren, die Gleitzeitregelung der Bildungsdirektion ausschöpfen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten fördern. Zeitgemäße Arbeitsmodelle wie Home- Office sind zu nutzen. Diese Unterstützungsmöglichkeiten gelten natürlich auch für Männer. Die Möglichkeit, eine Väterkarenz zu nehmen, wird von ihr begrüßt.

Frage 5: „Sie erhalten die Nachricht, dass Herr Bundesminister sich für Sie entschieden hat. Was sind Ihre ersten konkreten Schritte? Was tun Sie?“

Die Bewerberin würde diese Entscheidung zuerst Ihren engsten Angehörigen, ihrem Gatten und ihrer Mutter, mitteilen und dann mit ihren zukünftigen Kolleg/inn/en und Mitarbeiter/inne/n Kontakt aufnehmen, sich vorstellen und aktuelle Themen abklären. Auch beim Präsidenten der Bildungsdirektion, den Ansprechpartner/inne/n im Ministerium, an den Pädagogischen Hochschulen, an den Universitäten, in der Wirtschaftskammer und in der Industriellenvereinigung würde sie sich persönlich vorstellen.

Die Bewerberin sieht es als erste wichtige Aufgabe mit ihren Vorgesetzten, dem Leiter des Präsidialbereichs und dem Team des Fachstabes Kontakt aufzunehmen. Der Herbst ist zu planen, mit den engsten

Mitarbeiter/inne/n sind wichtige und dringende Aufgaben abzustimmen. Mit den Abteilungsleiter/inne/n und Schulqualitätsmanager/inne/n sind Erwartungshaltungen und Aufgaben zu klären. Der RZL-Plan bzw. Maßnahmen und Aufträge des Ministeriums sind zu berücksichtigen. Sie möchte insbesondere auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen eingehen und spätestens bis Weihnachten ein Feedback in Form von Mitarbeitergesprächen, Besprechungen und IQES einholen, um Steuerungsmaßnahmen und Entwicklungsschritte setzen zu können.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass die Bewerberin sowohl mit ihrer schriftlichen Bewerbung, als auch mit ihrem Auftreten beim Bewerbungsgespräch überzeugen konnte. Aufgrund ihrer bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendungen, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung und ihren organisatorischen und analytischen Fähigkeiten erfüllt sie die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse lückenlos.

Ebenso wurde ein strukturiertes und zukunftsorientiertes Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst sachlich und überzeugend präsentiert.

Alle Fragen wurden konkret und präzise beantwortet.

Frau XXXX ist daher in höchstem Ausmaß für die Funktion geeignet. Frau römisch 40 ist daher in höchstem Ausmaß für die Funktion geeignet.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass die Bewerberin sowohl mit ihrer schriftlichen Bewerbung als auch mit ihrem Auftreten beim Bewerbungsgespräch ihre Vorstellungen kompetent und überzeugend darstellen konnte.

Aufgrund ihrer bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendungen, ihren organisatorischen und analytischen Fähigkeiten erfüllt sie die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse.

Ebenso wurde ein umfassendes und zukunftsorientiertes Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst mit hoher Fachkenntnis vorgestellt.

Alle Fragen wurden ambitioniert beantwortet. Sie müsste aber reflektierter auf die Fragestellungen eingehen, da sie aufgrund ihres umfangreichen und detaillierten Wissens sehr umfassend antwortete und ihre Vorstellungen der Kommission nicht zur Gänze strukturiert darstellen konnte.

Frau XXXX ist daher in höchstem Ausmaß für die Funktion geeignet. Frau römisch 40 ist daher in höchstem Ausmaß für die Funktion geeignet.

1.5. Mit Schreiben vom 05.07.2023 bestellte der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Mitbewerberin XXXX, mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 zur Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX. Die Beschwerdeführerin hat davon durch den Erledigungsakt der Bildungsdirektion an alle Abteilungsleitungen vom 06.07.2023 erfahren. 1.5. Mit Schreiben vom 05.07.2023 bestellte der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Mitbewerberin römisch 40, mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 zur Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40. Die Beschwerdeführerin hat davon durch den Erledigungsakt der Bildungsdirektion an alle Abteilungsleitungen vom 06.07.2023 erfahren.

1.6. In weiterer Folge wandte sich die Beschwerdeführerin an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), wo ihr Antrag am 01.08.2023 einlangte, indem sie vermeinte, bei der Bewerbung zur Besetzung der Planstelle als Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein. 1.6. In weiterer Folge wandte sich die Beschwerdeführerin an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), wo ihr Antrag am 01.08.2023 einlangte, indem sie vermeinte, bei der Bewerbung zur Besetzung der Planstelle als Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein.

1.7. Am 13.11.2024 hielt der zuständige Senat II der B-GBK eine Sitzung samt mündlicher Verhandlung im Beisein der Beschwerdeführerin und der Gleichbehandlungsbeauftragten ab, wobei eine geladene und Dienstgeberverechterin der Sitzung aufgrund einer kurzfristigen Absage entschuldigt fernblieb. 1.7. Am

13.11.2024 hielt der zuständige Senat römisch zwei der B-GBK eine Sitzung samt mündlicher Verhandlung im Beisein der Beschwerdeführerin und der Gleichbehandlungsbeauftragten ab, wobei eine geladene und Dienstgebervertreterin der Sitzung aufgrund einer kurzfristigen Absage entschuldigt fernblieb.

1.8. Die B-GBK hielt in ihrem daraufhin erstellten Gutachten vom 13.02.2025 fest, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion XXXX “ mit der Mitbewerberin eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GLBG darstelle. 1.8. Die B-GBK hielt in ihrem daraufhin erstellten Gutachten vom 13.02.2025 fest, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion römisch 40 “ mit der Mitbewerberin eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GLBG darstelle.

Begründend stellte die B-GBK im Wesentlichen folgende Erwägungen an:

Es könne vergleichend festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin im Gegensatz zur Mitbewerberin über eine mehrjährige Erfahrung als Abteilungsleiterin verfüge. Auch überwiege die Verwendungszeit als Landesschulinspektorin und SQMin sowie die damit einhergehende Berufs- und Führungserfahrung der Antragstellerin gegenüber jener Zeit, in der die letztlich zum Zug gekommene Mitbewerberin beim BIFI, im BMB/BMBWF sowie als SQMin tätig gewesen sei und entsprechende Führungs- und Berufserfahrung gesammelt habe. Es seien beide Bewerberinnen im Gutachten der Begutachtungskommission mit dem Kalkül „In höchstem Ausmaß“ bewertet worden. Bei Durchsicht dieses Gutachtens bleibe seitens des Senates darauf hinzuweisen, dass im gesamten Gutachten im Rahmen der Bewerberinnenbewertung offenbar kein direkter Vergleich vorgenommen worden sei, sondern lediglich eine isolierte Einzelbewertung und Einstufung der Bewerberinnen anhand ihrer Bewerbungsunterlagen erfolgt sei. Damit sei für den Senat jedoch nicht nachvollziehbar, weshalb die Bewerberinnen trotz des deutlichen Unterschieds in der Führungs-, Steuerungs- und Berufserfahrung dennoch mit demselben Kalkül bewertet worden seien.

Zwar solle der zum Zug gekommenen Mitbewerberin ihre vorhandene Berufserfahrung nicht abgesprochen werden; im konkreten Fall sei jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass die Führungs-, Steuerungs- und Berufserfahrung der Antragstellerin (Beschwerdeführerin) überwiege. Auch wenn eine hohe Anzahl an Dienstjahren nicht automatisch dazu führe, dass jemand fachlich und persönlich besser für eine Funktion geeignet sei als eine jüngere Kollegin bzw. ein jüngerer Kollege mit weniger Dienstjahren, sei dennoch zu berücksichtigen, dass ein fortgeschrittenes Ausmaß an Dienstjahren in einem für die jeweilige Planstelle relevanten Bereich in der Regel mit erhöhten Erfahrungswerten einhergehe.

Argumente, die im konkreten Fall dagegen sprechen würden – etwa das Vorliegen fachlicher oder persönlicher Defizite in der langjährigen beruflichen Laufbahn der Antragstellerin –, die eine verminderte Berücksichtigung ihrer Berufserfahrung rechtfertigen könnten, seien weder seitens des Dienstgebers noch im Gutachten der Begutachtungskommission festgehalten worden. Weshalb somit die Kenntnisse und Qualifikationen beider Bewerberinnen trotz der dreizehnjährigen Tätigkeit der Antragstellerin als Landesschulinspektorin, die die Mitbewerberin nicht aufweisen könne, ihrer zeitlich (wenn auch nur marginal) überwiegenden Funktion als SQMin sowie ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiterin, die die Mitbewerberin ebenfalls nicht bzw. nur in sehr geringem Ausmaß als stellvertretende Abteilungsleiterin aufweisen könne, im gleichen Ausmaß gewertet worden seien, erschließe sich dem Senat mangels sachlich nachvollziehbarer Angaben weder aus dem Gutachten der Begutachtungskommission noch aus der Stellungnahme des Dienstgebers.

Wie der Dienstgeber bzw. die mit der Personalentscheidung betraute Person die im Gutachten der Begutachtungskommission angeführte Antwortmodalität der Beschwerdeführerin habe prüfen bzw. nachvollziehen können und dadurch trotz gleicher Bewertung durch die Begutachtungskommission schlussendlich – wie in der Stellungnahme vom 20. September 2023 angeführt – die bessere Eignung der zum Zug gekommenen Mitbewerberin habe feststellen können, erschließe sich dem Senat nicht. Zwar möge es zutreffen, dass im Gutachten der Begutachtungskommission festgehalten worden sei, die Beschwerdeführerin habe die Fragen im Hearing aufgrund ihres umfangreichen und detaillierten Wissens sehr umfassend

beantwortet und ihre Vorstellungen der Kommission nicht zur Gänze strukturiert darstellen können; es bleibe jedoch darauf hinzuweisen, dass sich dies offenbar nicht auf die Bewertung der Begutachtungskommission ausgewirkt habe und diese Feststellung im gesamten Gutachten nicht näher begründet worden sei.

Auch seien aus Sicht des Senates (im Rahmen seiner fachlichen Beurteilungsmöglichkeit) in den dokumentierten Antworten der Antragstellerin weder offensichtlich unreflektierte noch unstrukturierte Antworten für Dritte ersichtlich gewesen; derartige Mängel seien im Gutachten auch weder gekennzeichnet noch hervorgehoben und damit nachvollziehbar gemacht worden. Überdies bleibe darauf hinzuweisen, dass im Gutachten drei Absätze vor der Feststellung, die Beschwerdeführerin habe ihre Vorstellungen der Kommission nicht zur Gänze strukturiert darstellen können, die – aus Sicht des Senates – widersprüchliche Feststellung getroffen worden sei, „dass die Bewerberin sowohl mit ihrer schriftlichen Bewerbung als auch mit ihrem Auftreten beim Bewerbungsgespräch ihre Vorstellungen kompetent und überzeugend habe darstellen können“. Anzumerken bleibe in diesem Zusammenhang auch, dass ein Hearing lediglich einen Teil des Bewerbungsverfahrens darstelle und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme sei, die insbesondere zeige, wie sich eine Person präsentiere. Keine Aussagekraft habe ein Hearing im Regelfall darüber, wie eine Bewerberin bzw. ein Bewerber etwa im Umgang mit Menschen agiere, ihre bzw. seine Führungsfunktion erfülle oder ihren bzw. seinen Arbeitsalltag bzw. ihr bzw. sein Arbeitspensum strukturiere.

Die Eignung der Bewerberinnen sei daher in ihrer Gesamtheit – Ausbildung, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen. Weshalb somit der Beantwortungsmodalität der Beschwerdeführerin im Hearing ein derart großer Stellenwert zugeschrieben worden sei und keine Abwägung mit ihrer Berufserfahrung erfolgt sei, erschließe sich dem Senat ebenfalls nicht. Wie festgestellt worden sei, ergebe sich zwischen den Bewerberinnen ein Altersunterschied von 17 Jahren und elf Monaten. Der Dienstgeber habe im gesamten Verfahren nicht nachvollziehbar darlegen können, dass das biologische Alter der Beschwerdeführerin bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle keine Rolle gespielt habe. Ferner habe der Dienstgeber entsprechend den vorangegangenen Ausführungen für den Senat nicht nachvollziehbar darstellen können, dass die mehrjährige Berufslaufbahn der Beschwerdeführerin ausreichend berücksichtigt worden sei. Vielmehr habe sich für den Senat der Eindruck ergeben, dass in einem direkten Vergleich der Bewerberinnen die Qualifikationen der Mitbewerberin durch die Vergabe desselben Kalküls unverhältnismäßig hoch eingeschätzt worden seien. Für den Senat erscheine es auch grundsätzlich nicht ausgeschlossen, dass der nahende Pensionsantritt der Beschwerdeführerin eine Rolle gespielt haben könnte und ihr dies auch in verklausulierter Form mitgeteilt worden sei.

1.9. Mit Schriftsatz vom 10.03.2025 begehrte die Beschwerdeführerin Schadenersatz gemäß § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG in Form des Zuspruchs der entstandenen Gehaltsdifferenz sowie einer Entschädigung von € 7.500,00. In der Begründung wurde nach Wiedergabe des Verfahrensgangs im Wesentlichen ausgeführt, dass sich die anspruchsbegründenden Tatsachen bereits aus dem Gutachten der Bundesbehandlungskommission (B-GBK) ergäben. Zum ideellen Schaden wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin neben den Einkommenseinbußen auch eine persönliche Beeinträchtigung bzw. Kränkung erlitten habe. 1.9. Mit Schriftsatz vom 10.03.2025 begehrte die Beschwerdeführerin Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG in Form des Zuspruchs der entstandenen Gehaltsdifferenz sowie einer Entschädigung von € 7.500,00. In der Begründung wurde nach Wiedergabe des Verfahrensgangs im Wesentlichen ausgeführt, dass sich die anspruchsbegründenden Tatsachen bereits aus dem Gutachten der Bundesbehandlungskommission (B-GBK) ergäben. Zum ideellen Schaden wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin neben den Einkommenseinbußen auch eine persönliche Beeinträchtigung bzw. Kränkung erlitten habe.

1.10. Nach Gewährung eines Parteiengehörs wies der Bundesminister für Bildung (in der Folge: belangte Behörde) mit im Spruch genannten Bescheid des den Antrag der Beschwerdeführerin gemäß § 18a Abs. 1 und 2 B-GIBG ab. 1.10. Nach Gewährung eines Parteiengehörs wies der Bundesminister für Bildung (in der Folge: belangte Behörde) mit im Spruch genannten Bescheid des den Antrag der Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und 2 B-GIBG ab.

Begründend stellte die Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges unter Hinweis auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und dazu ergangene Rechtsprechung die Kenntnisse und Fähigkeiten der

Beschwerdeführerin und der zum Zug gekommenen Mitbewerberin in den einzelnen Ausschreibungskriterien gegenüber und wurde dazu ausgeführt, dass wie die von der Dienstbehörde getroffenen Feststellungen zeigen würden, sich die Dienstbehörde bei der Bestellung der Mitbewerberin innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewege und ihr aufgrund des empathischeren Führungsstiles den Vorzug gegeben habe. Die Einschätzung die Mitbewerberin insgesamt höher zu bewerten, sei somit jedenfalls vertretbar.

1.11. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin durch ihren anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde. Als Beschwerdegrund wurden sowohl die formelle als auch die materielle Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides geltend gemacht. Beantragt wurde die Abhaltung einer mündlichen Verhandlung und die Aufhebung des bekämpften Bescheids samt Zuspruch der beantragten Entschädigungen, in eventu die Aufhebung des bekämpften Bescheids zur neuerlichen Entscheidung durch die belangte Behörde.

1.12. Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt mit Schreiben vom 23.10.2025 dem Bundesverwaltungsgericht vor.

1.13. Am 22.07.2026 und 09.09.2026 fanden vor dem Bundesverwaltungsgericht mündliche Verhandlungen statt, in welchen die Beschwerdeführerin als Partei sowie XXXX und die letztlich zum Zug gekommene Mitbewerberin als Zeugen einvernommen wurden. 1.13. Am 22.07.2026 und 09.09.2026 fanden vor dem Bundesverwaltungsgericht mündliche Verhandlungen statt, in welchen die Beschwerdeführerin als Partei sowie römisch 40 und die letztlich zum Zug gekommene Mitbewerberin als Zeugen einvernommen wurden.

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

1. Feststellungen:

1.1. Das Bundesverwaltungsgericht legt seiner Entscheidung den unter Punkt I. dargestellten Sachverhalt zugrunde. 1.1. Das Bundesverwaltungsgericht legt seiner Entscheidung den unter Punkt römisch eins. dargestellten Sachverhalt zugrunde.

1.2. Insbesondere wird festgestellt:

1.2.1. Die am XXXX geborene Beschwerdeführerin steht seit 1995 in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion XXXX und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsdirektion für XXXX. 1.2.1. Die am römisch 40 geborene Beschwerdeführerin steht seit 1995 in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion römisch 40 und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsdirektion für römisch 40.

1.2.2. Am 19.04.2023 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht. Gemäß Ausschreibungstext war beabsichtigt, die Funktion der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5 zuzuordnen und gemäß § 141 BDG 1979 bzw. § 68 VBG durch befristete Betrauung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen. 1.2.2. Am 19.04.2023 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht. Gemäß Ausschreibungstext war beabsichtigt, die Funktion der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5 zuzuordnen und gemäß Paragraph 141, BDG 1979 bzw. Paragraph 68, VBG durch befristete Betrauung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen.

Als Aufgaben und Tätigkeiten des zu besetzenden Arbeitsplatzes wurden genannt:

„Aufgaben und Tätigkeiten:

1. Gesamtsteuerung des Qualitätsmanagements und strategische Entwicklung im Rahmen der Schulaufsicht sowie Einrichtung und Leitung der regionalen Schulaufsichtsteams.

2. Strategische Personalführung und -entwicklung im Bereich des Pädagogischen Dienstes.

3. Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß § 5 Abs. 4 BD-EG). 3. Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß Paragraph 5, Absatz 4, BD-EG).

4. Steuerung der Implementierung von zentralen Entwicklungs- und Reformvorhaben inkl. Umsetzungsüberprüfung.
5. Strategische Entwicklung und Umsetzungssteuerung regionaler Bildungskonzepte (Bildungsregionen, Cluster/Campus).
6. Gesamtsteuerung der sonder- und inklusionspädagogischen Maßnahmen und anderer Fördermaßnahmen.
7. Mitwirkung an der Durchführung des Bildungscontrollings.

Voraussetzung für die Besetzung mit der ausgeschriebenen Funktion sind:

Allgemeine Voraussetzungen

1. Pädagogisch - fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch - fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß § 19 Abs. I BD-EG) 1. Pädagogisch - fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch - fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß Paragraph 19, Abs. I BD-EG)

2. Abgeschlossenes Hochschulstudium

Weitere Erfordernisse

1. Mehrjährige praktische Führungserfahrung im Bildungsbereich.
2. Sehr gute Kenntnis des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur.
3. Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen.
4. Sehr gute Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements und der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente; Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung.
5. Grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen und der Bundesschulen.
6. Kenntnisse im Bereich der wirkungsorientierten Steuerung und Erfolgsmessung, grundlegende statistische Kenntnisse.
7. Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken.
8. Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke sowie besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung.
9. Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz sowie Fähigkeit zum erfolgreichen Umgang mit Diversität.
10. Englischkenntnisse.“

1.2.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt fünf Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle ein; neben der Beschwerdeführerin waren dies XXXX (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin- Stellvertreterin für die Bildungsregion XXXX , sowie XXXX und XXXX .1.2.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt fünf Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle ein; neben der Beschwerdeführerin waren dies römisch 40 (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiterin- Stellvertreterin für die Bildungsregion römisch 40 , sowie römisch 40 und römisch 40 .

1.2.4. Die Beschwerdeführerin schloss die Diplomstudien der Betriebswirtschaftslehre und der Wirtschaftspädagogik ab. Nach einer mehrfährigen Tätigkeit als Firmenkundenbetreuerin in einer Bank war sie ab 1996 als Lehrerin tätig. Seit 2005 war sie Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, die Kollegs für Sozialpädagogik und die Bundessportakademie in der XXXX . Seit 2016 war sie Leiterin der pädagogischen Abteilung im Landesschulrat für XXXX . Seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion XXXX und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsdirektion für XXXX . Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung.1.2.4. Die

Beschwerdeführerin schloss die Diplomstudien der Betriebswirtschaftslehre und der Wirtschaftspädagogik ab. Nach einer mehrfährigen Tätigkeit als Firmenkundenbetreuerin in einer Bank war sie ab 1996 als Lehrerin tätig. Seit 2005 war sie Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, die Kollegs für Sozialpädagogik und die Bundessportakademie in der römisch 40. Seit 2016 war sie Leiterin der pädagogischen Abteilung im Landesschulrat für römisch 40. Seit 01.10.2020 ist sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 Bildungsregion römisch 40 und Schulqualitätsmanagerin in der Bildungsdirektion für römisch 40. Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung.

Die Beschwerdeführerin weist zahlreiche Zusatzqualifikationen auf, etwa den Abschluss der Ausbildung zur Betreuungslehrerin oder eine Befähigungsprüfung für Wirtschaftsinformatik. Sie ist eingetragene Mediatorin sowie zertifizierter Coach und Mediatorin.

1.2.5. Die letztlich zum Zug gekommene Mitbewerberin, XXXX, geboren am XXXX, absolvierte von September 1999 bis Juni 2006 das Lehramtstudium in den Studienrichtungen Physik und Mathematik an der Technischen Universität (TU) Wien und von 2006 bis 2007 das Unterrichtspraktikum. Im weiteren Verlauf war sie als Vertragslehrerin an einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) in Kärnten (von September 2007 bis August 2010) sowie an einer Höheren Technischen Bundeslehranstalt (HTBLA) in Wien (von September 2010 bis August 2018) in Verwendung. Von September 2015 bis Dezember 2016 übte sie die Funktion als Projektmanagerin bei dem BIFIE aus. Im Bundesministerium für Bildung (BMB)/ BMBWF war sie als Referentin in der Abteilung III/6 - Standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung / Reife- und Diplomprüfung (SRDP) von Januar 2017 bis September 2019 sowie in der Abteilung I/6 - Allgemein bildende höhere Schulen von August 2019 bis September 2020 in Verwendung. Seit Oktober 2020 übt sie die Funktion der SQMin in der Bildungsregion XXXX sowie seit 01.03.2023 die Funktion der Abteilungsleiterin-Stellvertreterin für die Bildungsregion XXXX. Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung.

1.2.5. Die letztlich zum Zug gekommene Mitbewerberin, römisch 40, geboren am römisch 40, absolvierte von September 1999 bis Juni 2006 das Lehramtstudium in den Studienrichtungen Physik und Mathematik an der Technischen Universität (TU) Wien und von 2006 bis 2007 das Unterrichtspraktikum. Im weiteren Verlauf war sie als Vertragslehrerin an einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) in Kärnten (von September 2007 bis August 2010) sowie an einer Höheren Technischen Bundeslehranstalt (HTBLA) in Wien (von September 2010 bis August 2018) in Verwendung. Von September 2015 bis Dezember 2016 übte sie die Funktion als Projektmanagerin bei dem BIFIE aus. Im Bundesministerium für Bildung (BMB)/ BMBWF war sie als Referentin in der Abteilung III/6 - Standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung / Reife- und Diplomprüfung (SRDP) von Januar 2017 bis September 2019 sowie in der Abteilung I/6 - Allgemein bildende höhere Schulen von August 2019 bis September 2020 in Verwendung. Seit Oktober 2020 übt sie die Funktion der SQMin in der Bildungsregion römisch 40 sowie seit 01.03.2023 die Funktion der Abteilungsleiterin-Stellvertreterin für die Bildungsregion römisch 40. Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung.

Die Mitbewerberin weist mehrere Zusatzqualifikationen auf, etwa den Abschluss der Qualifizierungsreihe für Fach- und Führungskräfte „Gender Mainstreaming im Bildungssystem – Schwerpunkt Schule“ (sechstägig), ein Zertifikat als „Qualifizierte Führungskraft (QFK)“ nach ÖNORM EN ISO/IEC 17024 des WIFI Niederösterreich (80 Trainingseinheiten), ein Zertifikat in „Projektmanagement“, ML 250, der Verwaltungsakademie des Bundes (siebentägig) und eine Aus- und Weiterbildung in Diversity Management der Pädagogischen Hochschule XXXX (dreitägig). Die Mitbewerberin weist mehrere Zusatzqualifikationen auf, etwa den Abschluss der Qualifizierungsreihe für Fach- und Führungskräfte „Gender Mainstreaming im Bildungssystem – Schwerpunkt Schule“ (sechstägig), ein Zertifikat als „Qualifizierte Führungskraft (QFK)“ nach ÖNORM EN ISO/IEC 17024 des WIFI Niederösterreich (80 Trainingseinheiten), ein Zertifikat in „Projektmanagement“, ML 250, der Verwaltungsakademie des Bundes (siebentägig) und eine Aus- und Weiterbildung in Diversity Management der Pädagogischen Hochschule römisch 40 (dreitägig).

1.2.6. Der weitere Bewerber XXXX, geboren am XXXX, absolvierte von 1981 bis 1986 das Lehramtsstudium in Mathematik, Geschichte und Sozialkunde. Danach war seine erste berufliche Station von 1989 bis 1999 die Modellschule Graz, die er von 1991 bis 1995 auch leitete. Von 1997 bis 2002 studierte er berufsbegleitend Rechtswissenschaften. Dieses Studium schloss er 2002 ab, absolvierte anschließend die Gerichtspraxis. Er hält im Schulmanagementlehrgang sowie im Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“ Einheiten

zum Schul- und Dienstrecht. Von 1999 bis 2004 war er Lehrer im Schulverbund Graz-West. In diesem Zeitraum führte er drei Klassen zur Reifeprüfung in Mathematik und unterrichtete an den städtischen Brennpunktschulen (N)MS Puntigam und (N)MS Straßgang. Seit 2004 leitet er das BG BRG MS XXXX , zu Beginn noch im Schulverbund mit fünf umliegenden Mittelschulen, damals „Neuen Mittelschulen“. In den Jahren 2014 bis 2016 war er Teil der ministeriellen Fokusgruppe zur Schulqualität der Allgemeinbildung (SQA), dem Vorläuferprojekt von QMS. In den Jahren 2018 bis 2021 war er aktives Mitglied der ministeriellen Entwicklungsgruppe zur Neuen Oberstufe.1.2.6. Der weitere Bewerber römisch 40 , geboren am römisch 40 , absolvierte von 1981 bis 1986 das Lehramtsstudium in Mathematik, Geschichte und Sozialkunde. Danach war seine erste berufliche Station von 1989 bis 1999 die Modellschule Graz, die er von 1991 bis 1995 auch leitete. Von 1997 bis 2002 studierte er berufsbegleitend Rechtswissenschaften. Dieses Studium schloss er 2002 ab, absolvierte anschließend die Gerichtspraxis. Er hält im Schulmanagementlehrgang sowie im Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“ Einheiten zum Schul- und Dienstrecht. Von 1999 bis 2004 war er Lehrer im Schulverbund Graz-West. In diesem Zeitraum führte er drei Klassen zur Reifeprüfung in Mathematik und unterrichtete an den städtischen Brennpunktschulen (N)MS Puntigam und (N)MS Straßgang. Seit 2004 leitet er das BG BRG MS römisch 40 , zu Beginn noch im Schulverbund mit fünf umliegenden Mittelschulen, damals „Neuen Mittelschulen“. In den Jahren 2014 bis 2016 war er Teil der ministeriellen Fokusgruppe zur Schulqualität der Allgemeinbildung (SQA), dem Vorläuferprojekt von QMS. In den Jahren 2018 bis 2021 war er aktives Mitglied der ministeriellen Entwicklungsgruppe zur Neuen Oberstufe.

1.2.7. Der weitere Bewerber XXXX , geboren am XXXX , absolvierte von 1998 bis 2002 das Diplomstudium der Automatisierungstechnik an der FH Campus 02 Graz sowie von 2016 bis 2021 das Doktoratsstudium an der Polytechnischen Universität Bukarest. Danach war er in der Privatwirtschaft tätig, zuletzt als selbstständiger Unternehmensberater sowie ab 2011 parallel dazu als Lehrbeauftragter an der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe XXXX , deren Direktor er seit 2020 ist. Er weist mehrere Zusatzqualifikationen, Lehrtätigkeiten und wissenschaftliche Veröffentlichungen auf.1.2.7. Der weitere Bewerber römisch 40 , geboren am römisch 40 , absolvierte von 1998 bis 2002 das Diplomstudium der Automatisierungstechnik an der FH Campus 02 Graz sowie von 2016 bis 2021 das Doktoratsstudium an der Polytechnischen Universität Bukarest. Danach war er in der Privatwirtschaft tätig, zuletzt als selbstständiger Unternehmensberater sowie ab 2011 parallel dazu als Lehrbeauftragter an der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe römisch 40 , deren Direktor er seit 2020 ist. Er weist mehrere Zusatzqualifikationen, Lehrtätigkeiten und wissenschaftliche Veröffentlichungen auf.

1.2.8. Der weitere Bewerber XXXX , geboren am XXXX , absolvierte von 1979 bis 1984 das Doktoratsstudium der Psychologie und Pädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz. Danach war er bis 1994 als Schulpsychologe an der Beratungsstelle Leoben tätig, daraufhin folgte eine bis dato bestehende Tätigkeit als Vertragshochschullehrer Prof. ph2 an der Pädagogischen Hochschule Stmk., Institut für Elementar- und Primärpädagogik. Seit Jänner 2019 ist er Abteilungsleiter der Abt. Schulpsychologie und Schulärztlicher Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX , zuvor war er ab 1994 Abteilungsleiter und Landesreferent für Schulpsychologie-Bildungsberatung im LSR für XXXX . Er weist mehrere Zusatzqualifikationen auf.1.2.8. Der weitere Bewerber römisch 40 , geboren am römisch 40 , absolvierte von 1979 bis 1984 das Doktoratsstudium der Psychologie und Pädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz. Danach war er bis 1994 als Schulpsychologe an der Beratungsstelle Leoben tätig, daraufhin folgte eine bis dato bestehende Tätigkeit als Vertragshochschullehrer Prof. ph2 an der Pädagogischen Hochschule Stmk., Institut für Elementar- und Primärpädagogik. Seit Jänner 2019 ist er Abteilungsleiter der Abt. Schulpsychologie und Schulärztlicher Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 , zuvor war er ab 1994 Abteilungsleiter und Landesreferent für Schulpsychologie-Bildungsberatung im LSR für römisch 40 . Er weist mehrere Zusatzqualifikationen auf.

1.2.9. Am 23.06.2023 fand eine Sitzung der Begutachtungskommission statt, woraufhin diese am 06.06.2023 ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX erstattete. Darin wurden – jeweils einstimmig – (nur) die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin als in höchstem Ausmaß geeignet für die ausgeschriebene Funktion befunden, die weiteren Bewerber XXXX und XXXX als in geringem Ausmaß sowie XXXX als nicht geeignet befunden.1.2.9. Am 23.06.2023 fand eine

Sitzung der Begutachtungskommission statt, woraufhin diese am 06.06.2023 ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 erstattete. Darin wurden – jeweils einstimmig – (nur) die Beschwerdeführerin und die Mitbewerberin als in höchstem Ausmaß geeignet für die ausgeschriebene Funktion befunden, die weiteren Bewerber römisch 40 und römisch 40 als in geringem Ausmaß sowie römisch 40 als nicht geeignet befunden.

1.2.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 die Mitbewerberin XXXX 1.2.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 die Mitbewerberin römisch 40 .

1.2.10. Die Beschwerdeführerin ist für die Funktion „Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX “ besser geeignet als die Mitbewerberin.1.2.10. Die Beschwerdeführerin ist für die Funktion „Leiterin des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 “ besser geeignet als die Mitbewerberin.

Die Beschwerdeführerin wurde im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung der Stelle aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert.Die Beschwerdeführerin wurde im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung der Stelle aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zum Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sowie den Lebensläufen der Bewerber/innen ergeben sich aus den vorgelegten Akten, insb. aus dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, den Ausführungen der belangten Behörde im Bescheid und aus der Beschwerde sowie aus den mündlichen Verhandlungen.

Die Feststellung, dass die Beschwerdeführerin für die ausgeschriebene Funktion besser geeignet ist als die Mitbewerberin XXXX , ergibt sich aus folgenden Erwägungen:Die Feststellung, dass die Beschwerdeführerin für die ausgeschriebene Funktion besser geeignet ist als die Mitbewerberin römisch 40 , ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Vorweg ist festzuhalten, dass grundsätzlich beide Bewerberinnen die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllen. Es kann also keinesfalls davon die Rede sein, dass eine gänzlich unqualifizierte Person mit der Funktion betraut wurde (dies wurde von der Beschwerdeführerin auch nicht behauptet). Zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdeführerin oder die Mitbewerberin für die ausgeschriebene Funktion besser geeignet waren.

Ein Vergleich des dienstlichen Werdegangs der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin zeigt, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der offenen Bewerbungsfrist der gegenständlichen Planstelle 59 Jahre alt war. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin war in diesem Zeitpunkt 41 Jahre alt, es ergibt sich bei den beiden ein Altersunterschied von 17 Jahren und elf Monaten. Die beiden Bewerberinnen waren jedoch beinahe gleich lange als Lehrerinnen tätig, die Beschwerdeführerin von 1995 bis 2005, die Mitbewerberin von 2007 bis 2018. Die Beschwerdeführerin war überdies für dreizehn Jahre als Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen und die Bildungsanstalten für Elementarpädagogik sowie die Kollegs für Sozialpädagogik, die Bundessportakademie, das Konservatorium für Kirchenmusik und das Institut für Ehe- und Familienberatung in der XXXX in Verwendung. Die Funktion der Schulqualitätsmanagerin (SQMin) übt sie bis dato drei Jahre und acht Monate (2019 bis 2020 in der Bildungsregion Steirischer Zentralraum, seit 2020 bis dato in der Bildungsregion XXXX) aus. Den SQM-Lehrgang absolvierte sie von 2020 bis 2023. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin war bis zum Zeitpunkt der Bewerbung zwei Jahre und sieben Monate SQMin in der Bildungsregion XXXX . Den SQM-Lehrgang startete sie im November 2022. Ein Vergleich des dienstlichen Werdegangs der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin zeigt, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der offenen Bewerbungsfrist der gegenständlichen Planstelle 59 Jahre alt war. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin war in diesem Zeitpunkt 41 Jahre alt, es ergibt sich bei den beiden ein Altersunterschied von 17 Jahren und elf Monaten. Die beiden Bewerberinnen waren jedoch beinahe gleich lange als Lehrerinnen tätig, die Beschwerdeführerin von 1995 bis 2005, die Mitbewerberin von 2007 bis 2018. Die Beschwerdeführerin war überdies für dreizehn Jahre als Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen und die

Bildungsanstalten für Elementarpädagogik sowie die Kollegs für Sozialpädagogik, die Bundessportakademie, das Konservatorium für Kirchenmusik und das Institut für Ehe- und Familienberatung in der römisch 40 in Verwendung. Die Funktion der Schulqualitätsmanagerin (SQMin) übt sie bis dato drei Jahre und acht Monate (2019 bis 2020 in der Bildungsregion Steirischer Zentralraum, seit 2020 bis dato in der Bildungsregion römisch 40) aus. Den SQM-Lehrgang absolvierte sie von 2020 bis 2023. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin war bis zum Zeitpunkt der Bewerbung zwei Jahre und sieben Monate SQMin in der Bildungsregion römisch 40 . Den SQM-Lehrgang startete sie im November 2022.

Im Vergleich war die Beschwerdeführerin somit im Gegensatz zur zum Zug gekommenen Mitbewerberin dreizehn Jahre als Landesschulinspektorin tätig. Zudem übt sie die Funktion der SQMin ein Jahr und ein Monat länger als die zum Zug gekommene Mitbewerberin aus und hatte im Bewerbungszeitpunkt den SQM-Lehrgang bereits abgeschlossen.

Die Beschwerdeführerin war zwei Jahre lang (2016-2018) Abteilungsleiterin im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen im Landesschulrat. Seit 2020 bis zum Bewerbungszeitpunkt war sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 XXXX in der Bildungsdirektion. Die Beschwerdeführerin war zwei Jahre lang (2016-2018) Abteilungsleiterin im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen im Landesschulrat. Seit 2020 bis zum Bewerbungszeitpunkt war sie Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/6 römisch 40 in der Bildungsdirektion.

Die zum Zug gekommene Mitbewerberin übte ein Jahr und drei Monate (September 2015 bis Dezember 2016) die Funktion der Projektmanagerin beim BIFIE aus und leitete dort unter anderem ein Projekt-Team und war auch mit der Personalentwicklung und dem Personalmanagement für den Fachbereich SRDP in Angewandter Mathematik betraut. Im BMB/ BMBWF war sie als Referentin in verschiedenen Abteilungen insgesamt drei Jahre und acht Monate in Verwendung. Die Funktion einer stellvertretenden Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/3 der Bildungsdirektion XXXX übte die zum Zug gekommene Mitbewerberin seit 01.03.2023, damit zum Zeitpunkt der Bewerbung zwei Monate und 19 Tage, aus. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin übte ein Jahr und drei Monate (September 2015 bis Dezember 2016) die Funktion der Projektmanagerin beim BIFIE aus und leitete dort unter anderem ein Projekt-Team und war auch mit der Personalentwicklung und dem Personalmanagement für den Fachbereich SRDP in Angewandter Mathematik betraut. Im BMB/ BMBWF war sie als Referentin in verschiedenen Abteilungen insgesamt drei Jahre und acht Monate in Verwendung. Die Funktion einer stellvertretenden Abteilungsleiterin der Abteilung Päd/3 der Bildungsdirektion römisch 40 übte die zum Zug gekommene Mitbewerberin seit 01.03.2023, damit zum Zeitpunkt der Bewerbung zwei Monate und 19 Tage, aus.

Im Zuge ihrer Funktion als Schulqualitätsmanagerinnen oblag beiden Bewerberinnen gemäß § 5 Abs 1 Z 6 SQM-VO auch die strategische Personalführung auf Ebene der Schulleitungen und Schulcluster-Leitungen. Im Zuge ihrer Funktion als Schulqualitätsmanagerinnen oblag beiden Bewerberinnen gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 6, SQM-VO auch die strategische Personalführung auf Ebene der Schulleitungen und Schulcluster-Leitungen.

Es kann vergleichend festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin im Gegensatz zur Mitbewerberin über eine mehrjährige Erfahrung als Abteilungsleiterin verfügt. Auch überwiegt die Verwendungszeit als Landesschulinspektorin und SQMin und die damit einhergehende Berufs- und Führungserfahrung der Beschwerdeführerin der Zeit, in der die zum Zug gekommene Mitbewerberin beim BIFI, im BMB/BMBWF sowie als SQMin tätig war und entsprechende Führungs- und Berufserfahrung sammelte.

Insofern ist dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) vom 13.02.2025 zu folgen, wo festgehalten wird, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb die Bewerberinnen trotz des deutlichen Unterschieds in der Führungs-, Steuerungs- und Berufs-erfahrung dennoch mit dem gleichen Kalkül bewertet wurden.

Wenn die belangte Behörde bei Würdigung der in der Ausschreibung geforderten Kriterien, auch vor dem Hintergrund der Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission, ausführt, dass zusammenfassend hinsichtlich der Eignung der beiden Bewerberinnen festzustellen sei, dass es sich um völlig unterschiedliche Charaktere handelt, und jede der beiden Bewerberinnen ihrer eigenen Stärken und

Schwächen aufweise, wobei gerade im Hinblick auf die Beantwortung der Fragen gegenüber der Begutachtungskommission hervorkomme, dass es sich bei der Beschwerdeführerin eher um einen „technokratischen Charakter“ handle, wohingegen der Mitbewerberin „eher“ ein „von Empathie getragener Charakter“ zugeschrieben wird (vgl. Bescheid, S. 18), ist dies nicht geeignet die auch im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 13.02.2025 getroffene Feststellung der Altersdiskriminierung zum Nachteil der Beschwerdeführerin zu widerlegen. Wenn die belangte Behörde bei Würdigung der in der Ausschreibung geforderten Kriterien, auch vor dem Hintergrund der Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission, ausführt, dass zusammenfassend hinsichtlich der Eignung der beiden Bewerberinnen festzustellen sei, dass es sich um völlig unterschiedliche Charaktere handelt, und jede der beiden Bewerberinnen ihrer eigenen Stärken und Schwächen aufweise, wobei gerade im Hinblick auf die Beantwortung der Fragen gegenüber der Begutachtungskommission hervorkomme, dass es sich bei der Beschwerdeführerin eher um einen „technokratischen Charakter“ handle, wohingegen der Mitbewerberin „eher“ ein „von Empathie getragener Charakter“ zugeschrieben wird (vergleiche Bescheid, S. 18), ist dies nicht geeignet die auch im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 13.02.2025 getroffene Feststellung der Altersdiskriminierung zum Nachteil der Beschwerdeführerin zu widerlegen.

An diesem Ergebnis vermögen auch die zeugenschaftlichen Aussagen von XXXX nichts zu ändern, da es nicht gelungen ist konkret darzulegen, warum die zum Zug zugekommene Mitbewerberin für die verfahrensgegenständliche Stelle besser geeignet gewesen sein soll als die Beschwerdeführerin, zumal die zeugenschaftlichen einvernommenen Mitglieder der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar dartun konnten der „eher von empathiegetragener Charakter“ der zum Zug gekommenen Mitbewerberin diese eher für die verfahrensgegenständliche Managementfunktion qualifiziere als der „eher technokratische Charakter“ der Beschwerdeführerin. Vor allem aber an nicht übersehen werden, dass die Beschwerdeführerin eine mehrjährige Führungserfahrung als Landesschulinspektorin und Schulqualitätsmanagerin aufzuweisen hat, die jene der zum Zug gekommenen Mitbewerberin sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht bei weitem übertrifft. An diesem Ergebnis vermögen auch die zeugenschaftlichen Aussagen von römisch 40 nichts zu ändern, da es nicht gelungen ist konkret darzulegen, warum die zum Zug zugekommene Mitbewerberin für die verfahrensgegenständliche Stelle besser geeignet gewesen sein soll als die Beschwerdeführerin, zumal die zeugenschaftlichen einvernommenen Mitglieder der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar dartun konnten der „eher von empathiegetragener Charakter“ der zum Zug gekommenen Mitbewerberin diese eher für die verfahrensgegenständliche Managementfunktion qualifiziere als der „eher technokratische Charakter“ der Beschwerdeführerin. Vor allem aber an nicht übersehen werden, dass die Beschwerdeführerin eine mehrjährige Führungserfahrung als Landesschulinspektorin und Schulqualitätsmanagerin aufzuweisen hat, die jene der zum Zug gekommenen Mitbewerberin sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht bei weitem übertrifft.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, idF. BGBl. I Nr. 117/2023, lautet auszugsweise wie folgt: Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 117 aus 2023, lautet auszugsweise wie folgt:

„I. Teil

Gleichbehandlung

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für Paragraph eins, (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,

2. -6. [...]

(2) Das 1. bis 3. Hauptstück des I. Teiles dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal

unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt. (2) Das 1. bis 3. Hauptstück des römisch eins. Teiles dieses Bundesgesetzes sind auf die Besetzung von Planstellen für Verwendungen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht oder ein bestimmtes Merkmal unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

(3) Der II. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 5. Abschnitt des II. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes. (3) Der römisch zwei. Teil dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Dienststellen des Bundes, der 5. Abschnitt des römisch zwei. Teiles nur für die im Inland gelegenen Dienststellen des Bundes.

(4) [...]

[...]

2. Hauptstück

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) 2. Hauptstück, Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 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 nicht Paragraph 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. - 4. [...]

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

6. - 7. [...]

(2) [...]

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) - (4) [...]

[...]

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

[...]

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.

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen. Paragraph 19 a, Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in Paragraph 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

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.

2. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

§ 20. (1) - (2) [...] Paragraph 20, (1) - (2) [...]

(3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. (3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach Paragraph 18 a, sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach Paragraph 18 a, beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) [...]

(5) Die Zuständigkeit der Dienstbehörden in Verfahren über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte richtet sich nach dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984, und den dazu ergangenen Verordnungen. (5) Die Zuständigkeit der Dienstbehörden in Verfahren

über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte richtet sich nach dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und den dazu ergangenen Verordnungen.

(5a) In einem Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich die Dienstbehörde oder das Gericht mit einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen.

(6) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen. (6) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Absatz eins bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen.

(7) [...]“

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist es im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung von einem der Bewerber abzuleiten ist. Dasselbe gilt auch für die Konstatierung der gleichen Eignung. Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber überstiegen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen.

Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann die Beurteilung einer besseren Eignung jedenfalls nicht gegründet werden (s. VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212, mwH). Es obliegt somit der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (vgl. VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004). Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann die Beurteilung einer besseren Eignung jedenfalls nicht gegründet werden (s. VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212, mwH). Es obliegt somit der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen vergleiche VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004).

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).

Der Verwaltungsgerichtshof führte zur Frage einer objektiven Diskriminierung nach dem Alter aus, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte Berufserfahrung verfügen (VwGH vom 11.12.2013, 2012/12/0165).

Da der Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (s. etwa VwGH

10.10.2023, Ra 2022/12/0039; 12.03.2024, Ra 2022/12/0135). Diese Judikatur trägt dem amtswegig zu führenden Verwaltungsverfahren Rechnung, bei dem aufgrund der in Bewerbungsverfahren gegebenen spezifischen Konstellation die Mitwirkungsverpflichtung der Behörde bei ausschließlich ihr zugänglichen Informationen (z.B. hinsichtlich der konkreten Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens sowie hinsichtlich der Eignung von Mitbewerbern) besondere Bedeutung erlangt (vgl. VwGH 14.5.2004, 2001/12/0163). Sie versteht sich jedoch nicht aus dem Blickwinkel einer formalen Beweislastregelung. Da der Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (s. etwa VwGH 10.10.2023, Ra 2022/12/0039; 12.03.2024, Ra 2022/12/0135). Diese Judikatur trägt dem amtswegig zu führenden Verwaltungsverfahren Rechnung, bei dem aufgrund der in Bewerbungsverfahren gegebenen spezifischen Konstellation die Mitwirkungsverpflichtung der Behörde bei ausschließlich ihr zugänglichen Informationen (z.B. hinsichtlich der konkreten Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens sowie hinsichtlich der Eignung von Mitbewerbern) besondere Bedeutung erlangt vergleiche VwGH 14.5.2004, 2001/12/0163). Sie versteht sich jedoch nicht aus dem Blickwinkel einer formalen Beweislastregelung.

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

Gelingen der Behörde die entsprechenden Nachweise, so liegt eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aus den abgehandelten Umständen im Zuge seines Bewerbungsverfahrens nicht vor. Die Frage nach dem Motiv einer Diskriminierung stellte sich diesfalls nicht.

Gelingt es der belangten Behörde demgegenüber nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe des Arbeitsplatzes aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung der Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhen, so wäre zunächst von einer Diskriminierung der Beschwerdeführerin auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach den subjektiven Intentionen der Diskriminierenden, etwa durch sein Alter, motiviert gewesen ist (VwGH 04.09.2014; 2013/12/0177; 11.12.2013, 2012/12/0165). Auch in dieser Frage hat die belangte Behörde den Sachverhalt amtswegig zu ermitteln. Der Behörde ist es jedoch nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes möglich, „auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen“ darzulegen, warum ein Beschwerdeführer aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (s. VwGH 10.10.2023, Ra 2022/12/0039; 12.03.2024, Ra 2022/12/0135).

Hinsichtlich der (weiteren) Mitbewerber, die die Stelle ebenfalls nicht bekommen haben, hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 11.12.2013, 2012/12/0165, festgehalten, dass zur Entkräftung einer Diskriminierung des Beschwerdeführers durch seine Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den er sich beworben hatte, jene sachlichen Gründe darzulegen sind, die den letztlich betrauten Erstgereihten als besser geeignet erscheinen ließen.

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für die am 19.04.2023 im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlichte Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX, Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX und drei weitere Bewerber fristgerecht beworben haben und XXXX mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 mit der Funktion betraut wurde. Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für die am 19.04.2023 im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlichte Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40, Wertigkeit: A1/7 bzw. v1/5, sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40 und drei weitere Bewerber fristgerecht beworben haben und römisch 40 mit Wirksamkeit vom 01.08.2023 mit der Funktion betraut wurde.

Zum Vorliegen einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG darf 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 – im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Z 5 leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG darf 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 – im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Ziffer 5, leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen).

Zum Begriff des „beruflichen Aufstieges“ in §§ 3 Z 5, 13 Abs. 1 Z 5 B-GBG in der Stammfassung hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt: „Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des ‚beruflichen Aufstieges‘ im § 3 Z 5 B-GBG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des § 15 Abs. 2 B-GBG nur jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen.“ Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des § 4 Z 5 und § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG übertragbar (vgl. auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Zum Begriff des „beruflichen Aufstieges“ in Paragraphen 3, Ziffer 5, 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GBG in der Stammfassung hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt: „Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des ‚beruflichen Aufstieges‘ im Paragraph 3, Ziffer 5, B-GBG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des Paragraph 15, Absatz 2, B-GBG nur jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen.“ Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des Paragraph 4, Ziffer 5 und Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG übertragbar vergleiche auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Wollte man jedoch Fälle, in denen Beamte gleichwertige Funktionen anstreben, sodass eine Bezugsdifferenz nicht eintritt, dem § 18a B-GIBG unterstellen, so ergäbe sich aus dem Grunde des § 18a Abs. 2 Z 2 B-GIBG in der dort geregelten Konstellation ein Höchstmaß des Anspruches von Null. Daraus folgt zwingend, dass der Gesetzgeber derartige Fälle nicht dem „beruflichen Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“ zugeordnet hat (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Wollte man jedoch Fälle, in denen Beamte gleichwertige Funktionen anstreben, sodass eine Bezugsdifferenz nicht eintritt, dem Paragraph 18 a, B-GIBG unterstellen, so ergäbe sich aus dem Grunde des Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG in der dort geregelten Konstellation ein Höchstmaß des Anspruches von Null. Daraus folgt zwingend, dass der Gesetzgeber derartige Fälle nicht dem „beruflichen Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“ zugeordnet hat (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche nach § 18a B-GIBG („beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche nach Paragraph 18 a, B-GIBG („beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Alters:

Wie oben unter Punkt II.2. ausgeführt, zeigt schon der Vergleich des dienstlichen Werdegangs der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin, dass diese in Bezug auf Lebensalter, Dienstalter und Dauer der Verwendung als Landesschulinspektorin und Schulqualitätsmanagerin eine Maß an fachlicher Erfahrung und Führungserfahrung aufweist, dass jenes der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht bei weitem übertrifft. Wie oben unter Punkt römisch zwei.2. ausgeführt, zeigt schon der Vergleich des dienstlichen Werdegangs der Beschwerdeführerin und der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin, dass diese in Bezug auf Lebensalter, Dienstalter und Dauer der

Verwendung als Landesschulinspektorin und Schulqualitätsmanagerin eine Maß an fachlicher Erfahrung und Führungserfahrung aufweist, dass jenes der zum Zug gekommenen Mitbewerberin sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht bei weitem übertrifft.

Im Ergebnis ist daher im Einklang mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 13.02.2025 festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin bei der Besetzung der verfahrensgegenständlichen Stelle aufgrund ihres Alters diskriminiert wurde.

Bemessung des Schadenersatzes:

Gemäß § 18a Abs. 1 B-GIBG ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GIBG ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

Dabei ergibt sich schon aus dem Wortlaut des § 18a Abs. 2 B-GIBG, dass der Ersatzanspruch, wenn die Beamtin oder der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate (Z 1), oder wenn die Beamtin oder der Beamte 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 (Z 2) zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug beträgt (VwGH, 06.10.2021, GZ. Ro 2020/12/0012). Dabei ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Paragraph 18 a, Absatz 2, B-GIBG, dass der Ersatzanspruch, wenn die Beamtin oder der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate (Ziffer eins.), oder wenn die Beamtin oder der Beamte 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 (Ziffer 2.) zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug beträgt (VwGH, 06.10.2021, GZ. Ro 2020/12/0012).

Im vorliegenden Fall ergibt sich die Bezugsdifferenz daraus, dass die Beschwerdeführerin im Falle ihrer Betrauung mit der fallgegenständlichen Stelle mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5, von 01.08.2023 bis 31.07.2028, somit für fünf Jahre gemäß § 141 BDG 1979 bzw. § 68 VBG, befristet betraut worden wäre. Im vorliegenden Fall ergibt sich die Bezugsdifferenz daraus, dass die Beschwerdeführerin im Falle ihrer Betrauung mit der fallgegenständlichen Stelle mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5, von 01.08.2023 bis 31.07.2028, somit für fünf Jahre gemäß Paragraph 141, BDG 1979 bzw. Paragraph 68, VBG, befristet betraut worden wäre.

Da § 18a Abs. 2 B-GIBG ausdrücklich auf den Monatsbezug des betroffenen Beamten abstellt, kommt ein Ersatz von allenfalls entgangenen Nebengebühren nicht in Betracht, da gemäß § 3 Abs. 2 GehG der Monatsbezug aus dem aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Funktionszulagen, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulagen, Exekutivdienstzulage, Heeresdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Erzieherzulage, Wachdienstzulage, Truppendienstzulage, Teuerungszulagen) besteht. Da Paragraph 18 a, Absatz 2, B-GIBG ausdrücklich auf den Monatsbezug des betroffenen Beamten abstellt, kommt ein Ersatz von allenfalls entgangenen Nebengebühren nicht in Betracht, da gemäß Paragraph 3, Absatz 2, GehG der Monatsbezug aus dem aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Funktionszulagen, Verwaltungsdienstzulage, Verwendungszulage, Pflegedienstzulage, Pflegedienst-Chargenzulage, Ergänzungszulagen, Exekutivdienstzulage, Heeresdienstzulage, Omnibuslenkerzulage, Erzieherzulage, Wachdienstzulage, Truppendienstzulage, Teuerungszulagen) besteht.

Gemäß § 19b B-GIBG ist die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die

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

Den Materialien zu dieser Bestimmung (2003 der Beilagen XXIV. GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie), die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden. Den Materialien zu dieser Bestimmung (2003 der Beilagen römisch 24 . GP, S 21) ist zu entnehmen, dass die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie), die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder einer Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie), die Mitgliedstaaten verpflichten, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen zu treffen. Unabhängig davon, dass diese Kriterien im Hinblick auf die richtlinienkonforme Auslegung der Gesetze bei der Festlegung der Höhe des Schadenersatzes von den Dienstbehörden und Gerichten bereits jetzt berücksichtigt werden müssen, sollte die Bedeutung dieser Kriterien durch die Erwähnung im Gesetzestext unterstrichen werden.

Dem Gesetzgeber erschien es demnach erforderlich, eine Rechtsgrundlage für die Bemessung wirksamer Sanktionen im Falle einer Diskriminierung zu schaffen. Auch wird hervorgehoben, dass der Sanktion damit ein general- wie auch spezialpräventives Element innewohnt.

Vor dem Hintergrund dieser Erwägungen - allem aber auch im Hinblick auf die eklatante Fehlbeurteilung der langjährigen Berufs- und Führungserfahrung der Beschwerdeführerin - erscheint daher die von der Beschwerdeführerin beantragte Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in Höhe von € 15 000,00 durchaus angemessen.

Der Beschwerde war daher spruchgemäß stattzugeben.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen 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. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen 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. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Altersdiskriminierung Arbeitsplatzbeschreibung Ausschreibung Auswahlentscheidung beruflicher Aufstieg Berufserfahrung Bescheidabänderung Besetzungsverfahren Bezugsdifferenz Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierung Entschädigung Ersatzanspruch Gleichbehandlung Gutachten Kenntnisse und Fertigkeiten öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Beeinträchtigung persönliche und fachliche Eignung Schadenersatz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W213.2323716.1.00

Im RIS seit

21.10.2026

Zuletzt aktualisiert am

21.10.2026

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

© 2026 JUSLINE

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