

TE Bvwg Erkenntnis 2026/4/28 W213 2308920-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.04.2026

Entscheidungsdatum

28.04.2026

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19b

B-VG Art133 Abs4

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 § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
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 2308920-1/5E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG über die Beschwerde von Mjr XXXX , vertreten durch LTRA Rechtsanwälte ATTORNEYS AT LAW, gegen den Bescheid der LPD XXXX vom XXXX 2024, Zl. XXXX , zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG über die Beschwerde von Mjr römisch 40 , vertreten durch LTRA Rechtsanwälte ATTORNEYS AT LAW, gegen den Bescheid der LPD römisch 40 vom römisch 40 2024, Zl. römisch 40 , zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

I.1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis zum Bund. römisch eins.1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis zum Bund.

I.2. Mit Schreiben vom XXXX 2021 erfolgte unter anderem eine Interessent:innensuche im Bereich der Landespolizeidirektion XXXX zur Besetzung des Arbeitsplatzes „Kommandant:in des Bezirkspolizeikommandos XXXX – E1/6. römisch eins.2. Mit Schreiben vom römisch 40 2021 erfolgte unter anderem eine Interessent:innensuche im Bereich der Landespolizeidirektion römisch 40 zur Besetzung des Arbeitsplatzes „Kommandant:in des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 – E1/6.

I.3. Für die ausgeschriebene Verwendung des „Kommandant:in des Bezirkspolizeikommandos XXXX bewarben sich Obstlt XXXX , B.A., Obstlt Ing. XXXX , B.A. und der Beschwerdeführer. römisch eins.3. Für die ausgeschriebene Verwendung des „Kommandant:in des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 bewarben sich Obstlt römisch 40 , B.A., Obstlt Ing. römisch 40 , B.A. und der Beschwerdeführer.

I.4. Mit Schreiben der belangten Behörde vom XXXX 2022 teilte diese dem Bundesministerium für Inneres mit, dass dem Beschwerdeführer der Vorzug zu geben sei. römisch eins.4. Mit Schreiben der belangten Behörde vom römisch 40 2022 teilte diese dem Bundesministerium für Inneres mit, dass dem Beschwerdeführer der Vorzug zu geben sei.

I.5. Mit Schreiben des Bundesministeriums für Inneres teilte dieses mit, sich dem Vorschlag der belangten Behörde nicht anzuschließen und schlage für die Besetzung Obstlt Ing. XXXX , B.A., vor. Dieser sei bereits einmal seitens der belangten Behörde als bestgeeigneter Bewerber für die Leitung eines bedeuteten Bezirkspolizeikommandos beurteilt worden. Er besitze die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle und es sei daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. römisch eins.5. Mit Schreiben des Bundesministeriums für Inneres teilte dieses mit, sich dem Vorschlag der belangten Behörde nicht anzuschließen und schlage für die Besetzung Obstlt Ing. römisch 40 , B.A., vor. Dieser sei bereits einmal seitens der belangten Behörde als bestgeeigneter Bewerber für die Leitung eines bedeuteten Bezirkspolizeikommandos beurteilt worden. Er besitze die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle und es sei daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

I.6. Der zuständige Zentralausschuss erhob gegen die beabsichtigte Personalmaßnahme – die ausgeschriebene Stelle mit dem Mitbewerber Obstlt Ing. XXXX zu besetzen – keine Einwände. römisch eins.6. Der zuständige Zentralausschuss erhob gegen die beabsichtigte Personalmaßnahme – die ausgeschriebene Stelle mit dem Mitbewerber Obstlt Ing.

römisch 40 zu besetzen – keine Einwände.

I.7. Mit Wirksamkeit vom XXXX 2022 wurde XXXX mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz betraut. Der Beschwerdeführer sei über seine Nichtbesetzung von der Dienstbehörde schriftlich in Kenntnis gesetzt worden. römisch eins.7. Mit Wirksamkeit vom römisch 40 2022 wurde römisch 40 mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz betraut. Der Beschwerdeführer sei über seine Nichtbesetzung von der Dienstbehörde schriftlich in Kenntnis gesetzt worden.

I.8. Der Beschwerdeführer stellte fristgerecht einen Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Bundes-Gleichbehandlungskommission. römisch eins.8. Der Beschwerdeführer stellte fristgerecht einen Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Bundes-Gleichbehandlungskommission.

I.9. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom XXXX 2023 zum Ergebnis, dass die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK XXXX “ der LPD XXXX mit Oberstleutnant (Obstlt) Ing. XXXX , BA MA eine Diskriminierung vom Beschwerdeführer aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstelle. römisch eins.9. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom römisch 40 2023 zum Ergebnis, dass die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK römisch 40 “ der LPD römisch 40 mit Oberstleutnant (Obstlt) Ing. römisch 40 , BA MA eine Diskriminierung vom Beschwerdeführer aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstelle.

I.10. Mit Schreiben vom XXXX 2023 stellte der Beschwerdeführer ans Bundesministerium für Inneres einen Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den er bei diskriminierungsfreier Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos XXXX (E1/6) und dem tatsächlichen Monatsbezug (E1/3), rückwirkend mit XXXX 2022 bis zu einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1/6 höher, erhalten hätte. Darüber hinaus stelle er den Antrag nach § 18a B-GIBG iVm § 19b B-GIBG auf Zuspruch einer Entschädigung für die durch die Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von vier Bruttogehältern. römisch eins.10. Mit Schreiben vom römisch 40 2023 stellte der Beschwerdeführer ans Bundesministerium für Inneres einen Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den er bei diskriminierungsfreier Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 (E1/6) und dem tatsächlichen Monatsbezug (E1/3), rückwirkend mit römisch 40 2022 bis zu einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1/6 höher, erhalten hätte. Darüber hinaus stelle er den Antrag nach Paragraph 18 a, B-GIBG in Verbindung mit Paragraph 19 b, B-GIBG auf Zuspruch einer Entschädigung für die durch die Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von vier Bruttogehältern.

I.11. Am XXXX 2023 brachte der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter Säumnisbeschwerde ein. römisch eins.11. Am römisch 40 2023 brachte der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter Säumnisbeschwerde ein.

I.12. Mit E-Mail vom XXXX 2023 habe das Bundesministerium für Inneres die gegenständliche Antragsbearbeitung (bescheidmäßige Erledigung) gänzlich der Landespolizeidirektion XXXX übertragen. römisch eins.12. Mit E-Mail vom römisch 40 2023 habe das Bundesministerium für Inneres die gegenständliche Antragsbearbeitung (bescheidmäßige Erledigung) gänzlich der Landespolizeidirektion römisch 40 übertragen.

I.13. Mit Schreiben vom XXXX 2024 schilderte die belangte Behörde den antragsbegründenden Sachverhalt und gab dem Beschwerdeführer binnen zwei Wochen die Möglichkeit zum Ermittlungsergebnis Stellung zu nehmen. Eine Stellungnahme sei bei der belangten Behörde einzubringen. römisch eins.13. Mit Schreiben vom römisch 40 2024 schilderte die belangte Behörde den antragsbegründenden Sachverhalt und gab dem Beschwerdeführer binnen zwei Wochen die Möglichkeit zum Ermittlungsergebnis Stellung zu nehmen. Eine Stellungnahme sei bei der belangten Behörde einzubringen.

I.14. Der Beschwerdeführer gab binnen offener Frist eine Stellungnahme ab. Inhaltlich führte er soweit wesentlich aus, dass er den Ersatz des Vermögensschadens, der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, der bei der vom Beschwerdeführer behaupteten diskriminierungsfreien Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos XXXX erzielt worden wäre und dem tatsächlichen Monatsbezug rückwirkend mit XXXX 2022 bis zu einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1 Funktionsgruppe 6 oder höher, begehre. Ferner werde auch Entschädigung für die durch die Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von vier Monatsbezügen begehrt. Zur Sache selbst führte der Beschwerdeführer aus, dass die Vertreterin der

belangten Behörde vor der Bundesgleichbehandlungskommission Gelegenheit zur Äußerung hatte, dies aber nicht wahrgenommen habe. Im Laufe des Verfahrens seien sowohl von der belangten Behörde, als auch vom BMI unterschiedliche Umstände zur Rechtfertigung ihres Vorgehens angeführt worden. Es handle sich um bloße Schutzbehauptungen, die die behördliche Vorgangsweise rechtfertigen sollten. römisch eins.14. Der Beschwerdeführer gab binnen offener Frist eine Stellungnahme ab. Inhaltlich führte er soweit wesentlich aus, dass er den Ersatz des Vermögensschadens, der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, der bei der vom Beschwerdeführer behaupteten diskriminierungsfreien Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 erzielt worden wäre und dem tatsächlichen Monatsbezug rückwirkend mit römisch 40 2022 bis zu einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1 Funktionsgruppe 6 oder höher, begehre. Ferner werde auch Entschädigung für die durch die Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von vier Monatsbezügen begehrt. Zur Sache selbst führte der Beschwerdeführer aus, dass die Vertreterin der belangten Behörde vor der Bundesgleichbehandlungskommission Gelegenheit zur Äußerung hatte, dies aber nicht wahrgenommen habe. Im Laufe des Verfahrens seien sowohl von der belangten Behörde, als auch vom BMI unterschiedliche Umstände zur Rechtfertigung ihres Vorgehens angeführt worden. Es handle sich um bloße Schutzbehauptungen, die die behördliche Vorgangsweise rechtfertigen sollten.

I.15. Daraufhin erließ die belangte Behörde den verfahrensgegenständlichen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:römisch eins.15. Daraufhin erließ die belangte Behörde den verfahrensgegenständlichen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

„Ihr, an das Bundesministerium für Inneres gerichteter Antrag, vom XXXX 2023, bei dem Sie, im Hinblick auf das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat II, Geschäftszahl: XXXX , vom XXXX 2023, den Ersatz des Vermögensschadens der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den Sie bei der von Ihnen behaupteten diskriminierungsfreien Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos XXXX (Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6) erhalten hätten und dem tatsächlichen Monatsbezug (Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 3), rückwirkend mit XXXX 2022 bis zu dem Zeitpunkt einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6 oder höher, beantragen, wird abgewiesen. „Ihr, an das Bundesministerium für Inneres gerichteter Antrag, vom römisch 40 2023, bei dem Sie, im Hinblick auf das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat römisch zwei, Geschäftszahl: römisch 40 , vom römisch 40 2023, den Ersatz des Vermögensschadens der in der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den Sie bei der von Ihnen behaupteten diskriminierungsfreien Betrauung mit der Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 (Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6) erhalten hätten und dem tatsächlichen Monatsbezug (Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 3), rückwirkend mit römisch 40 2022 bis zu dem Zeitpunkt einer Betrauung mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6 oder höher, beantragen, wird abgewiesen.

Ihr, an das Bundesministerium für Inneres gerichteter Antrag, vom XXXX 2023, bei dem Sie, im Hinblick auf das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat II, Geschäftszahl: XXXX , vom XXXX 2023, den Zuspruch einer Entschädigung für die, durch Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung, in der Höhe von 4 (vier) Monatsbruttobezügen, beantragen, wird abgewiesen. Ihr, an das Bundesministerium für Inneres gerichteter Antrag, vom römisch 40 2023, bei dem Sie, im Hinblick auf das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat römisch zwei, Geschäftszahl: römisch 40 , vom römisch 40 2023, den Zuspruch einer Entschädigung für die, durch Doppeldiskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung, in der Höhe von 4 (vier) Monatsbruttobezügen, beantragen, wird abgewiesen.

Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass XXXX zum Zeitpunkt der Bewerbung dem BMI für mehr als zwei Monate dienstzugeteilt gewesen sei und sei mit Schreiben vom XXXX 2022 die entsprechende Vorlage ans BMI erfolgt. Die definitive Beurteilung obliege daher auch dem BMI. XXXX habe die besten Voraussetzungen mitgebracht und sei mit den Agenden der Leitung des größten BPK der LPD XXXX bestens betraut gewesen. Bei der Gegenüberstellung der Bezirke XXXX und XXXX ergebe sich die wesentlich höhere Arbeitsbelastung im Bezirk XXXX eindeutig. Im Vergleich zum Bezirk XXXX seien auch im Bezirk XXXX die Führungsaufgaben geringer. Der Beschwerdeführer habe im Zeitpunkt einen besser dotierten Arbeitsplatz innegehabt und sei dies von der Gleichbehandlungskommission unberücksichtigt geblieben. Der Beschwerdeführer erachte sich auch nicht als besser geeignet als der zum Zuge gekommene Mitbewerber. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus,

dass römisch 40 zum Zeitpunkt der Bewerbung dem BMI für mehr als zwei Monate dienstzugeteilt gewesen sei und sei mit Schreiben vom römisch 40 2022 die entsprechende Vorlage ans BMI erfolgt. Die definitive Beurteilung obliege daher auch dem BMI. römisch 40 habe die besten Voraussetzungen mitgebracht und sei mit den Agenden der Leitung des größten BPK der LPD römisch 40 bestens betraut gewesen. Bei der Gegenüberstellung der Bezirke römisch 40 und römisch 40 ergebe sich die wesentlich höhere Arbeitsbelastung im Bezirk römisch 40 eindeutig. Im Vergleich zum Bezirk römisch 40 seien auch im Bezirk römisch 40 die Führungsaufgaben geringer. Der Beschwerdeführer habe im Zeitpunkt einen besser dotierten Arbeitsplatz innegehabt und sei dies von der Gleichbehandlungskommission unberücksichtigt geblieben. Der Beschwerdeführer erachte sich auch nicht als besser geeignet als der zum Zuge gekommene Mitbewerber.

I.16. Dagegen erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, in der er soweit wesentlich ausführte, dass der Bescheid von einer unzuständigen Behörde erlassen worden und sohin rechtswidrig sei. Einer der Bewerber, nämlich Obstlt Ing. XXXX sei zum Zeitpunkt der Bewerbungsfrist dem BMI dienstzugeteilt und nach § 2 Abs. 3b DVG sei daher in Dienstrechtsangelegenheiten diesen Bewerber betreffend das BMI zuständig gewesen. XXXX sei mit dem Arbeitsplatz betraut worden, der Senat II der B-GBK sei aber zum Ergebnis gelangt, dass der Beschwerdeführer wegen seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. So seien der Mitbewerber und der Beschwerdeführer im Bescheid nicht verglichen worden und seien die für den Mitbewerber sprechenden Punkte ausführlich ausgeführt und der Beschwerdeführer hingegen schlecht dargestellt. Ferner würden statistische Daten zur Begründung der besseren Eignung des Mitbewerbers – ohne dass diese Deckung in den Ausschreibungskriterien finden würden – herangezogen werden. Es sei nur einseitig und nur für den Mitbewerber argumentiert worden. römisch eins.16. Dagegen erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, in der er soweit wesentlich ausführte, dass der Bescheid von einer unzuständigen Behörde erlassen worden und sohin rechtswidrig sei. Einer der Bewerber, nämlich Obstlt Ing. römisch 40 sei zum Zeitpunkt der Bewerbungsfrist dem BMI dienstzugeteilt und nach Paragraph 2, Absatz 3 b, DVG sei daher in Dienstrechtsangelegenheiten diesen Bewerber betreffend das BMI zuständig gewesen. römisch 40 sei mit dem Arbeitsplatz betraut worden, der Senat römisch zwei der B-GBK sei aber zum Ergebnis gelangt, dass der Beschwerdeführer wegen seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. So seien der Mitbewerber und der Beschwerdeführer im Bescheid nicht verglichen worden und seien die für den Mitbewerber sprechenden Punkte ausführlich ausgeführt und der Beschwerdeführer hingegen schlecht dargestellt. Ferner würden statistische Daten zur Begründung der besseren Eignung des Mitbewerbers – ohne dass diese Deckung in den Ausschreibungskriterien finden würden – herangezogen werden. Es sei nur einseitig und nur für den Mitbewerber argumentiert worden.

Der Beschwerdeführer stellte sohin die Anträge, das Verwaltungsgericht möge

1. eine mündliche Verhandlung durchführen und
2. den Bescheid als von einer unzuständigen Behörde erlassen aufheben

in eventu

3. in der Sache selbst erkennen und den angefochtenen Bescheid der Landespolizeidirektion XXXX vom XXXX 2024, GZ XXXX dahingehend abändern, dass dem Antrag des Beschwerdeführers auf Entschädigung stattgegeben werde,3. in der Sache selbst erkennen und den angefochtenen Bescheid der Landespolizeidirektion römisch 40 vom römisch 40 2024, GZ römisch 40 dahingehend abändern, dass dem Antrag des Beschwerdeführers auf Entschädigung stattgegeben werde,

in eventu

4. den angefochtenen Bescheid aufheben und die Verwaltungssache zur Verfahrensergänzung an die Behörde zurückzuverweisen.

I.17. Am 10.03.2025 langte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt ein und wurde entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W213 zugewiesen. römisch eins.17. Am 10.03.2025 langte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt ein und wurde entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W213 zugewiesen.

1.18. Am 21.04.2026 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, in der Beschwerdeführer als Partei sowie der Zuzug gekommene Mitbewerber Oberstleutnant XXXX , Bgdr XXXX und

Amtsleiterin XXXX als Zeugen einvernommen wurden. 1.18. Am 21.04.2026 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, in der Beschwerdeführer als Partei sowie der Zuzug gekommene Mitbewerber Oberleutnant römisch 40, Bgdr römisch 40 und Amtsdirektorin römisch 40 als Zeugen einvernommen wurden.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienst zum Bund und ist der Landespolizeidirektion XXXX zur Dienstleistung zugewiesen. Der Beschwerdeführer ist stellvertretender Leiter des BPK XXXX. Er trägt den Amtstitel Major. 1.1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienst zum Bund und ist der Landespolizeidirektion römisch 40 zur Dienstleistung zugewiesen. Der Beschwerdeführer ist stellvertretender Leiter des BPK römisch 40. Er trägt den Amtstitel Major.

1.2. Mit Ausschreibung vom XXXX 2021 wurde die Interessent:innensuche zur Besetzung einiger Arbeitsplätze in E1-Funktionen, u.a. des/der Kommandant/in des Bezirkspolizeikommandos XXXX E1/6, bekannt gemacht. 1.2. Mit Ausschreibung vom römisch 40 2021 wurde die Interessent:innensuche zur Besetzung einiger Arbeitsplätze in E1-Funktionen, u.a. des/der Kommandant/in des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 E1/6, bekannt gemacht.

Bewerber:innen um diese Funktion haben folgende allgemeine Erfordernisse zu erfüllen:

- das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses
- Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft
- die volle Handlungsfähigkeit
- die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit den bezeichneten Aufgaben verbunden sind
- die besonderen Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E1 oder einer hinsichtlich der Ernennungserfordernisse gleich zu wertenden Verwendungsgruppe einer anderen Besoldungsgruppe (Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333/1979 idgF)- die besonderen Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E1 oder einer hinsichtlich der Ernennungserfordernisse gleich zu wertenden Verwendungsgruppe einer anderen Besoldungsgruppe (Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, idgF)
- keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 11 Z 3 BDG 1979 - keine Leistungsfeststellung nach Paragraph 81, Absatz 11, Ziffer 3, BDG 1979
- Bereitschaft, sich einer Sicherheitsüberprüfung nach §§ 55 ff Sicherheitspolizeigesetz 1991, BGBl. 566/1991 idgF zu unterziehen. - Bereitschaft, sich einer Sicherheitsüberprüfung nach Paragraphen 55, ff Sicherheitspolizeigesetz 1991, Bundesgesetzblatt 566 aus 1991, idgF zu unterziehen.

Für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz sind folgende Kenntnisse und Tätigkeiten erforderlich:

- umfassende Kenntnisse über die Organisation bei der Landespolizeidirektion, der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung und Zielerreichung
- Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Diensttag
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- EDV-Anwenderkenntnisse – insbesondere in Bezug auf internen Applikationen der Arbeitsplätze

Auf diesem Arbeitsplatz sind ua folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Wahrnehmung der allgemein einem Vorgesetzten obliegenden Führungsaufgaben, der Dienst- und Fachaufsicht, der Kontrolle und der Schulung
- Planung, Entwicklung und Evaluation von Zielvorgaben
- interner Dienstbetrieb und Kanzleiführung
- Dienstplanung für die Bediensteten des Bezirkspolizeikommandos, Leitung der Kontrolle der monatlichen Abrechnung
- Kontrolle der Abschreibungen nach den einschlägigen Bestimmungen
- Mitwirkung an der baulichen, ausstattungsmäßigen und technischen Ressourcenplanung
- Führung und Auswertung von Statistiken, Strategieentwicklung für den örtlichen Wirkungsbereich
- Überprüfung und Evaluierung von Amtshandlungen hinsichtlich Gesetzmäßigkeit und formeller Richtigkeit und entsprechende Nachbereitung
- Wahrnehmung der Berichterstattungspflichten
- Organisation, Koordination und Leitung überörtlicher Dienste, Planung von exekutivdienstlichen Einsätzen und Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen, ordnungspolizeilichen Anlässen usw. im örtlichen Wirkungsbereich, Zuteilung technischer Einsatzmittel
- Durchführung von Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen
- Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des B-PVG und des B-BSG dem Bezirkspolizeikommandanten zukommenden Aufgaben
- Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen
- Verfügung von Dienstzuteilungen, vorläufigen Suspendierungen, Genehmigung von Erholungs-, Sonderurlauben und sonstigen Diensterleichterungen
- Prüfung, Bearbeitung, Beurteilung und Beantwortung von Beschwerden
- Erhebung, Prüfung, Beurteilung und Berichterstattung nach Zwangsmittelanwendungen
- Antragstellung im Zusammenhang mit Belobungs-, Belohnungs- und Auszeichnungsangelegenheiten
- Vertretung des Bezirkspolizeikommandos nach außen, Öffentlichkeitsarbeit und anlassbezogene Medienarbeit, Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen.

1.3. Die Bewerber:innen wurden aufgefordert, die Bewerbungen samt Laufdatenblatt an die Landespolizeidirektion XXXX zu richten und mussten diese bis spätestens XXXX 2022 bei ebendieser einlangen. Die Zwischenvorgesetzten der Bediensteten hatten zu den Ansuchen und zur persönlichen und fachlichen Eignung persönlich Stellung zu nehmen. 1.3. Die Bewerber:innen wurden aufgefordert, die Bewerbungen samt Laufdatenblatt an die Landespolizeidirektion römisch 40 zu richten und mussten diese bis spätestens römisch 40 2022 bei ebendieser einlangen. Die Zwischenvorgesetzten der Bediensteten hatten zu den Ansuchen und zur persönlichen und fachlichen Eignung persönlich Stellung zu nehmen.

Für die Planstelle des/der Kommandant/in des Bezirkspolizeikommandos XXXX bewarben sich in Folge drei Bewerber: Obstlt XXXX , B.A., Obstltl Ing. XXXX , B.A. und der Beschwerdeführer. Am XXXX 2021 bewarb sich der Beschwerdeführer um die ausgeschriebene Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos XXXX . Für die Planstelle des/der Kommandant/in des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 bewarben sich in Folge drei Bewerber: Obstlt römisch 40 , B.A., Obstltl Ing. römisch 40 , B.A. und der Beschwerdeführer. Am römisch 40 2021 bewarb sich der Beschwerdeführer um die ausgeschriebene Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 .

1.4. Der Beschwerdeführer wurde am XXXX 1966 geboren und trat mit XXXX 1988 in den Exekutivdienst ein. Im Zeitraum vom XXXX 1988 bis XXXX 1990 absolvierte er die Grundausbildung W 3. Von XXXX 1990 bis XXXX 1996 war er als eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten XXXX tätig. Von XXXX 1994 bis XXXX 1994 absolvierte er die Grundausbildung W 2. Die Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a erfolgte am XXXX 1995. Von XXXX 1995 bis XXXX 1996 absolvierte er die Grundausbildung W 1. Von XXXX 1995 bis XXXX 1996 war er als dienstführender Beamter am

Gendarmerieposten XXXX tätig. Die Ernennung in die Verwendungsgruppe E1 erfolgte am XXXX 1997. Seit XXXX 1997 ist er stellvertretender Leiter und Referatsleiter für Einsatz und Verkehr am BPK XXXX . Von XXXX 1998 bis XXXX 2002 Schriftführer im Disziplinarwesen (Disziplinarsenate 44 und 45a). Seit XXXX 2003 ist er stellvertretender Disziplinaranwalt im Senat 26 (davor Senat 1). Von XXXX 2017 bis XXXX 2018 absolvierte er das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH Wiener Neustadt. 1.4. Der Beschwerdeführer wurde am römisch 40 1966 geboren und trat mit römisch 40 1988 in den Exekutivdienst ein. Im Zeitraum vom römisch 40 1988 bis römisch 40 1990 absolvierte er die Grundausbildung W 3. Von römisch 40 1990 bis römisch 40 1996 war er als eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten römisch 40 tätig. Von römisch 40 1994 bis römisch 40 1994 absolvierte er die Grundausbildung W 2. Die Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a erfolgte am römisch 40 1995. Von römisch 40 1995 bis römisch 40 1996 absolvierte er die Grundausbildung W 1. Von römisch 40 1995 bis römisch 40 1996 war er als dienstführender Beamter am Gendarmerieposten römisch 40 tätig. Die Ernennung in die Verwendungsgruppe E1 erfolgte am römisch 40 1997. Seit römisch 40 1997 ist er stellvertretender Leiter und Referatsleiter für Einsatz und Verkehr am BPK römisch 40 . Von römisch 40 1998 bis römisch 40 2002 Schriftführer im Disziplinarwesen (Disziplinarsenate 44 und 45a). Seit römisch 40 2003 ist er stellvertretender Disziplinaranwalt im Senat 26 (davor Senat 1). Von römisch 40 2017 bis römisch 40 2018 absolvierte er das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH Wiener Neustadt.

Der Beschwerdeführer nahm an berufsbegleitenden Fortbildungen (E-Learning Demenz, PAD NG Schulung, Recht am eigenen Bild, Unsere Werte, RFbL, Erste Hilfe) am SIAK Seminar (Waffengebrauchsrecht) und VAB Seminar (Disziplinarrecht) teil. Er wirkte an diversen Großeinsätzen mit und agierte als Vortragender.

Der Beschwerdeführer erfüllt grundsätzlich die an das Fachwissen gestellten Anforderungen der Stellenausschreibung vollumfänglich.

1.5. In der Stellungnahme des Kommandanten der BPK XXXX wurde Folgendes festgehalten: 1.5. In der Stellungnahme des Kommandanten der BPK römisch 40 wurde Folgendes festgehalten:

„Major XXXX besitzt für mich unbestritten die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion als Kommandant des Bezirkspolizeikommandos XXXX und ich sehe ihn als top qualifiziert an. Mit seiner bald 25jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter auf dem BPK XXXX kennt er ganz einfach die mannigfaltigen Anforderungen an die Leitung eines Bezirkspolizeikommandos, dass er das nicht nur kurzfristig/vorübergehend kann, zeigte sich mir vor allem während meiner mehrmonatigen, unfallsbedingten Abwesenheiten in den Jahren XXXX und XXXX . XXXX hat viel Erfahrung in der Planung und Leitung von Einsätzen (etwa Schiweltcup XXXX), geht bei Erhebungen zu Zwangsmittelanwendungen/Misshandlungsvorwürfen sehr umsichtig, strukturiert und eloquent vor und zeichnet sich etwa auch im Beschwerdemanagement als sehr besonnen, abwägend und objektiv aus. Beeindruckend ist dabei auch seine eigenständige, rasche und zugleich korrekte Aufgabenerledigung. XXXX ist an Weiterbildung interessiert, hält sich selbst am laufenden Vorschriftenstand und gibt sein Wissen gekonnt im Rahmen des FBT oder von SIAK-Ausbildungen weiter; beinahe „nebenbei“ bringt er sich seit mehr als 20 Jahren für die Dienstbehörde auch als Schriftführer und Disziplinaranwalt diverser „Disz-Senate“ ein. XXXX ist ein äußerst verlässlicher, pflichtbewusster und ehrenhafter Kamerad, der sich einerseits um die Anliegen der Mitarbeiter bemüht und andererseits seine Vorgesetzten loyal unterstützt. XXXX ist im Süden von NÖ privat und dienstlich groß geworden, ist mit den dienstlichen Besonderheiten im Industrieviertel vertraut, kennt polizeiintern viele Mitarbeiter und Verantwortliche und auch Entscheidungsträger befreundeter Institutionen, Behörden und Ämter. Sollte seiner Bewerbung stattgegeben werden, so wird dem BPK-Bereich XXXX leider eine starke Führungspersönlichkeit verloren gehen, dem Bezirk XXXX zugleich ein ausgezeichneter Vorgesetzter zur Verfügung stehen!“ „Major römisch 40 besitzt für mich unbestritten die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion als Kommandant des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 und ich sehe ihn als top qualifiziert an. Mit seiner bald 25jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter auf dem BPK römisch 40 kennt er ganz einfach die mannigfaltigen Anforderungen an die Leitung eines Bezirkspolizeikommandos, dass er das nicht nur kurzfristig/vorübergehend kann, zeigte sich mir vor allem während meiner mehrmonatigen, unfallsbedingten Abwesenheiten in den Jahren römisch 40 und römisch 40 . römisch 40 hat viel Erfahrung in der Planung und Leitung von Einsätzen (etwa Schiweltcup römisch 40), geht bei Erhebungen zu Zwangsmittelanwendungen/Misshandlungsvorwürfen sehr umsichtig, strukturiert und eloquent vor und zeichnet sich etwa auch im Beschwerdemanagement als sehr besonnen, abwägend und objektiv aus. Beeindruckend ist dabei auch seine eigenständige, rasche und zugleich korrekte Aufgabenerledigung. römisch 40 ist an Weiterbildung interessiert, hält sich selbst am laufenden Vorschriftenstand und gibt sein Wissen gekonnt im Rahmen

des FBT oder von SIAK-Ausbildungen weiter; beinahe „nebenbei“ bringt er sich seit mehr als 20 Jahren für die Dienstbehörde auch als Schriftführer und Disziplinaranwalt diverser „Disz-Senate“ ein. römisch 40 ist ein äußerst verlässlicher, pflichtbewusster und ehrenhafter Kamerad, der sich einerseits um die Anliegen der Mitarbeiter bemüht und andererseits seine Vorgesetzten loyal unterstützt. römisch 40 ist im Süden von NÖ privat und dienstlich groß geworden, ist mit den dienstlichen Besonderheiten im Industrieviertel vertraut, kennt polizeiintern viele Mitarbeiter und Verantwortliche und auch Entscheidungsträger befreundeter Institutionen, Behörden und Ämter. Sollte seiner Bewerbung stattgegeben werden, so wird dem BPK-Bereich römisch 40 leider eine starke Führungspersönlichkeit verloren gehen, dem Bezirk römisch 40 zugleich ein ausgezeichnete Vorgesetzter zur Verfügung stehen!“

1.6. Mit dem ans BMI gerichtete Schreiben vom XXXX 2022 ersuchte der Landespolizeidirektor XXXX BA MA), den Beschwerdeführer als Kommandant des Bezirkspolizeikommandos XXXX in Verwendung nehmen zu dürfen. 1.6. Mit dem ans BMI gerichtete Schreiben vom römisch 40 2022 ersuchte der Landespolizeidirektor römisch 40 BA MA), den Beschwerdeführer als Kommandant des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 in Verwendung nehmen zu dürfen.

1.7. Mit dem an den Zentrallausschuss gerichteten Schreiben des BMI wurden die drei Bewerber abschließend verglichen und schloss sich das BMI dem Vorschlag der belangten Behörde nicht an und schlug für die Besetzung der gegenständlichen Funktion Obstlt Ing. XXXX vor. 1.7. Mit dem an den Zentrallausschuss gerichteten Schreiben des BMI wurden die drei Bewerber abschließend verglichen und schloss sich das BMI dem Vorschlag der belangten Behörde nicht an und schlug für die Besetzung der gegenständlichen Funktion Obstlt Ing. römisch 40 vor.

Über den Beschwerdeführer wurde wie folgt ausgeführt:

„Mjr XXXX , BA kennt mit seiner fast 25-jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter, ausschließlich am BPK XXXX die Anforderungen der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos. Während einer längeren unfallsbedingten Abwesenheit des Bezirkspolizeikommandanten von XXXX in den Jahren XXXX und XXXX wurde dieser durch Mjr XXXX vertreten. Er hat viel Erfahrung in der Planung und Leitung von Einsätzen (z.B. Schiweltcup XXXX), geht bei Erhebungen zu Zwangsmittelanwendungen oder Misshandlungsvorwürfen sehr umsichtig, strukturiert und eloquent vor und zeichnet sich auch im Beschwerdemanagement als sehr besonnen, abwägend und objektiv aus. Beachtenswert ist dabei auch seine eigenständige, rasch und zugleich korrekte Aufgabenerledigung. Mjr XXXX , BA ist an Weiterbildung interessiert, hält sich selbst am laufenden Vorschriftenstand und gibt sein Wissen im Rahmen des FBT oder von SIAK-Ausbildungen weiter. Des Weiteren wird erwähnt, dass sich der Beamte seit mehr als 20 Jahren als Schriftführer und Disziplinaranwalt bei verschiedenen Disziplinarsenaten einbringt. Er ist ein äußerst verlässlicher, pflichtbewusster und ehrenhafter Beamter, der sich einerseits um die Anliegen der Mitarbeiter*innen bemüht, andererseits seine Vorgesetzten loyal unterstützt. Er ist mit dienstlichen Besonderheiten im Industrieviertel vertraut, kennt polizeiintern viele Bedienstete und Entscheidungsträger von Institutionen, Behörden und Ämtern Seitens der LPD XXXX wird er als engagierte Führungspersönlichkeit beurteilt.“ „Mjr römisch 40 , BA kennt mit seiner fast 25-jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter, ausschließlich am BPK römisch 40 die Anforderungen der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos. Während einer längeren unfallsbedingten Abwesenheit des Bezirkspolizeikommandanten von römisch 40 in den Jahren römisch 40 und römisch 40 wurde dieser durch Mjr römisch 40 vertreten. Er hat viel Erfahrung in der Planung und Leitung von Einsätzen (z.B. Schiweltcup römisch 40), geht bei Erhebungen zu Zwangsmittelanwendungen oder Misshandlungsvorwürfen sehr umsichtig, strukturiert und eloquent vor und zeichnet sich auch im Beschwerdemanagement als sehr besonnen, abwägend und objektiv aus. Beachtenswert ist dabei auch seine eigenständige, rasch und zugleich korrekte Aufgabenerledigung. Mjr römisch 40 , BA ist an Weiterbildung interessiert, hält sich selbst am laufenden Vorschriftenstand und gibt sein Wissen im Rahmen des FBT oder von SIAK-Ausbildungen weiter. Des Weiteren wird erwähnt, dass sich der Beamte seit mehr als 20 Jahren als Schriftführer und Disziplinaranwalt bei verschiedenen Disziplinarsenaten einbringt. Er ist ein äußerst verlässlicher, pflichtbewusster und ehrenhafter Beamter, der sich einerseits um die Anliegen der Mitarbeiter*innen bemüht, andererseits seine Vorgesetzten loyal unterstützt. Er ist mit dienstlichen Besonderheiten im Industrieviertel vertraut, kennt polizeiintern viele Bedienstete und Entscheidungsträger von Institutionen, Behörden und Ämtern Seitens der LPD römisch 40 wird er als engagierte Führungspersönlichkeit beurteilt.“

Zum Mitbewerber Ing. Obstlt XXXX , BA wird wie folgt ausgeführt: Zum Mitbewerber Ing. Obstlt römisch 40 , BA wird wie folgt ausgeführt:

„Besondere Erfahrung in der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos kann auch Ing. Obstlt XXXX , BA vorweisen. Seit

dem Jahr 2010 steht er als E1-Beamter am arbeitsintensiven und stark belasteten Bezirkspolizeikommando XXXX in Verwendung, wobei er bereits eindrucksvoll seine Qualitäten unter Beweis stellen konnte. Als Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten kümmerte sich der Beamte um administrative Belange und die Personalplanung. Bei längeren Abwesenheiten sowie nach der Ruhestandsversetzung des früheren Bezirkspolizeikommandanten im Jahr 2020 nahm er bis zur Neubesetzung im Jahr 2021 die Agenden des Bezirkspolizeikommandanten ohne Einschränkung zur vollsten Zufriedenheit wahr. „Besondere Erfahrung in der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos kann auch Ing. Obstlt römisch 40 , BA vorweisen. Seit dem Jahr 2010 steht er als E1-Beamter am arbeitsintensiven und stark belasteten Bezirkspolizeikommando römisch 40 in Verwendung, wobei er bereits eindrucksvoll seine Qualitäten unter Beweis stellen konnte. Als Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten kümmerte sich der Beamte um administrative Belange und die Personalplanung. Bei längeren Abwesenheiten sowie nach der Ruhestandsversetzung des früheren Bezirkspolizeikommandanten im Jahr 2020 nahm er bis zur Neubesetzung im Jahr 2021 die Agenden des Bezirkspolizeikommandanten ohne Einschränkung zur vollsten Zufriedenheit wahr.

Bis zu seiner Dienstzuteilung mit XXXX 2021 zum BMI, XXXX , koordiniert er im Kriminaldienst die Arbeit der etwa 50 Kriminalbeamt*innen im Bezirk mit hervorragendem Fachwissen und dem entsprechenden kriminalistischen Geschick. Für wichtige Entscheidungen und Fragen bei heiklen und komplizierten Amtshandlungen oder Einsätze, ist er auch in seiner Freizeit rund um die Uhr erreichbar. Die Aus- und Fortbildungen im Bereich des Kriminaldienstes hat er in den letzten Jahren soweit optimiert, dass für die verschiedenen Spezialgebiete, wie Spurensicherung, Suchtgiftermittlungen, Datensicherung, Kriminalprävention, Brandermittlungen usw. jederzeit kompetente Polizistinnen und Polizisten im Bezirk XXXX zu Verfügung stehen. Zudem hat er hervorragende Kontakte zu den Entscheidungsträgern beim Bundes- und Landeskriminalamt, EKO Cobra-DSE sowie der Staatsanwaltschaft. Bis zu seiner Dienstzuteilung mit römisch 40 2021 zum BMI, römisch 40 , koordiniert er im Kriminaldienst die Arbeit der etwa 50 Kriminalbeamt*innen im Bezirk mit hervorragendem Fachwissen und dem entsprechenden kriminalistischen Geschick. Für wichtige Entscheidungen und Fragen bei heiklen und komplizierten Amtshandlungen oder Einsätze, ist er auch in seiner Freizeit rund um die Uhr erreichbar. Die Aus- und Fortbildungen im Bereich des Kriminaldienstes hat er in den letzten Jahren soweit optimiert, dass für die verschiedenen Spezialgebiete, wie Spurensicherung, Suchtgiftermittlungen, Datensicherung, Kriminalprävention, Brandermittlungen usw. jederzeit kompetente Polizistinnen und Polizisten im Bezirk römisch 40 zu Verfügung stehen. Zudem hat er hervorragende Kontakte zu den Entscheidungsträgern beim Bundes- und Landeskriminalamt, EKO Cobra-DSE sowie der Staatsanwaltschaft.

Zahlreiche Zusatzausbildungen bzw Verwendungen zeichnen den erfahrenen Beamten aus. Er ist Leiter der Verhandlungsgruppe XXXX , Koordinator für den XXXX in XXXX , Interviewleiter für die Personalabteilung und stellvertretender Teamleiter zur Erhebung von tödlichen Schusswaffengebräuchen in XXXX .Zahlreiche Zusatzausbildungen bzw Verwendungen zeichnen den erfahrenen Beamten aus. Er ist Leiter der Verhandlungsgruppe römisch 40 , Koordinator für den römisch 40 in römisch 40 , Interviewleiter für die Personalabteilung und stellvertretender Teamleiter zur Erhebung von tödlichen Schusswaffengebräuchen in römisch 40 .

Die Bestellung zum Leiter der Verhandlungsgruppe XXXX zeugt ebenfalls von der außerordentlichen Leistungsfähigkeit des leitenden Beamten, der mit dieser Bestellung auch seine psychische Belastbarkeit unter Beweis stellt, er bewahrt auch in Extremsituationen einen „kühlen Kopf“ und es zeugt von seiner Vielseitigkeit. Auch in allen anderen Bereichen beweist der Beamte hohe Fachkompetenz, breites Wissen und viel Übersicht. Die Bestellung zum Leiter der Verhandlungsgruppe römisch 40 zeugt ebenfalls von der außerordentlichen Leistungsfähigkeit des leitenden Beamten, der mit dieser Bestellung auch seine psychische Belastbarkeit unter Beweis stellt, er bewahrt auch in Extremsituationen einen „kühlen Kopf“ und es zeugt von seiner Vielseitigkeit. Auch in allen anderen Bereichen beweist der Beamte hohe Fachkompetenz, breites Wissen und viel Übersicht.

Ing. Obstlt XXXX , BA, wurde bereits einmal seitens der LPD XXXX als bestgeeigneter Bewerber für die Leitung eines bedeuteten Bezirkspolizeikommandos beurteilt. Ing. Obstlt römisch 40 , BA, wurde bereits einmal seitens der LPD römisch 40 als bestgeeigneter Bewerber für die Leitung eines bedeuteten Bezirkspolizeikommandos beurteilt.

Obstlt Ing. XXXX , BA, besitzt die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle, und es ist daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird, weshalb beabsichtigt ist, die Personalmaßnahme ehestmöglich umzusetzen.“Obstlt Ing. römisch 40 , BA, besitzt die gemäß Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle, und es ist daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in

bestmöglicher Weise erfüllen wird, weshalb beabsichtigt ist, die Personalmaßnahme ehestmöglich umzusetzen.“

1.8. Mit Schreiben des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI vom XXXX 2022 stimmte der Zentralausschuss der Einteilung des Obstdt. Ing. XXXX , BA, zu und wurde dieser mit XXXX 2022 zum Bezirkspolizeikommando XXXX versetzt und seine Zuteilung zum BMI, XXXX bis XXXX 2022 verlängert. 1.8. Mit Schreiben des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI vom römisch 40 2022 stimmte der Zentralausschuss der Einteilung des Obstdt. Ing. römisch 40 , BA, zu und wurde dieser mit römisch 40 2022 zum Bezirkspolizeikommando römisch 40 versetzt und seine Zuteilung zum BMI, römisch 40 bis römisch 40 2022 verlängert.

1.9. Der zum Zuge gekommene Mitbewerber wurde am XXXX 1972 geboren und trat mit XXXX 1995 in den Exekutivdienst ein. Von XXXX 1995 bis XXXX 1997 absolvierte er die Grundausbildung E2c in der Schulabteilung XXXX . Von XXXX 1997 bis XXXX 2002 war er als eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten XXXX . Von XXXX 2002 bis XXXX 2002 absolvierte er die Grundausbildung E2a im BIZ XXXX . Von XXXX 2002 bis XXXX 2003 war er dienstführender Beamter am Gendarmerieposten XXXX / BGK XXXX . Von XXXX 2003 bis XXXX 2005 war er als dienstführender Beamter am Gendarmerieposten XXXX / Krimgruppe tätig. Von XXXX 2005 bis XXXX 2005 wurde er dem Gendarmerieposten XXXX zugeteilt und mit der Leitung der Dienststelle betraut. Von XXXX 2005 bis XXXX 2005 absolvierte er eine Schulungszuteilung beim Landespolizeikommando für XXXX – Landeskriminalamt Ermittlungsbereich XXXX . Von XXXX 2006 bis XXXX 2010 war er stellvertretender Fachbereichsleiter für den Kriminaldienst auf dem Bezirkspolizeikommando XXXX . Von XXXX 2007 bis XXXX 2010 absolvierte er das GAL E1 Bachelorstudium Polizeiliche Führung an der FH Wiener Neustadt. Vom XXXX 2010 bis XXXX 2010 war er der weitere leitende Beamte am BPK XXXX . Von XXXX 2010 bis XXXX 2015 war er stellvertretender Leiter der Verhandlungsgruppe XXXX . Von XXXX 2011 bis XXXX 2021 war er stellvertretender Bezirkspolizeikommandant und Kriminaldienstreferent. Ab XXXX 2010 war er XXXX für XXXX . Ab XXXX 2015 war er stellvertretender Teamleiter im Waffengebrauchserhebungsteam XXXX . Ab XXXX 2015 war er Leiter der Verhandlungsgruppe XXXX XXXX . Ab XXXX 2018 war er Mitglied der Evaluierungskommission des BM.I / NFIS. Ab XXXX 2019 war er Interviewleiter für die PA der Landespolizeidirektion XXXX . Von XXXX 2021 bis XXXX 2022 war er zum BMI dienstzugeteilt. 1.9. Der zum Zuge gekommene Mitbewerber wurde am römisch 40 1972 geboren und trat mit römisch 40 1995 in den Exekutivdienst ein. Von römisch 40 1995 bis römisch 40 1997 absolvierte er die Grundausbildung E2c in der Schulabteilung römisch 40 . Von römisch 40 1997 bis römisch 40 2002 war er als eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten römisch 40 . Von römisch 40 2002 bis römisch 40 2002 absolvierte er die Grundausbildung E2a im BIZ römisch 40 . Von römisch 40 2002 bis römisch 40 2003 war er dienstführender Beamter am Gendarmerieposten römisch 40 / BGK römisch 40 . Von römisch 40 2003 bis römisch 40 2005 war er als dienstführender Beamter am Gendarmerieposten römisch 40 / Krimgruppe tätig. Von römisch 40 2005 bis römisch 40 2005 wurde er dem Gendarmerieposten römisch 40 zugeteilt und mit der Leitung der Dienststelle betraut. Von römisch 40 2005 bis römisch 40 2005 absolvierte er eine Schulungszuteilung beim Landespolizeikommando für römisch 40 – Landeskriminalamt Ermittlungsbereich römisch 40 . Von römisch 40 2006 bis römisch 40 2010 war er stellvertretender Fachbereichsleiter für den Kriminaldienst auf dem Bezirkspolizeikommando römisch 40 . Von römisch 40 2007 bis römisch 40 2010 absolvierte er das GAL E1 Bachelorstudium Polizeiliche Führung an der FH Wiener Neustadt. Vom römisch 40 2010 bis römisch 40 2010 war er der weitere leitende Beamte am BPK römisch 40 . Von römisch 40 2010 bis römisch 40 2015 war er stellvertretender Leiter der Verhandlungsgruppe römisch 40 . Von römisch 40 2011 bis römisch 40 2021 war er stellvertretender Bezirkspolizeikommandant und Kriminaldienstreferent. Ab römisch 40 2010 war er römisch 40 für römisch 40 . Ab römisch 40 2015 war er stellvertretender Teamleiter im Waffengebrauchserhebungsteam römisch 40 . Ab römisch 40 2015 war er Leiter der Verhandlungsgruppe römisch 40 römisch 40 . Ab römisch 40 2018 war er Mitglied der Evaluierungskommission des BM.I / NFIS. Ab römisch 40 2019 war er Interviewleiter für die PA der Landespolizeidirektion römisch 40 . Von römisch 40 2021 bis römisch 40 2022 war er zum BMI dienstzugeteilt.

Der Mitbewerber absolvierte zahlreiche berufsbegleitende Fortbildungen: Brandermittler, Kriminalpräventionsbeamter, Peer support (Post shooting), Polizeiverhandler, Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH Wiener Neustadt, Kommandant vor Ort (IKvO), Managementtraining für Führungskräfte des BM.I, Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren VB/S neu und das Masterstudium „Public Management“ an der FH Wien. Er wirkte an diversen Großeinsätzen mit und agierte als Vortragender

1.10. Beim Beschwerdeführer handelt es sich nicht um den bestgeeignetsten Bewerber für die betreffende Position. Sowohl der Mitbewerber, als auch der Beschwerdeführer haben zwar im Zeitpunkt der Bewerbung grundsätzlich sämtliche Anforderungskriterien erfüllt.

Der Mitbewerber ist für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz besser geeignet als der Beschwerdeführer.

1.11. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hält in ihrem Gutachten vom XXXX 2023 fest, dass die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK XXXX “ der LPD XXXX mit Oberstleutnant (Obstlt) Ing. XXXX eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-BGIB beim beruflichen Aufstieg darstelle. 1.11. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hält in ihrem Gutachten vom römisch 40 2023 fest, dass die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK römisch 40 “ der LPD römisch 40 mit Oberstleutnant (Obstlt) Ing. römisch 40 eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-BGIB beim beruflichen Aufstieg darstelle.

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

1.12. Der Beschwerdeführer wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK XXXX “ der LPD XXXX insbesondere nicht aufgrund der Weltanschauung oder des Alters, aber auch nicht aus sonstigen Gründen iSd B-BGIB diskriminiert. 1.12. Der Beschwerdeführer wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK römisch 40 “ der LPD römisch 40 insbesondere nicht aufgrund der Weltanschauung oder des Alters, aber auch nicht aus sonstigen Gründen iSd B-BGIB diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen konnten aufgrund des vorliegenden Verwaltungsaktes sowie der Angabe der Parteien und Zeug:innen in der mündlichen Verhandlung bzw. den Urkundenvorlagen im Gerichtsverfahren getroffen werden.

2.1. Die Feststellungen zum Dienstverhältnis des Beschwerdeführers und zu seiner dienstrechtlichen Position ergeben sich aus den diesbezüglichen glaubhaften Angaben im gesamten Verfahren bzw. konnten dem Verfahrensakt entnommen werden.

2.2. Die Feststellung zur Ausschreibung der Position, die damit verbundenen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche und die von den Bewerber:innen erwarteten allgemeinen Erfordernisse bzw. besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, weiters die Anforderungen die Bewerber:innen (Bewerbungen) ergeben sich der im Akt einliegenden Stellenausschreibung vom XXXX 2021. 2.2. Die Feststellung zur Ausschreibung der Position, die damit verbundenen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche und die von den Bewerber:innen erwarteten allgemeinen Erfordernisse bzw. besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, weiters die Anforderungen die Bewerber:innen (Bewerbungen) ergeben sich der im Akt einliegenden Stellenausschreibung vom römisch 40 2021.

2.3. Dass sich um die ausgeschriebene Position drei Bewerber beworben haben ergibt sich aus dem Verwaltungsakt und wurde dies in der mündlichen Verhandlung bestätigt.

2.4. Der berufliche Werdegang des Beschwerdeführers, seine einzelnen Verwendungen, Zusatzqualifikationen sowie die sonstigen Feststellungen zu seinen bisherigen Tätigkeiten und Fähigkeiten ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie dessen diesbezüglichen Ausführungen in der mündlichen Beschwerdeverhandlung. An der Richtigkeit dieser Angaben bestehen keine Zweifel.

Das Beweisverfahren hat ergeben, dass der Beschwerdeführer die in der Ausschreibung normierten Kriterien grundsätzlich vollständig erfüllt.

2.5. Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten, konkret dem Kommandanten der BPK XXXX liegt im übermittelten Verfahrensakt ein. 2.5. Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten, konkret dem Kommandanten der BPK römisch 40 liegt im übermittelten Verfahrensakt ein.

2.6. Die Feststellung zum Ersuchen des Landespolizeidirektors an das BMI liegt im übermittelten Verfahrensakt ein.

2.7. Die Feststellung des vom BMI an den Zentralausschuss übermittelten Schreibens bezüglich des Vergleichs der Bewerber sowie der Nichtzustimmung der Betrauung des Arbeitsplatzes mit dem Beschwerdeführer liegt im Verfahrensakt ein.

2.8. Die Feststellungen zur Betrauung des Mitbewerbers sowie zur vorherigen Zustimmung des zuständigen Zentralausschusses ergeben sich aus den im Verwaltungsakt .

2.9. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn, Aus- und Fortbildung sowie den sonstigen Tätigkeiten und Fähigkeiten des Mitbewerbers ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen.

2.10. Die Feststellungen, dass es sich beim Beschwerdeführer nicht um den insgesamt am bestgeeignetsten Bewerber für die ausgeschriebene Position handelt, gründet insbesondere auf folgenden Überlegungen:

Der Beschwerdeführer war zwar wesentlich länger als stellvertretender Leiter eines Bezirkspolizeikommandos tätig als der zugewommene Mitbewerber. Doch hat der Vertreter des Bundesministeriums für Inneres, Bgdr XXXX überzeugend dargetan, dass nach fünfjähriger Verwendung als Stellvertreter des Dienststellenleiters der betreffende Beamte soweit mit den dort zu besorgenden Aufgaben vertraut ist, dass eine längere Verwendung nur mehr wenig Zugewinn an Erfahrung bzw. Qualifikation vermittelt. Darüber hinaus hat Bgdr XXXX in seiner zeugenschaftlichen Aussage zu Recht darauf hingewiesen, dass die Tätigkeit als Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten und Kriminalreferent im Bereich des Bezirkspolizeikommandos XXXX in einem Umfeld stattfindet, das jenem im Bezirk XXXX in Bezug auf Arbeits- bzw. Kriminalitätsbelastung, Personalausstattung und Vernetzungsbedarf mit Gemeinden, Blaulichtorganisationen und Firmen etc, weitgehend entspricht. Demgegenüber stellen sich diese Aspekte im Bezirk XXXX in einem kleineren Maßstab dar. Hinzu kommen noch die vom zum Zug gekommenen Mitbewerber ausgeübte Tätigkeiten als Leiter der Verhandlungsgruppe XXXX , Teamleiter des XXXX , Leiter Schusswaffengebrauchserhebung für das Bundesland XXXX etc. Der Beschwerdeführer war zwar wesentlich länger als stellvertretender Leiter eines Bezirkspolizeikommandos tätig als der zugewommene Mitbewerber. Doch hat der Vertreter des Bundesministeriums für Inneres, Bgdr römisch 40 überzeugend dargetan, dass nach fünfjähriger Verwendung als Stellvertreter des Dienststellenleiters der betreffende Beamte soweit mit den dort zu besorgenden Aufgaben vertraut ist, dass eine längere Verwendung nur mehr wenig Zugewinn an Erfahrung bzw. Qualifikation vermittelt. Darüber hinaus hat Bgdr römisch 40 in seiner zeugenschaftlichen Aussage zu Recht darauf hingewiesen, dass die Tätigkeit als Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten und Kriminalreferent im Bereich des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 in einem Umfeld stattfindet, das jenem im Bezirk römisch 40 in Bezug auf Arbeits- bzw. Kriminalitätsbelastung, Personalausstattung und Vernetzungsbedarf mit Gemeinden, Blaulichtorganisationen und Firmen etc, weitgehend entspricht. Demgegenüber stellen sich diese Aspekte im Bezirk römisch 40 in einem kleineren Maßstab dar. Hinzu kommen noch die vom zum Zug gekommenen Mitbewerber ausgeübte Tätigkeiten als Leiter der Verhandlungsgruppe römisch 40 , Teamleiter des römisch 40 , Leiter Schusswaffengebrauchserhebung für das Bundesland römisch 40 etc.

Im Hinblick auf diese erheblichen Unterschiede in der Qualifikation der beiden Bewerber ist daher nicht von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers wegen seines Alters und seiner Weltanschauung auszugehen. Zwar ist der Beschwerdeführer sechs Jahre älter als der zum Zug gekommene Mitbewerber und ist der FSG zuzurechnen, während der Mitbewerber der FCG angehört, doch zeigen sich im vorliegenden Sachverhalt keine Hinweise, dass diese Umstände zu einer unsachlichen, diskriminierenden Personalentscheidung geführt hätten.

2.1 gab 1. Die Feststellungen zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergeben sich aus dem im Akt einliegenden Gutachten. Diesbezüglich ist anzumerken, dass einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission generell Beweiswert zukommt, sodass die Behörde in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach § 18 Abs. 2 B-GIBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr gemäß § 45 Abs. 2 AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen kommt (vgl. VwGH 21.02.2013, 2012/02/2013). 2.1 gab 1. Die Feststellungen zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergeben sich aus dem im Akt einliegenden Gutachten. Diesbezüglich ist anzumerken, dass einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission generell Beweiswert zukommt, sodass die Behörde in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach Paragraph 18, Absatz 2, B-GIBG in Ansehung eines ihr bekannten Gutachtens im Rahmen der ihr gemäß Paragraph 45, Absatz 2, AVG obliegenden Beweiswürdigung gehalten ist, nachvollziehbar zu begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen kommt (vergleiche VwGH 21.02.2013, 2012/02/2013).

2.12. Im gesamten Verfahren kam nicht hervor, dass die Weltanschauung bzw. das Alter Einfluss der Bewerber Einfluss auf die Besetzungsentscheidung gehabt hätte.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A) Abweisung der – zulässigen – Beschwerde:

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

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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

Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.Paragraph 18

a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

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

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

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

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

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

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

3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach dem B-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 eines der Bewerber abzuleiten ist (siehe u.a. VwGH 12.12.2008, 2004/12/0192). Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufweisen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicher waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber übersteigen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (siehe etwa VwGH 12.03.2024, Ra 2022/12/0135; 29.02.2024, Ra 2022/12/0096). Es obliegt der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (VwGH 19.02.2018,

Ro 2017/12/0016). Die in § 20a B-GIBG getroffene Beweislastregelung findet aufgrund des klaren Wortlauts der Bestimmung bei Prüfung eines gemäß § 20 Abs. 3 B-GIBG im Verwaltungsweg geltend zu machenden Entschädigungsanspruchs und folglich auch im betreffenden verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung (VwGH 16.06.2020, Ro 2019/12/0009 mwN). Ro 2017/12/0016). Die in Paragraph 20 a, B-GIBG getroffene Beweislastregelung findet aufgrund des klaren Wortlauts der Bestimmung bei Prüfung eines gemäß Paragraph 20, Absatz 3, B-GIBG im Verwaltungsweg geltend zu machenden Entschädigungsanspruchs und folglich auch im betreffenden verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung (VwGH 16.06.2020, Ro 2019/12/0009 mwN).

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

absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass der Anspruchswerber/die Anspruchswerberin im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (VwGH 12.03.2024, Ra 2022/12/0135).

Gelingen der Behörde entsprechende Nachweise, so liegt eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aus den abgehandelten Umständen im Zuge ihres Bewerbungsverfahrens nicht vor.

Gelingt es der belangten Behörde hingegen nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe der Funktion aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung des Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhte, wäre zunächst von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach subjektiven Intentionen des Diskriminierenden aufgrund aus im B-GIBG normierten Gründen motiviert gewesen ist (VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015).

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

Die Bewertung von weniger leicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten und persönliche Zuverlässigkeit bleibt innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f; siehe auch Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖfFDR § 13 B-GIBG Rz 22 FN 41 [Stand 1.1.2022, rdb.at]). Die Bewertung von weniger leicht messbaren Faktoren wie Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten und persönliche Zuverlässigkeit bleibt innerhalb einer sachlich begründbaren Bandbreite dem Entscheidungsträger überlassen vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f; siehe auch Mair in Reissner/Neumayr, ZellKomm ÖfFDR Paragraph 13, B-GIBG Rz 22 FN 41 [Stand 1.1.2022, rdb.at]).

3.4. Die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ersatzansprüche nach § 18a B-GIBG bzw. § 19b B-GIBG setzen eine Diskriminierung seiner Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus. 3.4. Die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ersatzansprüche nach Paragraph 18 a, B-GIBG bzw. Paragraph 19 b, B-GIBG setzen eine Diskriminierung seiner Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines:r Mitbewerbers:in nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im gegenständlichen Verfahren nicht als der bestgeeignetste Kandidat zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen der Weltanschauung, des Alters oder aus einem anderen der in § 13 Abs. 1 B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass sowohl der Mitbewerber, der mit der Funktion betraut wurde, als auch der Beschwerdeführer die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind, dies sogar im hohen Maße. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen unter Berücksichtigung der Angaben der Hearing-Kommission nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass Obstk. XXXX gegenüber den anderen Bewerbern der Vorzug zu geben war. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt (vgl. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines:r Mitbewerbers:in nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass der Beschwerdeführer im gegenständlichen Verfahren nicht als der bestgeeignetste Kandidat zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen der Weltanschauung, des Alters oder aus einem anderen der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass sowohl der Mitbewerber, der mit der Funktion betraut wurde, als auch der Beschwerdeführer die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind, dies sogar im hohen Maße. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen unter Berücksichtigung der Angaben der Hearing-Kommission nachvollziehbar

zum Ergebnis gekommen, dass Obstk. römisch 40 gegenüber den anderen Bewerbern der Vorzug zu geben war. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt (vergleiche VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030).

Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerber:innen um eine Ermessensentscheidung handelt (vgl. VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist (vgl. ua. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044). Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerber:innen um eine Ermessensentscheidung handelt (vergleiche VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist (vergleiche ua. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044).

Gerade bei den persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Gerade bei den persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist.

Die Einschätzung der belangten Behörde, den Mitbewerber als höher qualifiziert zu bewerten, beruht somit jedenfalls auf einer vertretbaren Einschätzung der Entscheidungsträger (vgl. VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015). Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens den Bestgeeigneten mit der Stelle betraut. Die Einschätzung der belangten Behörde, den Mitbewerber als höher qualifiziert zu bewerten, beruht somit jedenfalls auf einer vertretbaren Einschätzung der Entscheidungsträger (vergleiche VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015). Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens den Bestgeeigneten mit der Stelle betraut.

3.5. Voraussetzung für jeden Schadenersatzanspruch ist, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs, somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Vom Beschwerdeführer wurde konkret eine Diskriminierung aufgrund des Alters bzw. aufgrund der Weltanschauung vorgebracht.

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

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

3.6. Gesamt betrachtet kann nach umfassender Betrachtung der Bewerber in sämtlichen Anforderungskriterien (siehe dazu umfassend unter Punkt 2.11.) der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie beweiswürdigend ausgeführt – nicht geteilt werden.

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts ist es der belangten Behörde vielmehr gelungen, die insgesamt bessere Eignung des Mitbewerbers für die verfahrensgegenständliche Stelle nachzuweisen. Diesbezüglich wird auf die ständige

Judikatur verwiesen, wonach es der Behörde möglich ist, auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen darzulegen, warum ein Beschwerdeführer aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (vgl. VwGH 1810.10.2023, Ra 2022/12/0039 mwN). Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts ist es der belangten Behörde vielmehr gelungen, die insgesamt bessere Eignung des Mitbewerbers für die verfahrensgegenständliche Stelle nachzuweisen. Diesbezüglich wird auf die ständige Judikatur verwiesen, wonach es der Behörde möglich ist, auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen darzulegen, warum ein Beschwerdeführer aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (vergleiche VwGH 1810.10.2023, Ra 2022/12/0039 mwN).

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

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Schlagworte

Altersdiskriminierung Auswahlentscheidung beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Exekutivdienst Gleichbehandlung Gutachten öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche und fachliche Eignung Qualifikation Weltanschauung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W213.2308920.1.00

Im RIS seit

15.05.2026

Zuletzt aktualisiert am

15.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at