

# Gbk 2026/3/18 B-GBK II/308/26

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.03.2026

## Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

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

## Diskriminierungsgrund

Alter

## Diskriminierungstatbestand

beruflicher Aufstieg

## Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II Senat römisch zwei

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „einer Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im X, Referat X“ beim Bundesministerium für Inneres aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „einer Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im römisch zehn, Referat X“ beim Bundesministerium für Inneres aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „einer Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im X, Referat X“ beim Bundesministerium für Inneres mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Besetzung der Funktion „einer Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im römisch

zehn, Referat X“ beim Bundesministerium für Inneres mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

#### Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Am ... habe sie (die Antragstellerin) sich auf eine Interessent/innensuche für die Funktion einer nach Pensionierung freigewordenen Stelle als Hauptreferentin/Hauptreferenten A1/2 bzw. v1/2 im Bereich des Referates X des X beworben. Nachdem sie seit über 25 Jahren im X als ... tätig sei, sei sie der Ansicht, das Anforderungsprofil zu 100 % zu erfüllen. Während ihrer dienstlichen Laufbahn habe sie zudem mehrere schriftliche Belobigungen erhalten und sie habe sich nie etwas zu Schulden kommen lassen. Jedoch sei sie nicht mit der Stelle betraut worden, sondern eine um 13 Jahre jüngere Kollegin mit weniger Berufserfahrung. Zum besseren Verständnis wolle sie (die Antragstellerin) kurz die Struktur und Aufgaben des X umreißen: Am ... habe sie (die Antragstellerin) sich auf eine Interessent/innensuche für die Funktion einer nach Pensionierung freigewordenen Stelle als Hauptreferentin/Hauptreferenten A1/2 bzw. v1/2 im Bereich des Referates römisch zehn des römisch zehn beworben. Nachdem sie seit über 25 Jahren im römisch zehn als ... tätig sei, sei sie der Ansicht, das Anforderungsprofil zu 100 % zu erfüllen. Während ihrer dienstlichen Laufbahn habe sie zudem mehrere schriftliche Belobigungen erhalten und sie habe sich nie etwas zu Schulden kommen lassen. Jedoch sei sie nicht mit der Stelle betraut worden, sondern eine um 13 Jahre jüngere Kollegin mit weniger Berufserfahrung. Zum besseren Verständnis wolle sie (die Antragstellerin) kurz die Struktur und Aufgaben des römisch zehn umreißen:

Beim X handle es sich um das Referat X im X, das aus ... Bediensteten bestehe, wovon ... Bedienstete einen Arbeitsplatz mit A1/1 bzw. v1/1 Bewertung und ... Bedienstete mit v1/2 Bewertung hätten. Höher bewertete Planstellen für die Referatsleitung und die Referatsleitung-Stellvertretung seien im Stellenplan nicht vorgesehen, dennoch würden zwei Bedienstete inoffiziell als Referatsleitung bzw. Referatsleitung-Stellvertretung geführt werden; diese beiden Bediensteten hätten eine v1/2 Bewertung und hätten sich bereit erklärt, Führungsaufgaben zu übernehmen, die aber rein administrativer bzw. koordinativer Natur seien. Dazu gehöre das Zuteilen von Sonderaufträgen (...), das Verwalten der Urlaubsplanung oder die Dienstplanerstellung. Eine Zeichnungsbefugnis sei mit der Referatsleitung nicht verbunden und die Dienst- und Fachaufsicht für das Referat X liege beim Leiter des übergeordneten Büros X, ... Angemerkt sei jedoch, dass in der Vergangenheit auch Bedienstete mit einer v1/1 Bewertung für administrative Tätigkeiten wie Dienstplanerstellung zuständig gewesen seien bzw. nach wie vor zuständig seien. Beim römisch zehn handle es sich um das Referat römisch zehn im römisch zehn, das aus ... Bediensteten bestehe, wovon ... Bedienstete einen Arbeitsplatz mit A1/1 bzw. v1/1 Bewertung und ... Bedienstete mit v1/2 Bewertung hätten. Höher bewertete Planstellen für die Referatsleitung und die Referatsleitung-Stellvertretung seien im Stellenplan nicht vorgesehen, dennoch würden zwei Bedienstete inoffiziell als Referatsleitung bzw. Referatsleitung-Stellvertretung geführt werden; diese beiden Bediensteten hätten eine v1/2 Bewertung und hätten sich bereit erklärt, Führungsaufgaben zu übernehmen, die aber rein administrativer bzw. koordinativer Natur seien. Dazu gehöre das Zuteilen von Sonderaufträgen (...), das Verwalten der Urlaubsplanung oder die Dienstplanerstellung. Eine Zeichnungsbefugnis sei mit der Referatsleitung nicht verbunden und die Dienst- und Fachaufsicht für das Referat römisch zehn liege beim Leiter des übergeordneten Büros römisch zehn, ... Angemerkt sei jedoch, dass in der Vergangenheit auch Bedienstete mit einer v1/1 Bewertung für administrative Tätigkeiten wie Dienstplanerstellung zuständig gewesen seien bzw. nach wie vor zuständig seien.

Die Aufgaben des X ließen sich in drei ungleich gewichtete Teilbereiche untergliedern: ..Die Aufgaben des römisch zehn ließen sich in drei ungleich gewichtete Teilbereiche untergliedern: ...

Ungefähr 75 % der Aufgaben des X würden aus ... bestehen. Der Großteil der ...leistungen falle jedoch für ... an. Ungefähr 10 % der Tätigkeiten würden auf ...aufträge entfallen, auch hier liege das Hauptgewicht auf ...leistungen ...Ungefähr 75 % der Aufgaben des römisch zehn würden aus ... bestehen. Der Großteil der ...leistungen falle jedoch für ... an. Ungefähr 10 % der Tätigkeiten würden auf ...aufträge entfallen, auch hier liege das Hauptgewicht auf ...leistungen

...

Die übrigen 15 % der Tätigkeiten würden auf ...arbeit und das Führen einer ...datenbank entfallen, mit Schwergewicht auf ...

Chronologie der Ereignisse:

Mit ... sei ... in Pension gegangen; sie hätte bis dahin als Referatsleiterin mit einer v1/2 Bewertung fungiert. Ihre Aufgabe sei ab dem ... von B direkt übernommen worden, die bis dahin die Rolle der Referatsleitung-Stellvertreterin innegehabt habe. B sei interimistisch als neue Referatsleitung-Stellvertreterin eingesetzt worden. Die nun frei gewordene v1/2 Planstelle sei im ... mit der angeschlossenen Interessent/innensuche ausgeschrieben worden, auf die sich die Antragstellerin am ... beworben habe, da sie zu den ... Bediensteten gehöre, die nur eine v1/1 Bewertung hätten.

Ebenso hätten sich die Kolleginnen B und [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] beworben, beide ebenfalls mit einer A1/1 bzw. v1/1-Bewertung, sowie eine der Antragstellerin namentlich nicht bekannte Person ohne aufrechtes Dienstverhältnis zum BMI. B sei ... geboren und sei seit ... als ... im X beschäftigt. Davor sei sie ab ... Exekutivbeamtin bei der Landespolizeidirektion (LPD) ... gewesen und habe im zweiten Bildungsweg ein ...studium ... absolviert. Ebenso hätten sich die Kolleginnen B und [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] beworben, beide ebenfalls mit einer A1/1 bzw. v1/1-Bewertung, sowie eine der Antragstellerin namentlich nicht bekannte Person ohne aufrechtes Dienstverhältnis zum BMI. B sei ... geboren und sei seit ... als ... im römisch zehn beschäftigt. Davor sei sie ab ... Exekutivbeamtin bei der Landespolizeidirektion (LPD) ... gewesen und habe im zweiten Bildungsweg ein ...studium ... absolviert.

Am ... seien die beiden Kolleginnen und die Antragstellerin zu einem Hearing mit Büroleiter ... und ... am ... eingeladen worden.

Am ... habe der Büroleiter der Antragstellerin per E-Mail mitgeteilt, dass sie im hohen Maße für die Tätigkeit geeignet sei, jedoch „unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere, dass B eine langjährige Erfahrung als Exekutivbeamtin hat, für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen wird“. Die endgültige Entscheidung liege aber bei der Personalstelle. Ferner habe der Büroleiter hinzugefügt, dass die Entscheidung nicht einfach gewesen sei.

Am ... habe sie (die Antragstellerin) von der personalführenden Stelle, im Konkreten Referat ..., die offizielle Mitteilung erhalten, dass sie bei der Besetzung der Stelle leider nicht berücksichtigt werden hätte können, da die Wahl auf eine andere Mitbewerberin gefallen sei. Die Stelle sei mit B nachbesetzt worden.

Für sie (die Antragstellerin) sei die Nachbesetzung mit ihrer um 13 Jahre jüngere Kollegin mit weniger Berufserfahrung nicht nachvollziehbar. Ihrer Einschätzung nach erfülle sie das Anforderungsprofil zu 100 %, da sie aufgrund ihres einschlägigen Studiums ... die zu erfüllenden Aufgaben ... abdecke. B sei erst nach Beginn ihres Dienstverhältnisses im Referat X in die Tätigkeit ... eingeschult worden. Über Erfahrung als ... verfüge sie nicht. Dazu komme, dass sie aufgrund ... äußerst selten für ... herangezogen werde, ...Für sie (die Antragstellerin) sei die Nachbesetzung mit ihrer um 13 Jahre jüngere Kollegin mit weniger Berufserfahrung nicht nachvollziehbar. Ihrer Einschätzung nach erfülle sie das Anforderungsprofil zu 100 %, da sie aufgrund ihres einschlägigen Studiums ... die zu erfüllenden Aufgaben ... abdecke. B sei erst nach Beginn ihres Dienstverhältnisses im Referat römisch zehn in die Tätigkeit ... eingeschult worden. Über Erfahrung als ... verfüge sie nicht. Dazu komme, dass sie aufgrund ... äußerst selten für ... herangezogen werde, ...

Die Begründung „langjährige Erfahrung als Exekutivbeamtin“ sei für sie (die Antragstellerin) eindeutig vorgeschoben, da unter den Voraussetzungen in der Interessent/innensuche eine derartige Berufsausbildung/-erfahrung weder explizit noch implizit gefordert worden sei und es darin auch keinen Hinweis gebe, dass Bewerbungen von ehemaligen Exekutivbediensteten besonders erwünscht seien.

B sei bei der LPD ... tätig gewesen und habe als Exekutivbeamtin nach Wissen der Antragstellerin nur die Grundlaufbahn absolviert. Aus dieser Berufslaufbahn nun eine bessere Eignung für die ausgeschriebene Stelle abzuleiten, sei ihres Erachtens nicht nachvollziehbar.

Vielmehr seien für die ausgeschriebene Tätigkeit ausgezeichnete ...kenntnisse erforderlich, die sie (die Antragstellerin) aufweise. Ebenso habe sie einen besseren Über- und Einblick in die Aufgaben des X, was auch B wisse, die die Antragstellerin in der Vergangenheit diesbezüglich regelmäßig konsultiert habe. Dazu komme, dass sie (die Antragstellerin) in den letzten 25 Jahren maßgeblich zur Weiterentwicklung des X beigetragen habe, den sie immer als ihre berufliche Heimat gesehen habe. Vielmehr seien für die ausgeschriebene Tätigkeit ausgezeichnete ...kenntnisse

erforderlich, die sie (die Antragstellerin) aufweise. Ebenso habe sie einen besseren Über- und Einblick in die Aufgaben des römisch zehnten, was auch B wisse, die die Antragstellerin in der Vergangenheit diesbezüglich regelmäßig konsultiert habe. Dazu komme, dass sie (die Antragstellerin) in den letzten 25 Jahren maßgeblich zur Weiterentwicklung des römisch zehnten beigetragen habe, den sie immer als ihre berufliche Heimat gesehen habe.

Der wahre Grund für die Erstreichung und anschließende Nachbesetzung mit B könne aus diesen Gründen nur ihr Alter sein. Bereits einige Zeit vor der Pensionierung von ... hätte der Büroleiter in informellen Gesprächen den Wunsch geäußert, die Referatsleitung-Stellvertretung durch eine „Jüngere“ nachbesetzen zu wollen bzw. eine „Jüngere“ aufbauen zu wollen, die neben ... Agenden der „Referatsleitung“ übernehmen solle. Diese Einstellung habe die Antragstellerin schon damals höchst fragwürdig gefunden. Darüber hinaus sei es B selbst gewesen, die der Antragstellerin gegenüber mit den Worten „Ich glaube, der Büroleiter will mich“ angedeutet hätte, die gewünschte Kandidatin des Büroleiters zu sein.

In Anbetracht der Tatsache, dass sie (die Antragstellerin) frühestens im ... in Pension gehen könne, sei es für sie sehr demotivierend, vor Augen geführt zu bekommen, dass ein beruflicher Aufstieg nicht mehr möglich sei, und all die Erfahrungen und der Einsatz der letzten Jahre nichts wert sei, da nur junge Bedienstete gefördert werden würden. Für sie sei das ein klarer Fall von Altersdiskriminierung.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessent/innensuche für die gegenständliche Funktion; Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Laufbahndatenblatt) der Antragstellerin; E-Mail vom ... (Einladung zum Hearing); E-Mail vom ... (Information über Besetzungsvorschlag); Absageschreiben vom ...

Entsprechend der Ausschreibung werden folgende Voraussetzungen für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion gefordert:

? „Aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres

? Für Beamte/Beamtinnen – Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe A1 des Allgemeinen Verwaltungsdienstes bzw. für Vertragsbedienstete – Erfüllung der geforderten Qualifikationserfordernisse

? Abgeschlossenes Universitätsstudium ...

? Hohe soziale und fachliche Kompetenz

? Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben, Bereitschaft zur Übernahme von ...tätigkeiten und Bereitschaft zur Mitarbeit an Projekten bezüglich der Weiterentwicklung des ...bereichs

? Bereitschaft und Fähigkeit zur Gewährleistung qualitativ hochwertiger Arbeitsleistung trotz ständig zunehmender Anzahl ...,

? Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß §§ 55 ff SPG/Bereitschaft zur Sicherheitsüberprüfung gemäß Paragraphen 55, ff SPG“

Aus der Ausschreibung gehen folgende Aufgaben des Arbeitsplatzes hervor:

...

Aus den vorgelegten Unterlagen ergibt sich folgender akademischer und beruflicher Werdegang der Antragstellerin:

A, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Studium ... Zudem absolvierte die Antragstellerin diverse weitere Aus- und Fortbildungen, unter anderem absolvierte sie ... Weiters absolvierte sie ... Darüber hinaus absolvierte sie zu diversen weiteren Themen zahlreiche Seminare, insbesondere an der SIAK sowie an der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB).

Von ... bis ... war A ... tätig. Von ... bis ... war A als Praktikantin und Mitarbeiterin der ...abteilung und des ... tätig. Von ... bis ... war sie als ... beschäftigt und anschließend war sie von ... bis ... als ... tätig. Mit ... trat sie in den Bundesdienst ein und ist seitdem bis zum Bewerbungszeitpunkt als Hautreferentin und ... im X im BMI in der Sektion X ... im Referat X in Verwendung. Den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe A absolvierte sie am ... Von ... bis ... war A ... tätig. Von ... bis ... war A als Praktikantin und Mitarbeiterin der ...abteilung und des ... tätig. Von ... bis ... war sie als ...

beschäftigt und anschließend war sie von ... bis ... als ... tätig. Mit ... trat sie in den Bundesdienst ein und ist seitdem bis zum Bewerbungszeitpunkt als Hautreferentin und ... im römisch zehnten im BMI in der Sektion römisch zehnten ... im Referat römisch zehnten in Verwendung. Den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe A absolvierte sie am ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin habe sich binnen offener Frist um die intern ausgeschriebene Funktion der Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im X, Referat X im Bundesministerium für Inneres beworben. Innerhalb offener Bewerbungsfrist seien beim BMI ... Bewerbungsgesuche eingelangt, darunter jenes der Antragstellerin, jenes von [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] sowie jenes der letztlich zum Zug gekommenen Bewerberin B. Die [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] habe die formalen Voraussetzungen (aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres) nicht erfüllt und sei deshalb nicht zum Hearing eingeladen worden. Die Antragstellerin habe sich binnen offener Frist um die intern ausgeschriebene Funktion der Hauptreferentin/eines Hauptreferenten (A1/2 bzw. v1/2) im römisch zehnten, Referat römisch zehnten im Bundesministerium für Inneres beworben. Innerhalb offener Bewerbungsfrist seien beim BMI ... Bewerbungsgesuche eingelangt, darunter jenes der Antragstellerin, jenes von [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] sowie jenes der letztlich zum Zug gekommenen Bewerberin B. Die [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] habe die formalen Voraussetzungen (aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres) nicht erfüllt und sei deshalb nicht zum Hearing eingeladen worden.

Im weiteren Bewerbungsverfahren seien somit die Antragstellerin, [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] sowie die zum Zug gekommene Bewerberin, B, zu berücksichtigen gewesen.

Bereits im Vorfeld der Ausschreibung sei der Büroleiter von der Antragstellerin auf das bevorstehende Bewerbungsverfahren angesprochen worden. Sinngemäß habe diese angegeben, dass sie sich als bestgeeignete Bewerberin sehe und eine gegenteilige Entscheidung nicht erwarte. Auch seien von ihr immer wieder Zweifel bezüglich der Eignung anderer im Gespräch stehender Kollegen:innen geäußert worden. Angemerkt werde an dieser Stelle, dass die Antragstellerin bereits in der Vergangenheit bei Mitarbeiter:innengesprächen eine höhere Bewertung für sich gefordert habe, ohne damit eine Führungsaufgabe verknüpft zu haben.

Demgegenüber habe die Erstgereichte bereits in der Vergangenheit immer betont, dass sie sich gerne in Führungsaufgaben mehr einbringen möchte und eine Weiterbildung anstrebe. Dies sei auch einer der Gründe, warum sie nach der Pensionierung von ... von der Büroleitung zur Unterstützung in der Erledigung von Führungsaufgaben herangezogen worden sei.

Ausdrücklich bestritten werde das Vorbringen der Antragstellerin, wonach der Büroleiter geäußert habe, dass er sich eine „jüngere Kollegin“ für die ausgeschriebene Stelle wünsche. In mehreren Gesprächen, auch im Beisein des interimistischen Büroleiterstellvertreters sei von diesem betont worden, dass sich jede:r Kollege:in bewerben könne und es ein objektives Hearing geben werde. Explizit sei dabei aber unterstrichen worden, dass die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Mitarbeit an Weiterentwicklungen des X – wie unter Ziffer 5 der Ausschreibung – vorhanden sein müsse. Ausdrücklich bestritten werde das Vorbringen der Antragstellerin, wonach der Büroleiter geäußert habe, dass er sich eine „jüngere Kollegin“ für die ausgeschriebene Stelle wünsche. In mehreren Gesprächen, auch im Beisein des interimistischen Büroleiterstellvertreters sei von diesem betont worden, dass sich jede:r Kollege:in bewerben könne und es ein objektives Hearing geben werde. Explizit sei dabei aber unterstrichen worden, dass die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Mitarbeit an Weiterentwicklungen des römisch zehnten – wie unter Ziffer 5 der Ausschreibung – vorhanden sein müsse.

Aufgrund mehrerer eingelangter Bewerbungen (insgesamt ...) und zur Wahrung sämtlicher gesetzlicher sowie organisatorischer Vorschriften sei ..., Büroleiterin „Büro ...“, ersucht worden, beim Hearing aktiv teilzunehmen. Büroleiterin ... verfüge über einen ausgezeichneten Ruf als Führungskraft und habe keine engen dienstlichen Berührungspunkte mit den Bewerberinnen.

Am ... habe das Hearing der Bewerberinnen stattgefunden. Im Hearing sei die Antragstellerin als strebsam und engagiert wahrgenommen worden. Sie zeichne sich durch ihre bemühte Arbeit aus. Im Vergleich zur Mitbewerberin sei sie jedoch sehr auf den Bereich der ...-Arbeit fokussiert gewesen. Dabei handle es sich um Zusammenstellung, Definition, Verbreitung und Pflege ...

Leichte Mängel hätten sich jedoch hinsichtlich der mit der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Führungsaufgaben ergeben. Bei der Beantwortung der Fragen zu diesem Thema hätte die Antragstellerin keine konkreten Vorstellungen. Desgleichen seien die Angaben bei der in der Ausschreibung angeführten Voraussetzung nach einer Weiterentwicklung des X nicht zukunftsorientiert und ohne konkrete Vorstellungen gewesen. Leichte Mängel hätten sich jedoch hinsichtlich der mit der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen Führungsaufgaben ergeben. Bei der Beantwortung der Fragen zu diesem Thema hätte die Antragstellerin keine konkreten Vorstellungen. Desgleichen seien die Angaben bei der in der Ausschreibung angeführten Voraussetzung nach einer Weiterentwicklung des römisch zehn nicht zukunftsorientiert und ohne konkrete Vorstellungen gewesen.

Demgegenüber sei von der Hearing-Kommission bei der Bewerberin B in Bezug auf Fragen zu Führungsaufgaben und Weiterentwicklung des X ein wesentlich größerer Output wahrgenommen worden. Bei ihren Antworten sei B sicher und eloquent gewesen. Insgesamt habe sie sowohl soziale als auch fachliche Kompetenzen gezeigt, die für die ausgeschriebene Stelle von Bedeutung seien. Aufgrund des positiven Hearings und der Erledigungsqualität von B insbesondere vor dem Hintergrund der bisherigen übertragenen Aufgaben- und Tätigkeiten habe diese sämtliche Voraussetzungen und Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle in höchstem Ausmaß erfüllt. Zusätzlich könne sie als einzige Bewerberin exekutive Diensterfahrung (ca. 10 Jahre) und Führungserfahrung vorweisen. Aufgrund dieser langjährigen Tätigkeit im exekutiven Außendienst verfüge sie über einschlägig operativ-kriminalpolizeiliches Wissen und Können, welches für eine professionelle Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten ... äußerst förderlich sei. Demgegenüber sei von der Hearing-Kommission bei der Bewerberin B in Bezug auf Fragen zu Führungsaufgaben und Weiterentwicklung des römisch zehn ein wesentlich größerer Output wahrgenommen worden. Bei ihren Antworten sei B sicher und eloquent gewesen. Insgesamt habe sie sowohl soziale als auch fachliche Kompetenzen gezeigt, die für die ausgeschriebene Stelle von Bedeutung seien. Aufgrund des positiven Hearings und der Erledigungsqualität von B insbesondere vor dem Hintergrund der bisherigen übertragenen Aufgaben- und Tätigkeiten habe diese sämtliche Voraussetzungen und Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle in höchstem Ausmaß erfüllt. Zusätzlich könne sie als einzige Bewerberin exekutive Diensterfahrung (ca. 10 Jahre) und Führungserfahrung vorweisen. Aufgrund dieser langjährigen Tätigkeit im exekutiven Außendienst verfüge sie über einschlägig operativ-kriminalpolizeiliches Wissen und Können, welches für eine professionelle Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten ... äußerst förderlich sei.

Betreffend die Glaubhaftmachung der von der Antragstellerin behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters sei abschließend anzumerken, dass diese über keine gemäß den Ausschreibungsvoraussetzungen hinreichend einschlägige Qualifizierung insbesondere im Bereich von Führungsaufgaben und der Bereitschaft zur Übernahme von ... verfüge und somit in den gewünschten Bereichen für die in Rede stehenden Position als nicht ausreichend geeignet anzusehen sei. Die Nichtbegründung der ausgeschriebenen Planstelle mit der Antragstellerin aufgrund des Alters sei für die Ablehnung ihrer Bewerbung somit nicht ausschlaggebendes Kriterium gewesen.

Insgesamt bestünden im gegenständlichen Auswahlverfahren keine Anhaltspunkte für eine erfolgte Diskriminierung aufgrund des Alters.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessenten/innensuche für die gegenständliche Position; Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf und Laufbahndatenblatt) der Antragstellerin; Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf und Laufbahndatenblatt) der zum Zug gekommenen Mitbewerberin; Besetzungsvorschlag.

Entsprechend den vorgelegten Bewerbungsunterlagen stellt sich der akademische und berufliche Werdegang der zum Zug gekommenen Mitbewerberin folgendermaßen dar:

B, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... die Berufsausbildung zur Exekutivbeamtin und von ... bis ... das ...studium ... Zudem absolvierte sie von ... bis ... das ... und seit ... belegt B weiters das ... Am ... absolvierte sie von ... bis ... den A1/v1 Grundausbildungslehrgang.

Die zum Zug gekommene Mitbewerberin trat am ... in den Exekutivdienst ein und war bis ... als Polizistin beim Landesgendarmierkommando (LGK) bzw. bei der LPD ... tätig. Seit ... bis zum Bewerbungszeitpunkt ist sie im BMI als Hauptreferentin beim X im X, Referat X tätig. Zudem war sie von ... bis ... als ... tätig. Von ... bis ... war sie Kursleiterin ... Von ... bis ... absolvierte sie ... und von ... bis ... absolvierte sie ... im Rahmen ihrer Dienstzuteilung zur Mitarbeiterbetreuung bei der LPD ... Seit ... ist sie als ... in Ausbildung ... tätig. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin

trat am ... in den Exekutivdienst ein und war bis ... als Polizistin beim Landesgendarmeriekommando (LGK) bzw. bei der LPD ... tätig. Seit ... bis zum Bewerbungszeitpunkt ist sie im BMI als Hauptreferentin beim römisch zehnten im römisch zehnten, Referat römisch zehnten tätig. Zudem war sie von ... bis ... als ... tätig. Von ... bis ... war sie Kursleiterin ... Von ... bis ... absolvierte sie ... und von ... bis ... absolvierte sie ... im Rahmen ihrer Dienstzuteilung zur Mitarbeiterbetreuung bei der LPD ... Seit ... ist sie als ... in Ausbildung ... tätig.

B absolvierte entsprechend ihrem Lebenslauf zahlreiche Fort- und Ausbildungen, unter anderem besuchte sie von ... bis ... die ... Zudem absolvierte sie ... sowie ...

Der Besetzungsvorschlag für die gegenständliche Planstelle stellt sich auszugsweise wie folgt dar:

„(...)

Am ... fand ein Hearing mit den Bewerberinnen statt. Da [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] die formalen Voraussetzungen (aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres) nicht erfüllt, wurde [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in] nicht zum Hearing eingeladen.

Das Hearing wurde durch Büroleiterin ... und Büroleiter ... durchgeführt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit alle Bewerberinnen im Rahmen des Hearings die gleichen Fragen gestellt bekommen haben.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass alle ... Bewerberinnen sowohl die allgemeinen als auch die besonderen Ausschreibungserfordernisse erfüllen. Sowohl das Erscheinungsbild als auch das Benehmen aller ... Bewerberinnen ist ebenfalls als sehr gut zu beschreiben.

Im Rahmen der Hearings konnte festgestellt werden, dass alle ... Bewerberinnen – trotz unterschiedlicher beruflicher Werdegänge und Bildungsbiografien – über ein sehr hohes Maß an (Selbst-) Reflexion, (Eigen-) Motivation sowie über ein überdurchschnittliches Interesse beziehungsweise Engagement an ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit und damit verbunden, über visionäre Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf dem Gebiet ... verfügen.

Durch die jeweiligen Gespräche wurde deutlich, dass alle Bewerberinnen bereits, wenn auch in unterschiedlicher zeitlicher Intensität, über ein sehr gutes Erfahrungswissen auf dem Gebiet des X verfügen. Durch die jeweiligen Gespräche wurde deutlich, dass alle Bewerberinnen bereits, wenn auch in unterschiedlicher zeitlicher Intensität, über ein sehr gutes Erfahrungswissen auf dem Gebiet des römisch zehnten verfügen.

Es erfolgt nachstehende schriftliche Beurteilung der einzelnen Bewerberinnen bzgl. des Hearing.

1) B

Bei der Bewerberin kann sowohl aufgrund der bisherigen behördeninternen Aufgaben- und Tätigkeiten als auch von dem im Rahmen des Hearings erläuterten Vorstellungen zum Arbeitsplatz davon ausgegangen werden, dass die zu erfüllenden Anforderungen an den Arbeitsplatz durch sie in höchstem Ausmaß und darüber hinaus eigeninitiativ, visionär und zukunftsweisend erfüllt werden. Zusätzlich verfügt B als einzige Bewerberin über exekutive Diensterfahrung.

Hinsichtlich der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Führungsrolle bzw. Führungstätigkeit zeigt sie aktive Bereitschaft, Führungsverantwortung übernehmen zu wollen und, im Falle einer Betrauung, diese mit einem guten Maß an Selbstreflexion und kooperativen Selbstverständnis auszuführen. Auch verfügt sie aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit im exekutiven Außendienst über einschlägig operativ-kriminalpolizeiliches Wissen und Können, welches für eine professionelle Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten ... äußerst förderlich ist.

(...)

3) A

A erfüllt aufgrund ihrer Erfahrungen die Anforderungen für den Arbeitsplatz im hohen Maße. Sie ist ebenfalls strebsam, engagiert und zeichnet sich durch effektives und effizientes Arbeiten aus. Leichte Mängel haben sich jedoch hinsichtlich der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Führungsrolle bzw. Führungstätigkeit gezeigt. A hat im Gespräch eher schüchtern und etwas unsicher bei Fragen nach den geforderten Führungsaufgaben gewirkt und nicht so einen vergleichbaren souveränen Eindruck einer Führungsperson gemacht wie ihre Mitbewerberinnen.

Abschließend kann festgestellt werden, dass

(...)

A; Ref. XA; Ref. römisch zehn

in hohem Maße geeignet sind

und

B; Ref. XB; Ref. römisch zehn

in höchstem Maße geeignet ist.

Aufgrund der Bewertung im Hearing, den langjährigen Erfahrungen in der Organisation und aufgrund des Umstandes, dass B die einzige Bewerberin ist die über eine langjährige exekutive Erfahrung verfügt, welche für die Weiterentwicklung des X als Vorteil zu werten ist, ergeht das Ersuchen B ehestmöglich mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen.“Aufgrund der Bewertung im Hearing, den langjährigen Erfahrungen in der Organisation und aufgrund des Umstandes, dass B die einzige Bewerberin ist die über eine langjährige exekutive Erfahrung verfügt, welche für die Weiterentwicklung des römisch zehn als Vorteil zu werten ist, ergeht das Ersuchen B ehestmöglich mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen.“

Am ... reichte das BMI noch folgende Unterlagen nach: Arbeitsplatzbeschreibung; Zustimmung des Zentralausschusses; Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung stellt sich der Tätigkeitskatalog wie folgt dar:

...

Entsprechend der E-Mail der Gleichbehandlungsbeauftragten ... an das BMI vom ..., [bestehen] seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen (...) anhand der übermittelten Unterlagen keine Einwände gegen die in Aussicht genommene Besetzung.“

Das Schreiben des Zentralausschusses vom ... an das BMI stellt sich auszugsweise folgendermaßen dar:

„(...)

Der Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens hat sich in der Sitzung am ... und ... mit der gegenständlichen Planstellenbesetzung befasst und beschlossen, sich der Meinung des BMI, Abteilung ..., anzuschließen und der Einteilung von

B

zuzustimmen.

(...)“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, ihre Vertrauensperson ... sowie die Dienstgebervertreter:innen ..., Büroleiter ..., und ... teil. An der Sitzung des Senates römisch zwei der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, ihre Vertrauensperson ... sowie die Dienstgebervertreter:innen ..., Büroleiter ..., und ... teil.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... blieb der Sitzung fern.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Planstelle „einer Hauptreferentin/eines Hauptreferenten im Referat X“ im BMI mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte die Antragstellerin Folgendes aus:

Ihre Berufserfahrung von 27 Jahren und ihre Vorleistungen seien nicht ausreichend berücksichtigt worden.

Befragt von der Vorsitzenden gab die Antragstellerin an, dass es nicht unmittelbar um ihr Lebensalter gegangen sei, sondern mittelbar, da ihre Berufserfahrung nicht berücksichtigt worden sei. Sie sei seit ... im X tätig. Befragt von der Vorsitzenden gab die Antragstellerin an, dass es nicht unmittelbar um ihr Lebensalter gegangen sei, sondern mittelbar, da ihre Berufserfahrung nicht berücksichtigt worden sei. Sie sei seit ... im römisch zehn tätig.

Auf Nachfrage antwortete die Antragstellerin, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung ... Personen im X beschäftigt gewesen seien, jetzt seien sie zu ... Auf Nachfrage antwortete die Antragstellerin, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung ... Personen im römisch zehn beschäftigt gewesen seien, jetzt seien sie zu ...

Auf Frage zu den Einstufungen v1/1 und v1/2 im Referat, erklärte die Antragstellerin, dass jene Personen, die in v1/2 eingestuft seien und nicht führen würden, als ... agieren würden. Die Ausbildung als ... werde höherwertig eingestuft als die Ausbildung der ... Zwischen ... und ... seien einige Kolleginnen [Anm.: die Antragstellerin wies darauf hin, dass es sich um weibliche Personen handle], die ...aufträge angenommen hätten, höherwertig eingestuft worden, auch die ehemalige Referatsleiterin, deren Stelle ausgeschrieben worden sei.

Befragt zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Bewertung, antwortete die Antragstellerin, sie sei ... in v1/1.

Die Frage, ob es ihr möglich wäre ..., bejahte die Antragstellerin. Sie habe im ersten Studienabschnitt ... Prüfungen abgelegt. ... B habe ein ...studium ... absolviert. Sie habe keine Ausbildung als ... oder ... absolviert. ...

...

Auf die Frage, warum sie glaube, dass sie für die gegenständliche Stelle besser geeignet sei, gab die Antragstellerin an, dass sie über die Erfahrung verfüge und daran mitgearbeitet habe, dass der X nunmehr ... modern... ... sei. Sie habe dafür Sorge getragen, dass technisch aufgerüstet werde. ... sei ein ... Tool (...) angekauft worden. Bis dahin sei ein altes System ... verwendet worden. Sie sei federführend daran beteiligt gewesen und habe dafür Sorge getragen, dass die Kolleg:innen eingeschult worden seien. Sie habe ... begonnen eine eigenständige ...-Datenbank aufzubauen. Sie sei dafür verantwortlich gewesen, dass sich der X nach außen hin vernetze. Mittlerweile bestehe ein großes europaweites Netzwerk an Kontakten, und sie würden als X in der Fachwelt wahrgenommen werden. Gerade im digitalen Zeitalter müsse man voneinander lernen und Kontakt mit anderen ... halten. Auf die Frage, warum sie glaube, dass sie für die gegenständliche Stelle besser geeignet sei, gab die Antragstellerin an, dass sie über die Erfahrung verfüge und daran mitgearbeitet habe, dass der römisch zehn nunmehr ... modern... ... sei. Sie habe dafür Sorge getragen, dass technisch aufgerüstet werde. ... sei ein ... Tool (...) angekauft worden. Bis dahin sei ein altes System ... verwendet worden. Sie sei federführend daran beteiligt gewesen und habe dafür Sorge getragen, dass die Kolleg:innen eingeschult worden seien. Sie habe ... begonnen eine eigenständige ...-Datenbank aufzubauen. Sie sei dafür verantwortlich gewesen, dass sich der römisch zehn nach außen hin vernetze. Mittlerweile bestehe ein großes europaweites Netzwerk an Kontakten, und sie würden als römisch zehn in der Fachwelt wahrgenommen werden. Gerade im digitalen Zeitalter müsse man voneinander lernen und Kontakt mit anderen ... halten.

Auf die Ausführungen in der Stellungnahme, nämlich, dass sie Mängel hinsichtlich der Übernahme von Führungsaufgaben gezeigt habe, replizierte die Antragstellerin, dass sich ihr nicht erschließe, woraus der Büroleiter abgeleitet habe, dass sie nicht bereit sei, Aufgaben zu übernehmen, die mit der Planstelle verbunden seien. Mit dem Einreichen ihrer Bewerbung habe sie klar ihre Bereitschaft und ihren Willen zum Ausdruck gebracht. Ihr sei nicht klar gewesen, dass sie bereits Jahre vorher ihrem Vorgesetzten hätte sagen müssen, dass sie irgendwann Führungsaufgaben übernehmen wolle.

Zum Vorhalt, dass ihre Angaben im Bewerbungsgespräch mit dem Büroleiter und der Büroleiterin nicht zukunftsorientiert und ohne konkrete Vorstellungen gewesen seien, gab die Antragstellerin an, dass sie sich in diesem Zusammenhang nicht an die konkrete Fragestellung erinnern könne. Sie habe bisher immer zur Weiterentwicklung beigetragen. Woraus abgeleitet worden sei, dass sie keine Vorstellungen für die Zukunft habe, wisse sie nicht.

Auf Nachfrage antwortete die Antragstellerin, dass das Gespräch ungefähr 45 Minuten gedauert habe.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervorteiler:innen darzulegen, aus welchen Gründen B besser geeignet gewesen sei, und der Büroleiter führte aus:

Die dienstliche Leistung der Antragstellerin betreffend ... sei unbestritten. Der Aufbau des X sei problematisch. Die ... v1/1 Planstellen seien ... reduziert worden. Bei Mitarbeiter:innengesprächen sei immer moniert worden, dass die Leistung ... zu wenig wertgeschätzt werde. Daraufhin sei ein Antrag auf Aufwertung der Arbeitsplätze beim Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport (BMKÖS) gestellt worden. Schlussendlich seien ... die Führungskraft und ... in v1/2 aufgewertet worden. Alle Personen im Referat seien im ähnlichen Alter. ... Dass nicht alle aufgewertet worden seien, habe natürlich für Unruhen gesorgt. Es werde weiterhin versucht, dass alle aufgewertet würden. Die Planstelle von ..., die in Pension gegangen sei, und deren Stelle ausgeschrieben worden sei, sei mit v1/2 bewertet. Aufgrund der neuen Technologie und KI würde sich X zukünftig anders gestalten. ... sei weiterhin wichtig, wird sich aber auch ... mit künstlicher Intelligenz weiterentwickle. Daraufhin seien alle ... zu einem Gespräch eingeladen und dazu befragt worden, wie sie den X weiterentwickeln würden. Auch sei gefragt worden, ob sie bereit seien,

Führungsaufgaben zu übernehmen, oder ob es Kolleg:innen gebe, von denen sie meinen würden, dass sie fachlich und sozial kompetent seien, um Führungsaufgaben zu übernehmen. Die Antragstellerin habe sich selbst und B als geeignet erklärt. ... Kolleg:innen hätten B genannt. Leider sei die Antragstellerin nicht genannt worden. Vielleicht sei das aber auch falsch verstanden worden oder unglücklich gelaufen. Es würden immer wieder Mitarbeiter:innengespräche geführt in denen abgefragt werde, wie sich die Mitarbeiter:innen die berufliche Weiterentwicklung vorstellen würden. Die Antragstellerin habe bei jedem Mitarbeiter:innengespräch gesagt, dass ... für sie sehr interessant sei. B sage bereits seit ... Jahren, dass sie sich weiterentwickeln und Führungsaufgaben übernehmen wolle. B habe verschiedenen Seminare in diesem Bereich absolviert. Die Bewerbungsgespräche habe er gemeinsam mit Büroleiterin ... geführt. Fachlich seien die Bewerberinnen alle sehr gut gewesen, die Drittbewerberin sei jedoch noch sehr jung gewesen und habe noch nicht viel Organisationswissen aufgewiesen. Die Antragstellerin und B seien in den dienstlichen Anforderungen gleichwertig gewesen. Die Antworten von B hinsichtlich der Punkte 4 und 5 der Ausschreibung, „Hohe soziale fachliche Kompetenz“ und „Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben, Bereitschaft zur Übernahme von ...tätigkeiten und Bereitschaft zur Mitarbeit an Projekten bezüglich der Weiterentwicklung des X“ seien zukunftsweisender gewesen. B habe immer schon Führungsaufgaben übernehmen wollen. Der Antragstellerin sei es im Grunde immer mehr um die Aufwertung des Arbeitsplatzes gegangen als um die Weiterentwicklung und die Übernahme von Führungsaufgaben. Am wichtigsten sei ihr ... gewesen. Die Beantwortung von B sei einfach besser gewesen. Er habe sich nach den Gesprächen mit Büroleiterin ... beraten und anschließend B als bestgeeignete Kandidatin vorgeschlagen. Die anderen Bewerberinnen seien darüber informiert worden. Zu keinem Zeitpunkt habe das Alter eine Rolle bei der Entscheidung gespielt. Die dienstliche Leistung der Antragstellerin betreffend ... sei unbestritten. Der Aufbau des römisch zehn sei problematisch. Die ... v1/1 Planstellen seien ... reduziert worden. Bei Mitarbeiter:innengesprächen sei immer moniert worden, dass die Leistung ... zu wenig wertgeschätzt werde. Daraufhin sei ein Antrag auf Aufwertung der Arbeitsplätze beim Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport (BMKÖS) gestellt worden. Schlussendlich seien ... die Führungskraft und ... in v1/2 aufgewertet worden. Alle Personen im Referat seien im ähnlichen Alter. ... Dass nicht alle aufgewertet worden seien, habe natürlich für Unruhen gesorgt. Es werde weiterhin versucht, dass alle aufgewertet würden. Die Planstelle von ..., die in Pension gegangen sei, und deren Stelle ausgeschrieben worden sei, sei mit v1/2 bewertet. Aufgrund der neuen Technologie und KI würde sich römisch zehn zukünftig anders gestalten. ... sei weiterhin wichtig, wird sich aber auch ... mit künstlicher Intelligenz weiterentwickle. Daraufhin seien alle ... zu einem Gespräch eingeladen und dazu befragt worden, wie sie den römisch zehn weiterentwickeln würden. Auch sei gefragt worden, ob sie bereit seien, Führungsaufgaben zu übernehmen, oder ob es Kolleg:innen gebe, von denen sie meinen würden, dass sie fachlich und sozial kompetent seien, um Führungsaufgaben zu übernehmen. Die Antragstellerin habe sich selbst und B als geeignet erklärt. ... Kolleg:innen hätten B genannt. Leider sei die Antragstellerin nicht genannt worden. Vielleicht sei das aber auch falsch verstanden worden oder unglücklich gelaufen. Es würden immer wieder Mitarbeiter:innengespräche geführt in denen abgefragt werde, wie sich die Mitarbeiter:innen die berufliche Weiterentwicklung vorstellen würden. Die Antragstellerin habe bei jedem Mitarbeiter:innengespräch gesagt, dass ... für sie sehr interessant sei. B sage bereits seit ... Jahren, dass sie sich weiterentwickeln und Führungsaufgaben übernehmen wolle. B habe verschiedenen Seminare in diesem Bereich absolviert. Die Bewerbungsgespräche habe er gemeinsam mit Büroleiterin ... geführt. Fachlich seien die Bewerberinnen alle sehr gut gewesen, die Drittbewerberin sei jedoch noch sehr jung gewesen und habe noch nicht viel Organisationswissen aufgewiesen. Die Antragstellerin und B seien in den dienstlichen Anforderungen gleichwertig gewesen. Die Antworten von B hinsichtlich der Punkte 4 und 5 der Ausschreibung, „Hohe soziale fachliche Kompetenz“ und „Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben, Bereitschaft zur Übernahme von ...tätigkeiten und Bereitschaft zur Mitarbeit an Projekten bezüglich der Weiterentwicklung des X“ seien zukunftsweisender gewesen. B habe immer schon Führungsaufgaben übernehmen wollen. Der Antragstellerin sei es im Grunde immer mehr um die Aufwertung des Arbeitsplatzes gegangen als um die Weiterentwicklung und die Übernahme von Führungsaufgaben. Am wichtigsten sei ihr ... gewesen. Die Beantwortung von B sei einfach besser gewesen. Er habe sich nach den Gesprächen mit Büroleiterin ... beraten und anschließend B als bestgeeignete Kandidatin vorgeschlagen. Die anderen Bewerberinnen seien darüber informiert worden. Zu keinem Zeitpunkt habe das Alter eine Rolle bei der Entscheidung gespielt.

Auf die Frage, ob die Arbeitsplatzbeschreibungen der v1/2 Stellen gleichlauten würden wie jene der v1/1, antwortete der Büroleiter, nein, die v1/2 Stellen würden zusätzlich die ...tätigkeit enthalten. Eine der v1/2 Stellen enthalte darüber hinaus die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben, nämlich jene, der in Pension gegangen ...

Auf Frage antwortete der Büroleiter, dass ... Planstelle ausgeschrieben worden sei.

Auf die Frage, welche Seminare B absolviert habe, antwortete der Büroleiter, dass B die Nachweise der absolvierten Seminare an der Verwaltungsakademie des Bundes nachgeschickt habe, und er diese nachreichen könne. Die Antragstellerin selbst habe B beim Aufbau der ... immer wieder in Anspruch genommen, wenn es um polizeispezifische Fachbegriffe gegangen sei. Die polizeiliche Erfahrung sei von Vorteil, aber mit Absicht nicht in die Ausschreibung aufgenommen worden, da sich die anderen sonst nicht hätten bewerben können. Die polizeiliche Erfahrung sei nur ein kleiner zusätzlicher Aspekt gewesen, das Hauptkriterium seien die Bereitschaft zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Weiterentwicklung gewesen. Als Vorgesetzter sei es schwierig, wenn sich mehrere bewerben. Er schätze alle und im Grunde gehe es um Nuancen, dennoch müsse eine Entscheidung getroffen werden.

Auf die Frage, welche Ausbildung ... absolviert habe, antwortete der Büroleiter, keine universitäre. Sie habe lange vor seiner Zeit im ... begonnen. Er habe das Büro ... übernommen. Er habe die Antragstellerin und B ... bis ... Jahre in ihrer dienstlichen Tätigkeit begleiten dürfen und würde ihre Arbeit schätzen.

Auf die Frage, seit wann B im Referat tätig gewesen sei, antwortete der Büroleiter, ungefähr seit ...

Auf die Frage, ob B mit der ...tätigkeit oder mit der ...tätigkeit befasst gewesen sei, antwortete der Büroleiter, die Antragstellerin und B seien beide mit der ...tätigkeit befasst gewesen. Das sei auch der Grund, warum B bisher nicht in v1/2 eingestuft gewesen sei.

Auf die Frage, ob seitens des Dienstgebers keine Bedenken bestünden, eine Person mit ...studium mit einer ...tätigkeit zu beschäftigen, antwortete der Büroleiter, dass in der Ausschreibung die zukünftige Bereitschaft zur Übernahme von ... angeführt gewesen sei. B habe sich dafür bereit erklären müssen und müsse dann natürlich die entsprechende Ausbildung absolvieren.

Auf die Frage, ob B derzeit ...tätigkeiten übernehme, antwortete der Büroleiter, bis dato hätten B und die Antragstellerin keine ...tätigkeiten übernommen. Die ...tätigkeit mache fünf bis zehn Prozent aus. Den Regelfall stelle die ...tätigkeit dar. Beide, die Antragstellerin und B, hätten sich bereit erklärt, ...tätigkeiten durchzuführen. Es sei geplant, dass eine ...ausbildung nachgemacht werden müsse.

Die Vorsitzende monierte, dass die ...tätigkeit in der Arbeitsplatzbeschreibung mit 25 % enthalten sei.

Der Büroleiter entgegnete, dass dies nicht die Realität abbilde. In Hinblick auf KI und die neuen Herausforderungen müssten die Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

Die Frage, ob B für ...tätigkeiten herangezogen werde, verneinte der Büroleiter und ergänzte, die Antragstellerin auch nicht.

Die Vorsitzende hinterfragte, dass die Antragstellerin auf einer v1/1 Planstelle „sitze“.

Der Büroleiter erwiderte, die Begründung für die v1/2 Bewertung von B seien die Führungsaufgaben.

Die Vorsitzende monierte abermals, dass in der derzeitigen Arbeitsplatzbeschreibung von B die ...tätigkeiten mit 25 % enthalten seien.

Auf die Frage an die Antragstellerin, ob sie auch eine ...ausbildung nachmachen hätte müssen, antwortete die Antragstellerin, die Ausbildung nicht, da sie den Abschluss habe, aber sie müsste Übungsstunden absolvieren.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, wie lange die Ausbildung dauern würde, antwortete die Antragstellerin, ... vier Semester, jedoch eine Vorbildung gebraucht werde. Bei ihr sei das damals ganz anders gewesen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob das ein Vollzeitstudium wäre, könne die Antragstellerin nicht beantworten, da sie die Studienpläne nicht kenne. Es wäre jedenfalls aufwendig und könne nicht nebenbei absolviert werden. Es würden sehr gute ...kenntnisse gebraucht werden.

Die Vorsitzende las die Aufgaben des Arbeitsplatzes vor und stellte fest, dass nur einer der elf Punkte die Übernahme von Management- und Führungsaufgaben darstelle. Auch in den Tätigkeiten seien überwiegend ...tätigkeiten angeführt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es keine Rolle bei der Auswahl der bestgeeigneten Bewerberin gespielt habe, dass überwiegend ... gebraucht werde, antwortete der Büroleiter, dass er kein ... sei und sich daher nur auf die Kolleg:innen verlassen könne. Laut der interimistischen Referatsleiterin, die derzeit ..., würden die Antragstellerin und B die

Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erledigen. Die interimistische Referatsleiterin sehe keinen qualitativen Unterschied zwischen der Antragstellerin und B. Die Entscheidung sei nicht einfach gewesen, aber schlussendlich müsse eine Entscheidung getroffen werden. Es sei um Nuancen gegangen. Menschlich sei es nicht leicht für ihn, und wenn es möglich wäre, würde er der Antragstellerin sofort eine v1/2 Stelle geben. In allen Gesprächen mit der Antragstellerin sei ihre Unzufriedenheit primär auf die unterschiedlichen Bewertungen gerichtet gewesen. Sie habe weder ihm noch anderen Mitarbeiter:innen gegenüber erwähnt, dass sie Führungsaufgaben übernehmen wolle, obwohl sie diesbezüglich jedes Mal gefragt worden sei.

Die Antragstellerin monierte, dass sie keine vergleichbaren Führungsseminare absolviert habe, da sie die Anmeldung, ohne Führungsaufgaben wahrzunehmen, nicht hätte begründen können. Wenn die Zielgruppe „Führungskräfte“ sei, fühle sie sich nicht angesprochen. Dass die an B vergebene Planstelle jene der ehemaligen Referatsleiterin ... sei habe sie nicht gewusst, denn es sei immer kundgetan worden, dass die Stellvertreterin ausgeschrieben werde. Wenn B auf ... Planstelle „sitze“, frage sie sich, warum ... als Referatsleiterin und B als Stellvertreterin geführt werde. ... sei bereits beim Abschied von ... als Referatsleiterin geführt worden. Sie (die Antragstellerin) habe B ... eingeschult, da sie keine ... erfahrung gehabt habe. Nicht sie habe B oft konsultiert, sondern umgekehrt, und mache es nach wie vor. Es sei richtig, dass es Anfang ... ein Neujahrsgespräch gegeben habe, doch ihr sei nicht klagewesen, dass der Inhalt des Gesprächs und die Aussagen der Kolleg:innen ausschlaggebend für die Besetzung sein würden. Sie finde es unfair, dass ihr jetzt vorgehalten werde, dass B von ... Kolleg:innen als geeignete Führungskraft genannt worden sei. Sie hätte sich auch der Stimme enthalten sollen, so wie es eine Kollegin getan habe, die sich geweigert habe, etwas dazu zu sagen. Jetzt zu sagen, dass B eine größere Akzeptanz genieße, sei unfair. Wenn, dann hätte man sie und B direkt vergleichen müssen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie das abgefragt worden sei, erklärte die Antragstellerin, dass die Neujahrsgespräche ... Einzelgespräche mit dem Büroleiter und seinem Stellvertreter gewesen seien. Alle hätten sich gefragt, was das soll. Es sei um die Zukunft gegangen. Sie wisse nicht genau, was das Ziel und der Zweck des Gesprächs gewesen sei.

Der Büroleiter gab an, dass die Antragstellerin selbstverständlich immer die Möglichkeit gehabt habe, Führungsseminare zu besuchen. Sehr viele der Kolleg:innen im X hätten viele Ausbildungen. Man sei hier sehr großzügig und fördere das. Die Antragstellerin habe zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt, dass sie eine Führungsposition anstrebe, sie habe immer gesagt, dass sie sich in ... weiterbilden wolle. Hätte sie zu irgendeinem Zeitpunkt angemerkt, dass sie Führungsaufgaben übernehmen wolle, hätte sie jederzeit Seminare absolvieren können. Der Büroleiter gab an, dass die Antragstellerin selbstverständlich immer die Möglichkeit gehabt habe, Führungsseminare zu besuchen. Sehr viele der Kolleg:innen im römisch zehn hätten viele Ausbildungen. Man sei hier sehr großzügig und fördere das. Die Antragstellerin habe zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt, dass sie eine Führungsposition anstrebe, sie habe immer gesagt, dass sie sich in ... weiterbilden wolle. Hätte sie zu irgendeinem Zeitpunkt angemerkt, dass sie Führungsaufgaben übernehmen wolle, hätte sie jederzeit Seminare absolvieren können.

In weiterer Folge legte der Büroleiter die Planstellensituation dar und erklärte, wie es aufgrund einer 25-jährigen Verwaltungspraktikantin, welche das Team behalten hätte wollen, dazu gekommen sei, dass ..., vor Ausschreibung, interimsmäßig die Planstelle als Referatsleiterin erhalten habe, um eine Planstelle für die „junge Kollegin“ (Anm.: die Verwaltungspraktikantin) zu haben. In weiterer Folge legte der Büroleiter die Planstellensituation dar und erklärte, wie es aufgrund einer 25-jährigen Verwaltungspraktikantin, welche das Team behalten hätte wollen, dazu gekommen sei, dass ..., vor Ausschreibung, interimsmäßig die Planstelle als Referatsleiterin erhalten habe, um eine Planstelle für die „junge Kollegin“ Anmerkung, die Verwaltungspraktikantin) zu haben.

Er führte weiter aus, dass das Neujahrsgespräch dazu gedacht gewesen sei, zu erfahren, wie es den Kolleg:innen gehe und wie sie die Zukunft des X sehen würden. Eine Frage in dem Gespräch sei gewesen: „Wärst du bereit Führungsaufgaben zu übernehmen oder wem deiner Kolleg:innen würdest du Führungskompetenz zutrauen“. Er führte weiter aus, dass das Neujahrsgespräch dazu gedacht gewesen sei, zu erfahren, wie es den Kolleg:innen gehe und wie sie die Zukunft

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

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