

TE Bvwg Erkenntnis 2026/3/25 W257 2313927-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.03.2026

Entscheidungsdatum

25.03.2026

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §13 Abs1 Z5

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19b

B-GIBG §4 Z5

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

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 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

,

W257 2313927-1/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Einzelrichter über die Beschwerde der von XXXX, vertreten durch AUER BODINGBAUER LEITNER STÖGLEHNER Rechtsanwälte OG, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres, vom XXXX 2025, Zl. XXXX, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion einer/eines „hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion PGA“ beim BZS XXXX, E2a/7, gemäß § 18a und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) nach Durchführung von mündlichen Verhandlungen am 18.02.2026 und 16.03.2026, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Einzelrichter über die Beschwerde der von römisch 40, vertreten durch AUER BODINGBAUER LEITNER STÖGLEHNER Rechtsanwälte OG, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres, vom römisch 40 2025, Zl. römisch 40, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion einer/eines „hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion PGA“ beim BZS römisch 40, E2a/7, gemäß Paragraph 18 a und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) nach Durchführung von mündlichen Verhandlungen am 18.02.2026 und 16.03.2026, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Interessent:innensuche vom 24.11.2022 schrieb der zu diesem Zeitpunkt zuständige Bundesminister für Inneres (in der Folge kurz „belBeh“) die Planstelle einer bzw. eines hauptamtlichen Lehrenden („haL“) mit Mentorenfunktion für die Polizeigrundausbildung (PGA), Planstellenwertigkeit (E2a/7), beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie XXXX („BZS XXXX“), mit der gehaltsrechtlichen Wertigkeit von E2a/7 zur Besetzung aus. 1. Mit Interessent:innensuche vom 24.11.2022 schrieb der zu diesem Zeitpunkt zuständige Bundesminister für Inneres (in der Folge kurz „belBeh“) die Planstelle einer bzw. eines hauptamtlichen Lehrenden („haL“) mit Mentorenfunktion für die Polizeigrundausbildung (PGA), Planstellenwertigkeit (E2a/7), beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie römisch 40 („BZS römisch 40“), mit der gehaltsrechtlichen Wertigkeit von E2a/7 zur Besetzung aus.

2. Die beschwerdeführende Partei (in der Folge kurz „bP“ genannt) eine seit 01.09.2008 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehende Polizistin, die seit 01.09.2019 als haL (ohne Mentor:innenfunktion) im

Bildungszentrum der BZS XXXX tätig (Wertigkeit E2a/6) ist, bewarb sich auf diese Planstelle. Mit Schreiben vom 28.11.2022 bewarb sich der Mitbewerber XXXX (in der Folge: „Mitbewerber“) - zu diesem Zeitpunkt seit 01.06.2022 bereits mit der ausgeschriebenen Planstelle vorübergehend betraut – ebenfalls auf diese Planstelle. 2. Die beschwerdeführende Partei (in der Folge kurz „bP“ genannt) eine seit 01.09.2008 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehende Polizistin, die seit 01.09.2019 als haL (ohne Mentor:innenfunktion) im Bildungszentrum der BZS römisch 40 tätig (Wertigkeit E2a/6) ist, bewarb sich auf diese Planstelle. Mit Schreiben vom 28.11.2022 bewarb sich der Mitbewerber römisch 40 (in der Folge: „Mitbewerber“) - zu diesem Zeitpunkt seit 01.06.2022 bereits mit der ausgeschriebenen Planstelle vorübergehend betraut – ebenfalls auf diese Planstelle.

3. Die bP und auch der Mitbewerber seien vom damaligen Leiter des BZS XXXX , XXXX (in der Folge „Vorgesetzter“ genannt), beurteilt und einer Reihung unterzogen worden. 3. Die bP und auch der Mitbewerber seien vom damaligen Leiter des BZS römisch 40 , römisch 40 (in der Folge „Vorgesetzter“ genannt), beurteilt und einer Reihung unterzogen worden.

4. Mit E-Mail vom 14.02.2023 teilte die Stv. Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen der belBeh mit, dass keine Einwände gegen die Besetzung mit dem Mitbewerber bestünden. Die Personalvertretung sprach sich ebenso für den Mitbewerber aus. (habe sich ausgesprochen)

5. Mit Schreiben vom 21.02.2023 betraute der Bundesminister für Inneres den Mitbewerber mit Wirksamkeit ab 01.03.2023 mit der Planstelle, wovon die bP mit Schreiben vom 23.03.2023 in Kenntnis gesetzt wurde.

6. Die bP beantragte mit Schreiben vom 10.03.2023 die Feststellung der Diskriminierung bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Sie hielt dabei fest, dass sie aufgrund des Geschlechts und des im Vergleich zum Mitbewerber jüngeren Alters als der Mitbewerber - beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

7. Nach durchgeführtem Verfahren stellte die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 21.05.2024 fest, dass die Nichtberücksichtigung der bP eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstelle. Eine Diskriminierung aufgrund des geringeren Lebensalters habe gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht festgestellt werden können. 7. Nach durchgeführtem Verfahren stellte die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 21.05.2024 fest, dass die Nichtberücksichtigung der bP eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darstelle. Eine Diskriminierung aufgrund des geringeren Lebensalters habe gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG nicht festgestellt werden können.

8. Daraufhin stellte die bP mit Schreiben vom 31.10.2021 einen Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß § 18a B-GIBG und auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 10.000,- gemäß § 19b leg.cit bei der belBeh. 8. Daraufhin stellte die bP mit Schreiben vom 31.10.2021 einen Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG und auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 10.000,- gemäß Paragraph 19 b, leg.cit bei der belBeh.

Mit dem bekämpfen Bescheid wurde dieses Begehren abgewiesen.

9. Gegen diesen Bescheid erhob die bP fristgerecht Beschwerde, in der sie den von der Behörde im angefochtenen Bescheid getroffenen Ausführungen mittels näherer Begründung entgegentrat und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragte.

Diese Beschwerde und der Bezug habende erstinstanzliche Verwaltungsakt wurden dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben der Behörde vom 05.06.2025 vorgelegt.

10. Mit der verfahrensleitenden Anordnung des VwGH vom 22.01.2026 wurde dem BVwG nach einem entsprechenden Fristsetzungsantrag der bP eine dreimonatige Entscheidungsfrist vorgegeben. Am 19.02.2025 wurde die erste mündliche Verhandlung (in der Folge kurz „VHS 01“ genannt) unter Zuziehung der Verfahrensparteien und des Vorgesetzten vorgenommen. Am 16.03.2026 fand – auf Antrag der belBeh – die zweite mündliche Verhandlung statt (in der Folge kurz „VHS 02“ genannt), in welcher allerdings nur der zum Zuge gekommene Mitbewerber als Zeuge einvernommen wurde.

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

1. Feststellungen:

1.1. Werdegang und dienstrechtliche Stellung der bP:

Die am XXXX geborene bP steht seit dem 01.09.2008 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Zuvor war sie 6 Jahre lang Vertragsbedienstete am Landesgericht für Strafsachen in Wien. Sie absolvierte ihre Grundausbildung im BZS Burgenland und wurde am 01.09.2010 zur PI XXXX in Wien ausgemustert. Dort verbrachte sie ihren Dienst bis 31.05.2014 und absolvierte in dieser Zeit die 15-monatige Ausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a). Nach der Absolvierung wurde sie mit 01.06.2014 als hauptamtliche Lehrende (zuerst dienstzugeteilt und dann versetzt) am BZS Wien in Verwendung gestellt. Ab dem 01.12.2017 unterrichtete sie an der BZS Linz. Ab März 2018 begann sie den einjährigen FH-Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für Lehrende des Exekutivdienstes“. Ab dem 01.12.2019 wurde sie als haL zum (dazumal neu eröffneten) BZS XXXX zugeteilt und wurde mit 01.12.2020 dorthin versetzt. Die am römisch 40 geborene bP steht seit dem 01.09.2008 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Zuvor war sie 6 Jahre lang Vertragsbedienstete am Landesgericht für Strafsachen in Wien. Sie absolvierte ihre Grundausbildung im BZS Burgenland und wurde am 01.09.2010 zur PI römisch 40 in Wien ausgemustert. Dort verbrachte sie ihren Dienst bis 31.05.2014 und absolvierte in dieser Zeit die 15-monatige Ausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a). Nach der Absolvierung wurde sie mit 01.06.2014 als hauptamtliche Lehrende (zuerst dienstzugeteilt und dann versetzt) am BZS Wien in Verwendung gestellt. Ab dem 01.12.2017 unterrichtete sie an der BZS Linz. Ab März 2018 begann sie den einjährigen FH-Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für Lehrende des Exekutivdienstes“. Ab dem 01.12.2019 wurde sie als haL zum (dazumal neu eröffneten) BZS römisch 40 zugeteilt und wurde mit 01.12.2020 dorthin versetzt.

XXXX Sie ist XXXX und wohnt in der Nähe von XXXX . Im März 2024, zwei Monate vor dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, wechselte sie wieder retour zum BZS Linz und reduzierte das wöchentliche Stundenausmaß auf 50vH. Mit 01.02.2026 wurde sie (nach einer Zuteilung) zur XXXX versetzt und hat weiterhin eine reduzierte Wochenstundenanzahl. römisch 40 Sie ist römisch 40 und wohnt in der Nähe von römisch 40 . Im März 2024, zwei Monate vor dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, wechselte sie wieder retour zum BZS Linz und reduzierte das wöchentliche Stundenausmaß auf 50vH. Mit 01.02.2026 wurde sie (nach einer Zuteilung) zur römisch 40 versetzt und hat weiterhin eine reduzierte Wochenstundenanzahl.

1.2. Werdegang und dienstrechtliche Stellung des Mitbewerbers:

Der zum Zuge gekommene Mitbewerber wurde am XXXX geboren und steht seit dem 01.01.1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (Zollwache). Die Grundausbildung für den Exekutivdienst hat er am 13.12.1988 abgeschlossen. Danach war er eingeteilter Beamter bei verschiedenen Zollwacheabteilungen in OÖ. Mit 30.11.1995 wurde er nach einer ergänzenden Grundausbildung zur PI XXXX ausgemustert. Bis Ende 2016 versah er Dienst an der PI XXXX und wurde alsdann als E2b in der Funktion eines E2a als haL zum BZS Linz zunächst (dienst)zugeteilt und ab Sept 2019 dorthin versetzt. Die Grundausbildung zum dienstführenden Exekutivbeamten (E2a) holte er nach und schloss diese mit 01.07.2019 ab. Mit 01.12.2019 unterrichtet er am BZS XXXX (Dienstzuteilung ab 01.12.2019, Versetzung am 01.12.2020). Im März 2022 absolvierte er den gleichen pädagogischen Lehrgang an der FH wie die bP. Seit 01.06.2022 ist er vorübergehend mit der ausgeschriebenen Planstelle betraut. Der zum Zuge gekommene Mitbewerber wurde am römisch 40 geboren und steht seit dem 01.01.1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (Zollwache). Die Grundausbildung für den Exekutivdienst hat er am 13.12.1988 abgeschlossen. Danach war er eingeteilter Beamter bei verschiedenen Zollwacheabteilungen in OÖ. Mit 30.11.1995 wurde er nach einer ergänzenden Grundausbildung zur PI römisch 40 ausgemustert. Bis Ende 2016 versah er Dienst an der PI römisch 40 und wurde alsdann als E2b in der Funktion eines E2a als haL zum BZS Linz zunächst (dienst)zugeteilt und ab Sept 2019 dorthin versetzt. Die Grundausbildung zum dienstführenden Exekutivbeamten (E2a) holte er nach und schloss diese mit 01.07.2019 ab. Mit 01.12.2019 unterrichtet er am BZS römisch 40 (Dienstzuteilung ab 01.12.2019, Versetzung am 01.12.2020). Im März 2022 absolvierte er den gleichen pädagogischen Lehrgang an der FH wie die bP. Seit 01.06.2022 ist er vorübergehend mit der ausgeschriebenen Planstelle betraut.

1.3. Zur Organisation:

Die 12 (in ganz Österreich verteilten) Bildungszentren sind Organisationseinheiten der Sicherheitsakademie zur bedarfsorientierten Ausrichtung der Bildungsinhalte für Exekutivbedienstete, insbesondere wird in diesen BZS die Grundausbildung vorgenommen. Die Sicherheitsakademie ist eine Abteilung (Abteilung I/A/5) des Bundesministeriums für Inneres, die in der Sektion I eingegliedert ist. Die BZS XXXX ist eigenständig und kein Teil der BZS Linz. Die 12 (in

ganz Österreich verteilt) Bildungszentren sind Organisationseinheiten der Sicherheitsakademie zur bedarfsorientierten Ausrichtung der Bildungsinhalte für Exekutivbedienstete, insbesondere wird in diesen BZS die Grundausbildung vorgenommen. Die Sicherheitsakademie ist eine Abteilung (Abteilung I/A/5) des Bundesministeriums für Inneres, die in der Sektion römisch eins eingegliedert ist. Die BZS römisch 40 ist eigenständig und kein Teil der BZS Linz.

Am 24.11.2022 erfolgte eine Interessent:innensuche für den Arbeitsplatz einer bzw. eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentor:innenfunktion PGA (E2a/7) beim BZS XXXX . Diese Suche war beschränkt auf alle Bildungszentren der Sicherheitsakademie. Die Bewerber hatten bis 09.12.2022 ihre Bewerbungen abzugeben. Ausgeschrieben war folgende

Am 24.11.2022 erfolgte eine Interessent:innensuche für den Arbeitsplatz einer bzw. eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentor:innenfunktion PGA (E2a/7) beim BZS römisch 40 . Diese Suche war beschränkt auf alle Bildungszentren der Sicherheitsakademie. Die Bewerber hatten bis 09.12.2022 ihre Bewerbungen abzugeben. Ausgeschrieben war folgende

1.4. Arbeitsplatzbeschreibung:

Die Stellenbeschreibung umfasste das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes wie folgt:

„Führungskompetenz (Gewichtung: 30%):

- ? absolvierte Führungsausbildungen
- ? sachbezogene, konsequente und transparente Zielorientierung
- ? Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion
- ? Verantwortungsbewusstsein

Personelle und soziale Kompetenzen (Gewichtung: 30%):

- ? Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten
- ? Kommunikationstalent
- ? Team- und Motivationsfähigkeit
- ? Konfliktfähigkeit
- ? gelebte Selbstreflexion

Fachkompetenz (Gewichtung: 20%):

- ? Methodenkompetenz, fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse
- ? gutes Selbst- und Zeitmanagement
- ? eingehende EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikationstools

Pädagogische Kompetenz (Gewichtung: 20%):

- ? rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten
- ? pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten

Auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz sind zusätzlich zu den allgemeinen Obliegenheiten eines / einer hauptamtlichen Lehrenden auch noch folgende Aufgaben zu wahrzunehmen:

- ? Unterstützung der Leitung des BZS bei der Durchführung der Polizeigrundausbildung (PGA)
- ? Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der PGA-Lehrgänge
- ? Unterrichtsplanung für die PGA-Lehrgänge
- ? Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der PGA
- ? Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper
- ? Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden

- ? Mitwirkung bei der Auswahl von Lehrpersonal
- ? Berichterstattung bei Lehrgangskonferenzen
- ? Organisation und Moderation von Veranstaltungen
- ? Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten (E-Learning)
- ? Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen
- ? Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die PGA
- ? Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Lehrplans
- ? Evaluierung von Lehrinhalten und Mitarbeit in der Qualitätssicherung
- ? Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling.

[...] Hinweis gemäß § 7 Abs 5 B-GIBG 1993 [...]“[...] Hinweis gemäß Paragraph 7, Absatz 5, B-GIBG 1993 [...]“

1.5. Interessensbekundung der beschwerdeführenden Partei:

„Zufolge dortiger Interessentensuche vom 24.11.2022, GZ 2022-0.835.289, bewerbe ich mich um die Planstelle einer hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion beim Bildungszentrum XXXX (E2a/7).„Zufolge dortiger Interessentensuche vom 24.11.2022, GZ 2022-0.835.289, bewerbe ich mich um die Planstelle einer hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion beim Bildungszentrum römisch 40 (E2a/7).

Begründung:

Am 01.09.2008 begann ich meine Polizeigrundausbildung im BZS Burgenland und wurde danach zur Dienstverrichtung dem SPK 08 in Wien zugeteilt. Zuvor war ich 6 Jahre im Landesgericht für Strafsachen in Wien als Vertragsbedienstete beschäftigt. Dort konnte ich bereits Erfahrungen mit administrativen Tätigkeiten sammeln. Im SPK 08 war ich fast 4 Jahre als eingeteilte Beamtin tätig. Von 01.09.2013 bis 31.05.2014 absolvierte ich den GAL E2a in Wien.

Seit 01.06.2014 war ich im Bildungszentrum Wien als hauptamtliche Lehrende tätig und habe im Zuge dieser Tätigkeit verschiedene Lehrgegenstände unterrichtet, da vernetztes Denken zum Polizeiberuf dazugehört. Zu den von mir unterrichteten Gegenständen gehörte unter anderem Bürokommunikation, sodass ich über überdurchschnittliche Kenntnisse bei den gängigen EDV-Anwendungen wie den Office Produkten, PAD (NG), VstV und EDD verfüge. Aufgrund dieser Kenntnisse stehe ich Kolleginnen und Kollegen, die Probleme mit diesen Anwendungen haben sollten, gerne zur Verfügung, um ihnen bei der Bewältigung zu helfen.

Ebenso habe ich im Laufe der Zeit die Möglichkeit genutzt und mich fachlich, sowie pädagogisch fortgebildet. Ich absolvierte in den Jahren 2015 und 2016 die Trainerausbildung zur Kommunikationstrainerin, Trainerin der angewandten Psychologie und zur Kompetenztrainerin. Da mich die persönlichkeitsbildenden Unterrichtsfächer sehr interessieren, absolvierte ich auch die Ausbildungen zur Ethiktrainerin und Menschenrechtstrainerin.

Im Juli 2016 absolvierte ich die Pädagogik und Didaktik Ausbildung für hauptamtliche Lehrerinnen im BZS Wien. Den FH-Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für Lehrende des Exekutivdienstes“ durfte ich im Jahr 2018 mit ausgezeichnetem Erfolg abschließen. Durch diesen Lehrgang konnte ich mir für meinen Unterricht sehr wertvolle Inhalte aneignen.

Beim neuen Lehrgegenstand „modulares Kompetenztraining“ war ich unter anderem bei der Erarbeitung des praktischen Teiles bzw. beim Probetrieb in Wien involviert und bei der Erstellung der dazugehörigen Filmsequenzen tätig. Ebenso war ich bei der Ausbildung der neuen Kompetenztrainer eingebunden.

Ab Dezember 2017 war ich als hauptamtliche Lehrende im Bildungszentrum in Linz tätig. Vorerst als Einsatztrainerin danach unterrichtete ich weiters angewandte Psychologie und das modulare Kompetenztraining. Das modulare Kompetenztraining übernahm ich ab März 2019 als Fachzirkelverantwortliche für das BZS Linz und danach für das BZS XXXX .Ab Dezember 2017 war ich als hauptamtliche Lehrende im Bildungszentrum in Linz tätig. Vorerst als Einsatztrainerin danach unterrichtete ich weiters angewandte Psychologie und das modulare Kompetenztraining. Das modulare Kompetenztraining übernahm ich ab März 2019 als Fachzirkelverantwortliche für das BZS Linz und danach für das BZS römisch 40 .

Mit September 2019 war ich dem Bildungszentrum XXXX zugeteilt, wo ich neben Einsatztraining, dem modularen

Kompetenztraining und angewandter Psychologie auch Menschenrechte und Ethik lehrte. Mit September 2019 war ich dem Bildungszentrum römisch 40 zugeteilt, wo ich neben Einsatztraining, dem modularen Kompetenztraining und angewandter Psychologie auch Menschenrechte und Ethik lehrte.

Seit Beginn meiner Tätigkeit im Bildungszentrum als hauptamtliche Lehrende habe ich laufend die Funktion als stellvertretende Klassenkommandantin und/oder Klassenkommandantin inne. Diese Tätigkeit erfordert eingehende Kenntnisse über administrative Aufgaben, jedenfalls aber auch hohe Motivationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Vorbildcharakter. Die Betreuung der Auszubildenden endet aber oftmals nicht mit Dienstschluss, sondern setzt sich auch in der Freizeit bzw. nach Dienstende fort. Gutes Selbst- und Zeitmanagement, Stressresistenz und Übernahme von Verantwortung gehören ebenfalls zu den Voraussetzungen einer Klassenkommandantin. Die Schülerinnen und Schüler haben meist ein gutes Vertrauensverhältnis zu mir und nützen meine fachliche und soziale Kompetenz daher auch nach der Dienstzeit immer wieder für Förderunterricht bzw. als Ansprechperson für persönliche Probleme. Seit meiner Tätigkeit als hauptamtlicher Lehrender bin ich ebenso regelmäßig bei Dienstprüfungen und Fachgesprächen in den Grundausbildungslehrgängen als Prüfungsmitglied eingesetzt. Ebenso werde ich zu Prüfungen im GAL E2a herangezogen.

Von einem Mentor erwarte ich mir ein vorbildhaftes Auftreten nicht nur nach außen, sondern auch innerbetrieblich vor Kolleginnen und Kollegen, sowie den Auszubildenden in den Grundausbildungslehrgängen und dem GAL E2a. Mentor sollte eine Person sein, welche das Vertrauen der Kollegenschaft im Team, der Leitung und der Auszubildenden innehat und somit auch als Schnittstelle fungieren kann.

Als Mentorin würde ich wie bisher meine Kolleginnen und Kollegen, soweit es mir möglich ist, unterstützen und mit Rat und Tat zur Seite stehen. Ich würde dafür Sorge tragen, dass die bestehende, gute Kommunikation im Team erhalten bleibt und sich die Kolleginnen und Kollegen weiterhin mit Fairness und Wertschätzung begegnen. Die mir übertragenen Aufgaben würden, wie bisher, bestmöglich erledigt.

Um ein Team als Mentorin führen zu können, sollte man ebenso fähig sein, über sich selbst zu reflektieren und sich auch Feedback offen bei Kolleginnen und Kollegen einholen. Ich mache das bereits laufend, dass ich selbst über meine Person reflektiere und mir von Kolleginnen und Kollegen zusätzlich ihre Meinung über mich und meine Tätigkeiten, sowie meine Außenwirkung einhole, da das Fremd- und Selbstbild oftmals auch gegensätzlich wahrgenommen wird.

Aufgrund der angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten ersuche ich um positive Erledigung meiner Bewerbung. [...]"

1.6. Interessensbekundung des Mitbewerbers:

„Zufolge Interessenten*innensuche des BMI, Referat I/B/8/b, vom 24.11.2022, GZ 2022-0.835.289, bewerbe ich mich um die Planstelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion PGA (E2a/7) beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie XXXX „Zufolge Interessenten*innensuche des BMI, Referat I/B/8/b, vom 24.11.2022, GZ 2022-0.835.289, bewerbe ich mich um die Planstelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion PGA (E2a/7) beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie römisch 40 .

Begründung:

Im Jänner 2017 wurde ich, nach entsprechender Bewerbung, dem Bildungszentrum der Sicherheitsakademie in Linz dienstzugeteilt. Mit Wirkung vom 01.09.2019 wurde ich in den Planstellenbereich des BMI versetzt und dem BZS Linz zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Seit September 2019 unterrichte ich im damals neu adaptierten Bildungszentrum der Sicherheitsakademie in XXXX die Lehrgegenstände Kriminalistik, in der Funktion eines Fachzirkelverantwortlichen, sowie Verfassungsrecht und Europäische Union. Im Jänner 2017 wurde ich, nach entsprechender Bewerbung, dem Bildungszentrum der Sicherheitsakademie in Linz dienstzugeteilt. Mit Wirkung vom 01.09.2019 wurde ich in den Planstellenbereich des BMI versetzt und dem BZS Linz zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Seit September 2019 unterrichte ich im damals neu adaptierten Bildungszentrum der Sicherheitsakademie in römisch 40 die Lehrgegenstände Kriminalistik, in der Funktion eines Fachzirkelverantwortlichen, sowie Verfassungsrecht und Europäische Union.

Ich gehöre hier, in einem sehr jungen, engagierten Team, zu jenen Lehrenden mit der meisten dienstlichen Erfahrung in- und außerhalb eines BZS. Dass ich den Anforderungen eines hauptamtlichen Lehrenden entspreche, konnte ich in den letzten Jahren in den Bildungszentren Linz und XXXX beweisen. Meine sozialen, persönlichen und methodisch-pädagogischen Kompetenzen wurden im Zuge der erforderlichen Beurteilung der Berufspraxis während meines

Fachhochschullehrganges vom Leiter des BZS XXXX mit der Gesamtnote „Sehr gut“ beurteilt. Ich gehöre hier, in einem sehr jungen, engagierten Team, zu jenen Lehrenden mit der meisten dienstlichen Erfahrung in- und außerhalb eines BZS. Dass ich den Anforderungen eines hauptamtlichen Lehrenden entspreche, konnte ich in den letzten Jahren in den Bildungszentren Linz und römisch 40 beweisen. Meine sozialen, persönlichen und methodisch-pädagogischen Kompetenzen wurden im Zuge der erforderlichen Beurteilung der Berufspraxis während meines Fachhochschullehrganges vom Leiter des BZS römisch 40 mit der Gesamtnote „Sehr gut“ beurteilt.

Mit dem Abschluss des Pädagogisch-Didaktischen Lehrganges an der FH Wiener Neustadt, habe ich meine, in den Bildungszentren Linz und XXXX und davor in unterschiedlichen Bildungseinrichtungen (Gymnasien, Mittelschulen, Berufsschulen, u.a.) als Präventionsbeamter erworbenen, pädagogischen Fähigkeiten akademisch festigen und erweitern dürfen. Mit dem Abschluss des Pädagogisch-Didaktischen Lehrganges an der FH Wiener Neustadt, habe ich meine, in den Bildungszentren Linz und römisch 40 und davor in unterschiedlichen Bildungseinrichtungen (Gymnasien, Mittelschulen, Berufsschulen, u.a.) als Präventionsbeamter erworbenen, pädagogischen Fähigkeiten akademisch festigen und erweitern dürfen.

Fächerübergreifendes, vernetztes Denken, ist für mich in einem modernen Unterrichtsbetrieb selbstverständlich. Im modularen Kompetenztraining sehe ich eine zukunftsweisende Unterrichtsmethode, die gerade diese Fähigkeiten fordert und fördert.

Die Handhabung der dienstlich zur Verfügung stehenden EDV-Anwendungen und Kommunikationstools bereitet mir keine Probleme. Im Gegenteil, ich nutze digitale Möglichkeiten intensiv zur Verwaltungsvereinfachung, genauso wie im täglichen Unterricht.

Gerade die letzten beiden Jahre, mit häufig notwendiger Fernlehre und etlichen Home- Office Tagen haben gezeigt, wie wichtig profunde EDV-Anwenderkenntnisse sind!

Mehrere von mir erstellte e-Learningmodule für den Lehrgegenstand Kriminalistik wurden bereits am e-Campus freigeschaltet.

Verantwortungsbewusstsein, sowie sachbezogene und konsequente Verfolgung vorgegebener Ziele, habe ich in meiner bisherigen Laufbahn auf unterschiedlichen Dienststellen der Sicherheitsexekutive ohne jede Beanstandung gelebt. Eine Reihe von Belobigungszeugnissen zeugen von meinem Engagement und meiner Erfolgsorientierung.

Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten, die Moderation von Workshops und Veranstaltungen, sowie authentisches und selbstsicheres Auftreten, habe ich in meiner langjährigen Tätigkeit als Pressesprecher der Polizei XXXX und als bezirksverantwortlicher Präventionsbeamter unter Beweis stellen können. Seit Jahresbeginn 2022 bin ich im BZS XXXX unter anderem für die Erstellung des Stundenplanes zuständig und übe de facto die Funktion eines PGA-Mentors aus. Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten, die Moderation von Workshops und Veranstaltungen, sowie authentisches und selbstsicheres Auftreten, habe ich in meiner langjährigen Tätigkeit als Pressesprecher der Polizei römisch 40 und als bezirksverantwortlicher Präventionsbeamter unter Beweis stellen können. Seit Jahresbeginn 2022 bin ich im BZS römisch 40 unter anderem für die Erstellung des Stundenplanes zuständig und übe de facto die Funktion eines PGA-Mentors aus.

Ich war bei der Übernahme dieser Aufgabe weitgehend auf mich selbst gestellt, da durch den plötzlichen Abgang des bisherigen Mentors kein Ansprechpartner zur Verfügung stand. Intensive, weit über die Dienstzeit hinausgehende Auseinandersetzung mit der Materie, verbunden mit dem eigenen Anspruch zu bestehen, haben mich diese Herausforderung bewältigen lassen.

Mit Schreiben vom 18.05.2022, GZ 2022-0.279.595, wurde ich vom ZGA mit Wirkung vom 01.06.2022, vorübergehend mit der Funktion eines PGA-Mentors – Arbeitsplatzwertigkeit E2a/7, beim BZS XXXX betraut. Mit Schreiben vom 18.05.2022, GZ 2022-0.279.595, wurde ich vom ZGA mit Wirkung vom 01.06.2022, vorübergehend mit der Funktion eines PGA-Mentors – Arbeitsplatzwertigkeit E2a/7, beim BZS römisch 40 betraut.

Meine zentrale Aufgabe als PGA-Mentor, nämlich das Sicherstellen eines professionellen Unterrichtsbetriebes mit qualitativem Output, konnte ich seither im Team mit sehr sorgfältig ausgewählten Lehrenden und der Leitung des BZS XXXX ohne Probleme erfüllen. Meine zentrale Aufgabe als PGA-Mentor, nämlich das Sicherstellen eines professionellen Unterrichtsbetriebes mit qualitativem Output, konnte ich seither im Team mit sehr sorgfältig ausgewählten Lehrenden und der Leitung des BZS römisch 40 ohne Probleme erfüllen.

Den hohen Standard der Polizeigrundausbildung auf Dauer zu gewährleisten, bzw. diesen weiter zu entwickeln, ist mir ein besonderes Anliegen. Ich habe daher ganz nach dem Motto, Bewährtes erhalten – Veränderung wagen, in den letzten Monaten zahlreiche Anpassungen zur Verbesserungen des Dienstbetriebes im Bildungszentrum XXXX vorgenommen. Den hohen Standard der Polizeigrundausbildung auf Dauer zu gewährleisten, bzw. diesen weiter zu entwickeln, ist mir ein besonderes Anliegen. Ich habe daher ganz nach dem Motto, Bewährtes erhalten – Veränderung wagen, in den letzten Monaten zahlreiche Anpassungen zur Verbesserungen des Dienstbetriebes im Bildungszentrum römisch 40 vorgenommen.

Mein kooperativer Führungsstil wurde und wird von allen Betroffenen im BZS XXXX sehr positiv wahrgenommen. In zahlreichen Feedbacks wurde mir meine Eignung für die derzeit vorübergehend ausgeübte Position eines PGA-Mentors immer wieder bestätigt. Mein kooperativer Führungsstil wurde und wird von allen Betroffenen im BZS römisch 40 sehr positiv wahrgenommen. In zahlreichen Feedbacks wurde mir meine Eignung für die derzeit vorübergehend ausgeübte Position eines PGA-Mentors immer wieder bestätigt.

Weiterbildung zur Stärkung meiner Führungskompetenzen ist für mich selbstverständlich. Ein erst kürzlich absolviertes Führungskräfteseminar mit dem Titel „Führung verpflichtet!“, hat mir die Grenzen und Möglichkeiten der Führungsarbeit und die Bedeutung von klaren Entscheidungsprozessen und Führungsverantwortung neuerlich verdeutlicht.

Neben den eben beschriebenen Kompetenzen, erfülle ich selbstverständlich die in der Ausschreibung geforderten allgemeinen Erfordernisse. Dass ich dem Anforderungsprofil eines PGA-Mentors in hohem Maße entspreche, konnte ich in den letzten 11 Monaten in der täglichen Praxis beweisen.

Ich ersuche daher um die dauernde Betrauung mit der ausgeschriebenen Planstelle eines Lehrenden mit Mentorenfunktion beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie XXXX . [...]“ Ich ersuche daher um die dauernde Betrauung mit der ausgeschriebenen Planstelle eines Lehrenden mit Mentorenfunktion beim Bildungszentrum der Sicherheitsakademie römisch 40 . [...]“

1.7. Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten der bP (und des Mitbewerbers):

Der Vorgesetzte der bP, beurteilte den Mitbewerber und die bP am 30.12.2022 anhand eines Formularvordrucks (Grundlage für die Arbeitsplatzbeschreibung) folgendermaßen: “Allgemeine Erfordernisse. bei beiden Ja. Führungskompetenz (30%): 30% bei dem Mitbewerber und 20% bei der bP, personale und soziale Kompetenzen (30%): Beim Mitbewerber 30% bei der bP 20%, Fachkompetenz (20%) und pädagogische Kompetenzen (20%): Beide je 20%; Summe: Mitbewerber 100%, bP 80%.”

1.8. Schriftlich wurde bei der bP auf dem Formular zusätzlich ausgeführt:

“In Bezug auf die Führungskompetenz von bP muss angemerkt werden, dass es ihr nicht immer gelingt, zielorientiert Anordnungen der Leitung adäquat im Team der hauptamtlichen Vortragenden umzusetzen. Vereinzelt wurde von pB im Zuge ihrer Funktion als Lehrgangsverantwortliche die Interessen einzelner Lehrgangsteilnehmer vehementer vorgebracht, als dies mit den Vorgaben der Leitung bzw. Mit den Richtlinien der Grundausbildung in Einklang gebracht werden konnte. Auf Grund dieses Umstandes erfolgte die Bewertung im Bereich der Führungskompetenz mit 20%. Bei einigen dienstlichen Aufträgen, welche durch die Leitung angeordnet wurden und an die Lehrenden zu übermitteln sind, reagiert die bP emotional und oft sachlich unangemessen. Es mangelt teilweise an der persönlichen Einstellung, dass solche Aufgaben der Situation angepasst und wertfrei umgesetzt werden müssen. Aufgrund des Fehlens von Teilbereichen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung, sowie in der nur teilweisen Akzeptanz der hauptamtlichen Vortragenden durch vereinzelt unangepasste Verhaltensweisen, können die Bereich der personalen und sozialen Kompetenz nur mit einem verminderten Prozentsatz von 20% bewertet werden.”

Die bP monierte, dass über den Mitbewerber keine – wie bei ihr – beschriebene Stellungnahme vorliege, die jedoch erst in der mündlichen Verhandlung bekannt wurde. In der mündlichen Verhandlung vom 19.02.2026 trat eine weitere – bis dorthin noch nicht bekannte und auch nicht im Bescheid erwähnte - Stellungnahme des Vorgesetzten, zu beiden Bewerbern zutage (sh VHS 01, Seite 17). Die Stellungnahme hinsichtlich der bP stimmt in Kern mit der oben angeführten Stellungnahme überein. Beim Mitbewerber wurde Folgendes ausgeführt (Fehler im Original):

„Stellungnahme“

XXXX unterrichtet seit 01.07.2017 in der polizeilichen Grundausbildung im BZS Linz bzw. XXXX in folgenden Modulen:

Verfassungsrecht und EU, Kriminalistik. römisch 40 unterrichtet seit 01.07.2017 in der polizeilichen Grundausbildung im BZS Linz bzw. römisch 40 in folgenden Modulen: Verfassungsrecht und EU, Kriminalistik.

Seit 01.06.2022 ist XXXX bereits mit der Funktion des Mentors für die Grundausbildungslehrgänge im Bildungszentrum XXXX betraut. Seit 01.06.2022 ist römisch 40 bereits mit der Funktion des Mentors für die Grundausbildungslehrgänge im Bildungszentrum römisch 40 betraut.

Das Verhalten im Dienst sowie das Auftreten können als vorbildlich bezeichnet werden. In seiner Tätigkeit als Mentor für die Grundausbildungslehrgänge im BZS XXXX zeichnet er sich durch seine guten Fähigkeiten in der Mitarbeitermotivation aus. Die an ihn gestellten Aufgaben und Verantwortungsbereiche wurden immer zur vollsten Zufriedenheit und termingerecht erledigt. Auch bei hoher Arbeitsbelastung (Covid19, Lehrgansplanung, Dienstplanänderungen) wurden die Aufgaben von ihm rasch, sorgfältig und teilweise sogar in der Freizeit erledigt. Das Verhalten im Dienst sowie das Auftreten können als vorbildlich bezeichnet werden. In seiner Tätigkeit als Mentor für die Grundausbildungslehrgänge im BZS römisch 40 zeichnet er sich durch seine guten Fähigkeiten in der Mitarbeitermotivation aus. Die an ihn gestellten Aufgaben und Verantwortungsbereiche wurden immer zur vollsten Zufriedenheit und termingerecht erledigt. Auch bei hoher Arbeitsbelastung (Covid19, Lehrgansplanung, Dienstplanänderungen) wurden die Aufgaben von ihm rasch, sorgfältig und teilweise sogar in der Freizeit erledigt.

Im Laufe der Zeit in den Bildungszentren Linz und XXXX ist es XXXX nicht nur gelungen sich ein breites Basiswissen im Bereich der Mitarbeiterführung anzueignen, sondern auch gelungen, in hektischen Zeiten sein gutes Koordinierungsvermögen auszuleben und trotzdem seine Konfliktfähigkeit und sein lösungsorientiertes Vorgehen zu behalten. Im Laufe der Zeit in den Bildungszentren Linz und römisch 40 ist es römisch 40 nicht nur gelungen sich ein breites Basiswissen im Bereich der Mitarbeiterführung anzueignen, sondern auch gelungen, in hektischen Zeiten sein gutes Koordinierungsvermögen auszuleben und trotzdem seine Konfliktfähigkeit und sein lösungsorientiertes Vorgehen zu behalten.

XXXX hat ein vertrauenswürdiges Auftreten und ist verantwortungsbewusst. Im Umgang mit Vorgesetzten, haupt- und nebenamtlichen Vortragenden, Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern ist er ein positiver Vertreter der Bildungszentren in Oberösterreich. römisch 40 hat ein vertrauenswürdiges Auftreten und ist verantwortungsbewusst. Im Umgang mit Vorgesetzten, haupt- und nebenamtlichen Vortragenden, Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern ist er ein positiver Vertreter der Bildungszentren in Oberösterreich.

XXXX wird von den Kolleginnen und Kollegen durch seine Unterstützungsbereitschaft und seine freundliche Art sehr geschätzt. römisch 40 wird von den Kolleginnen und Kollegen durch seine Unterstützungsbereitschaft und seine freundliche Art sehr geschätzt.

Die Managementkenntnisse, Kenntnisse über Arbeitsabläufe der Sachgebiete, Kenntnis aller, die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften spiegeln sich in seinem täglichen Aufgabenbereich wieder.

XXXX absolvierte zahlreiche Zusatzausbildungen, die sein dienstliches Engagement bestätigen. Auf Grund seiner langjährigen Erfahrung im Bereich der Kriminalistik und als Präventionsbeamter beherrscht XXXX die breite Palette der Führungsaufgaben in perfekter Art und Weise. XXXX bildet sich auch auf dem Gebiet der Mitarbeiterführung im Zuge diverser Seminare ständig weiter. römisch 40 absolvierte zahlreiche Zusatzausbildungen, die sein dienstliches Engagement bestätigen. Auf Grund seiner langjährigen Erfahrung im Bereich der Kriminalistik und als Präventionsbeamter beherrscht römisch 40 die breite Palette der Führungsaufgaben in perfekter Art und Weise. römisch 40 bildet sich auch auf dem Gebiet der Mitarbeiterführung im Zuge diverser Seminare ständig weiter.

XXXX bildet für die Leitung des BZS XXXX ein ideales Schnittstellenmanagement. XXXX gelingt es immer wieder anfängliche Problemstellungen bei noch nicht erfahrenen Vortragenden der Bildungszentren frühzeitig zu erkennen und stellt diesen ideale Lösungsvarianten zu Verfügung. römisch 40 bildet für die Leitung des BZS römisch 40 ein ideales Schnittstellenmanagement. römisch 40 gelingt es immer wieder anfängliche Problemstellungen bei noch nicht erfahrenen Vortragenden der Bildungszentren frühzeitig zu erkennen und stellt diesen ideale Lösungsvarianten zu Verfügung.

Auf Grund der Erfahrung und Fähigkeiten gelang es XXXX innerhalb kürzester Zeit, durch ein implementiertes Planungsprogramm das Stundenplanungssystem des BZS XXXX neu aufzustellen und umzusetzen. Auf Grund der Erfahrung und Fähigkeiten gelang es römisch 40 innerhalb kürzester Zeit, durch ein implementiertes

Planungsprogramm das Stundenplanungssystem des BZS römisch 40 neu aufzustellen und umzusetzen.

Das sehr gute Fachwissen sowie die ebenfalls sehr guten fächerübergreifenden, vernetzten Fähigkeiten von XXXX zeigen sich auch in der Bewältigung des täglichen Dienstbetriebes bei der Ausbildungsplanerstellung sowie im Zusammenwirken mit dem Team der hauptamtlichen Vortragenden, mit der Führungsunterstützung sowie dem Standortkommandanten und der Leitung des BZS XXXX .Das sehr gute Fachwissen sowie die ebenfalls sehr guten fächerübergreifenden, vernetzten Fähigkeiten von römisch 40 zeigen sich auch in der Bewältigung des täglichen Dienstbetriebes bei der Ausbildungsplanerstellung sowie im Zusammenwirken mit dem Team der hauptamtlichen Vortragenden, mit der Führungsunterstützung sowie dem Standortkommandanten und der Leitung des BZS römisch 40 .

XXXX stellt für die Leitung des BZS XXXX eine wertvolle Unterstützung im Sinne der Leitungsassistenten dar. römisch 40 stellt für die Leitung des BZS römisch 40 eine wertvolle Unterstützung im Sinne der Leitungsassistenten dar.

XXXX hat sich nach Ansicht der Leitung des Bildungszentrums XXXX in seiner bisherigen Funktion als Mentor der Grundausbildungslehrgänge im BZS XXXX bestens bewährt und ist daher auch für die angestrebte Funktion als Mentor der Grundausbildungslehrgänge im Bildungszentrum XXXX bestens geeignet. XXXX entspricht nach Bewertung der personalen bzw. sozialen Kompetenzen sowie der Fachkompetenzen zu 100 % dem beschriebenen Anforderungsprofil und kann dementsprechend als bester Bewerber für diese Funktion bezeichnet werden.“ römisch 40 hat sich nach Ansicht der Leitung des Bildungszentrums römisch 40 in seiner bisherigen Funktion als Mentor der Grundausbildungslehrgänge im BZS römisch 40 bestens bewährt und ist daher auch für die angestrebte Funktion als Mentor der Grundausbildungslehrgänge im Bildungszentrum römisch 40 bestens geeignet. römisch 40 entspricht nach Bewertung der personalen bzw. sozialen Kompetenzen sowie der Fachkompetenzen zu 100 % dem beschriebenen Anforderungsprofil und kann dementsprechend als bester Bewerber für diese Funktion bezeichnet werden.“

1.9. Stellungnahme der Leitung der SIAK (Fehler im Original):

Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten wurde am 30.12.2022 an den Stv Leiter der SIAK, GenMjr XXXX , übersandt. Am 16.01.2023 ergänzte dieser diese Stellungnahme gegenüber der belBeh folgendermaßen: “BP: Die Bewerberin weist aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit (seit 2014) als haL in der SIAK (BZS Wien und Linz und XXXX) sämtliche geforderten fachlichen und pädagogischen Kompetenzen auf. Bei den geforderten Führungskompetenzen sowie den personalen und sozialen Kompetenzen weist die Bewerberin jedoch leichte Mängel auf, da es ihr nicht immer gelingt, Anordnungen der Leitung adäquat im Team der haL umzusetzen. Ebenso werden dienstliche Aufträge von ihr nicht immer mit der notwendigen Professionalität entgegengenommen und umgesetzt, was der geforderten “Vorbildwirkung im Auftreten” bzw. teils auch der “kommunikations- und Konfliktfähigkeit” nicht entspricht. Ebenso fehlt in Teilbereichen die Übereinstimmung der Selbst- und Fremdwahrnehmung (“gelebte Selbstreflexion”). Näheres siehe ergänzende Stellungnahme des Leiters des BZS XXXX .” XXXX spricht sich dafür aus, den Mitbewerber mit der Planstelle zu besetzen.“Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten wurde am 30.12.2022 an den Stv Leiter der SIAK, GenMjr römisch 40 , übersandt. Am 16.01.2023 ergänzte dieser diese Stellungnahme gegenüber der belBeh folgendermaßen: “BP: Die Bewerberin weist aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit (seit 2014) als haL in der SIAK (BZS Wien und Linz und römisch 40) sämtliche geforderten fachlichen und pädagogischen Kompetenzen auf. Bei den geforderten Führungskompetenzen sowie den personalen und sozialen Kompetenzen weist die Bewerberin jedoch leichte Mängel auf, da es ihr nicht immer gelingt, Anordnungen der Leitung adäquat im Team der haL umzusetzen. Ebenso werden dienstliche Aufträge von ihr nicht immer mit der notwendigen Professionalität entgegengenommen und umgesetzt, was der geforderten “Vorbildwirkung im Auftreten” bzw. teils auch der “kommunikations- und Konfliktfähigkeit” nicht entspricht. Ebenso fehlt in Teilbereichen die Übereinstimmung der Selbst- und Fremdwahrnehmung (“gelebte Selbstreflexion”). Näheres siehe ergänzende Stellungnahme des Leiters des BZS römisch 40 .” römisch 40 spricht sich dafür aus, den Mitbewerber mit der Planstelle zu besetzen.“

1.10. Weiterer Vergleich anhand der Arbeitsplatzbeschreibung:

Aus der Zusammenschau der über die bP und dem zum Zuge gekommenen Mitbewerber getroffenen Feststellungen ergibt sich, dass der Mitbewerber für die verfahrensgegenständliche Planstelle besser als die bP geeignet ist.

Festgestellt wird, dass bei der Besetzung des Arbeitsplatzes keine Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts oder des Alters der bP stattgefunden hat.

1.11. Gutachten Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 21.05.2024:

„Betreffend die Laufbahndaten der Bewerberin und des Bewerbers sowie Vorerfahrungen für die gegenständliche Funktion sei eindeutig ein „Vorsprung“ der Antragstellerin gegeben. Diese sei XXXX geboren worden und befinde sich seit September 2008 im Exekutivdienst, sei seit Juni 2014 dienstführende Beamtin und haL an einem Bildungszentrum der Sicherheitsakademie. Sie weise zum Bewerbungszeitpunkt achteinhalb Jahre Erfahrung als haL auf.„Betreffend die Laufbahndaten der Bewerberin und des Bewerbers sowie Vorerfahrungen für die gegenständliche Funktion sei eindeutig ein „Vorsprung“ der Antragstellerin gegeben. Diese sei römisch 40 geboren worden und befinde sich seit September 2008 im Exekutivdienst, sei seit Juni 2014 dienstführende Beamtin und haL an einem Bildungszentrum der Sicherheitsakademie. Sie weise zum Bewerbungszeitpunkt achteinhalb Jahre Erfahrung als haL auf.

Der Mitbewerber sei XXXX geboren worden und habe – nach fast 30-jähriger Tätigkeit im Exekutivdienst – erst im Jänner 2017 als E2b-Bediensteter seine Tätigkeit als haL im BZS Linz aufgenommen und sei erst im Juli 2019 in die Verwendungsgruppe E2a überstellt worden. Seine Erfahrung als haL habe zum Bewerbungszeitpunkt fünfeinhalb Jahre betragen. Der Mitbewerber sei römisch 40 geboren worden und habe – nach fast 30-jähriger Tätigkeit im Exekutivdienst – erst im Jänner 2017 als E2b-Bediensteter seine Tätigkeit als haL im BZS Linz aufgenommen und sei erst im Juli 2019 in die Verwendungsgruppe E2a überstellt worden. Seine Erfahrung als haL habe zum Bewerbungszeitpunkt fünfeinhalb Jahre betragen.

Die Beschwerdeführerin habe im Juli 2016 an einer einwöchigen pädagogisch-didaktischen Ausbildung für haL teilgenommen und 2019 den PDL an der FH Wr. Neustadt abgeschlossen. Zusätzlich weise sie einschlägige Ausbildungen für diese Tätigkeit vor, wie etwa Kommunikations-, Psychologie-, Kompetenz, Ethik- und Menschenrechtstrainerin.

Der Mitbewerber habe 2022 – somit im Jahr der Bewerbung um die gegenständliche Funktion – den PDL abgeschlossen und habe ansonsten keine einschlägige Ausbildung für angestrebte Funktion vorweisen können.

Der Senat habe festgehalten, dass ihm zur Beurteilung der Qualifikationen des Mitbewerbers keine Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten vorliege. In der Reihung des Mitbewerbers sei bloß dem Einteilungsvorschlag des Leiters vom SIAK ZGA vom 16.01.2023 zu entnehmen gewesen. Darin sei festgehalten worden, dass dieser aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als haL sämtliche geforderte fachliche und soziale Kompetenzen sowie auch die personalen und sozialen Kompetenzen aufweise. Es sei darauf hingewiesen worden, dass der Mitbewerber seit Juni 2022 vorübergehend mit der Funktion des PGA-Mentors im BZS XXXX betraut gewesen sei. Es sei nicht ersichtlich gewesen, aufgrund welcher Grundlage der Mitbewerber die Führungskompetenz in höchstem Ausmaß zugesprochen worden sei, obwohl dieser bislang noch nicht in Führungsfunktion tätig gewesen sei und erst 2019 die Ausbildung zum dienstführenden Beamten abgeschlossen habe, während der Beschwerdeführerin weniger Führungskompetenz attestiert worden wäre, obgleich sie seit 2014 dienstführende Beamtin gewesen sei. Der bloße Besuch eines Seminars über Führungskompetenz sei jedenfalls keine sachliche Rechtfertigung bei der Beurteilung der Führungskompetenz. Auch liege keine Beurteilung betreffend die Erfüllung der übrigen Anforderungen der Interessentensuche vor sowie ein Vergleich dieser unter den Bewerbern vor. Der Senat habe festgehalten, dass ihm zur Beurteilung der Qualifikationen des Mitbewerbers keine Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten vorliege. In der Reihung des Mitbewerbers sei bloß dem Einteilungsvorschlag des Leiters vom SIAK ZGA vom 16.01.2023 zu entnehmen gewesen. Darin sei festgehalten worden, dass dieser aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als haL sämtliche geforderte fachliche und soziale Kompetenzen sowie auch die personalen und sozialen Kompetenzen aufweise. Es sei darauf hingewiesen worden, dass der Mitbewerber seit Juni 2022 vorübergehend mit der Funktion des PGA-Mentors im BZS römisch 40 betraut gewesen sei. Es sei nicht ersichtlich gewesen, aufgrund welcher Grundlage der Mitbewerber die Führungskompetenz in höchstem Ausmaß zugesprochen worden sei, obwohl dieser bislang noch nicht in Führungsfunktion tätig gewesen sei und erst 2019 die Ausbildung zum dienstführenden Beamten abgeschlossen habe, während der Beschwerdeführerin weniger Führungskompetenz attestiert worden wäre, obgleich sie seit 2014 dienstführende Beamtin gewesen sei. Der bloße Besuch eines Seminars über Führungskompetenz sei jedenfalls keine sachliche Rechtfertigung bei der Beurteilung der Führungskompetenz. Auch liege keine Beurteilung betreffend die Erfüllung der übrigen Anforderungen der Interessentensuche vor sowie ein Vergleich dieser unter den Bewerbern vor.

Betreffend die Beschwerdeführerin liege hingegen eine Beurteilung des damaligen Leiters des BZS XXXX vor. In dieser wären Schwächen in der Führungskompetenz festgehalten worden. Insbesondere hätte sie die Interessen einzelner

Teilnehmer in den Vordergrund gestellt. Dies wäre jedoch bloß ein leichter Mangel. Zudem lasse sie manchmal die notwendige Professionalität vermissen. Gegen die Beschwerdeführerin habe auch gesprochen, dass sie ihre Funktion als Fachzirkelverantwortliche zurückgelegt habe, weil sie keine Durchsetzungsvermögen gezeigt habe und in keinen Streit gehen habe wollen. Dies habe jedoch nie verifiziert werden können, sodass den Ausführungen der Beschwerdeführerin, die diese Stelle bloß wegen ihrer Schwangerschaft zurückgelegt habe, mehr Glauben geschenkt werde. Diese vagen Ausführungen der Vorgesetzten wären auch als Indiz zu werten, dass es eine Präferenz für den Mitbewerber gegeben habe, weshalb es zu keinem objektiven und sachlichen nachvollziehbaren Quervergleich der Qualifikationen der Bewerber gekommen sei. Betreffend die Beschwerdeführerin liege hingegen eine Beurteilung des damaligen Leiters des BZS römisch 40 vor. In dieser wären Schwächen in der Führungskompetenz festgehalten worden. Insbesondere hätte sie die Interessen einzelner Teilnehmer in den Vordergrund gestellt. Dies wäre jedoch bloß ein leichter Mangel. Zudem lasse sie manchmal die notwendige Professionalität vermissen. Gegen die Beschwerdeführerin habe auch gesprochen, dass sie ihre Funktion als Fachzirkelverantwortliche zurückgelegt habe, weil sie keine Durchsetzungsvermögen gezeigt habe und in keinen Streit gehen habe wollen. Dies habe jedoch nie verifiziert werden können, sodass den Ausführungen der Beschwerdeführerin, die diese Stelle bloß wegen ihrer Schwangerschaft zurückgelegt habe, mehr Glauben geschenkt werde. Diese vagen Ausführungen der Vorgesetzten wären auch als Indiz zu werten, dass es eine Präferenz für den Mitbewerber gegeben habe, weshalb es zu keinem objektiven und sachlichen nachvollziehbaren Quervergleich der Qualifikationen der Bewerber gekommen sei.

Dass der Mitbewerber mit Juni 2022 vorübergehend mit der Funktion als Mentor in der PGA im BZS XXXX betraut worden, sei mit der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin begründet worden. Auch sei die Beschwerdeführerin im Jahr 2020 in einem Besetzungsverfahren hinter dem Mitbewerber nicht zum Zuge gekommen. Sie habe sich damals ebenso in Karenz befunden und es gebe keine sachliche Grundlage, warum die Beschwerdeführerin 2022 noch immer ein Nachteil von der damaligen Bewerbung hätte haben sollen. Dass eine andere Bedienstete während der Karenz zuvor zur Mentorin bestellt worden wäre, sei dahingehend nicht vergleichbar, weil unterschiedliche Sachverhalte vorliegen würden. Dass der Mitbewerber mit Juni 2022 vorübergehend mit der Funktion als Mentor in der PGA im BZS römisch 40 betraut worden, sei mit der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin begründet worden. Auch sei die Beschwerdeführerin im Jahr 2020 in einem Besetzungsverfahren hinter dem Mitbewerber nicht zum Zuge gekommen. Sie habe sich damals ebenso in Karenz befunden und es gebe keine sachliche Grundlage, warum die Beschwerdeführerin 2022 noch immer ein Nachteil von der damaligen Bewerbung hätte haben sollen. Dass eine andere Bedienstete während der Karenz zuvor zur Mentorin bestellt worden wäre, sei dahingehend nicht vergleichbar, weil unterschiedliche Sachverhalte vorliegen würden.

Mangels einer nachvollziehbaren Begründung für die seitens des Dienstgebers festgestellten Defizite der Beschwerdeführerin bzw. die Bessereignung des Mitbewerbers, sei festzuhalten gewesen, dass die Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG im Auswahlverfahren zumindest mitentscheidend gewesen sei.

Der Senat stellt daher fest, dass es genüge, wenn das geschützte Merkmal, gegenständlich gemäß § 4a Abs. 2 B-GIBG das Geschlecht, dass der Umstand, dass jemand Kinder habe und daher auf Karenz oder Teilzeitmodelle angewiesen sei, mitursächlich für Auswahlentscheidung gewesen sei. Da aufgrund dessen dahingehend eine unterschiedliche Behandlung der Mitbewerber ergangen sei, sei eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgelegen. Der Senat stellt daher fest, dass es genüge, wenn das geschützte Merkmal, gegenständlich gemäß Paragraph 4 a, Absatz 2, B-GIBG das Geschlecht, dass der Umstand, dass jemand Kinder habe und daher auf Karenz oder Teilzeitmodelle angewiesen sei, mitursächlich für Auswahlentscheidung gewesen sei. Da aufgrund dessen dahingehend eine unterschiedliche Behandlung der Mitbewerber ergangen sei, sei eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgelegen.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Eine Diskriminierung auf Grund des Alters aufgrund des geringeren Lebensalters habe gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht festgestellt werden können. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Eine Diskriminierung auf Grund des Alters aufgrund des geringeren Lebensalters habe gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG nicht festgestellt werden können.“

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen stützen sich auf den von der Behörde vorgelegten Verwaltungsakt und insbesondere auf das Ergebnis der mündlichen Verhandlung vom 19.02.2026. Am Ende der Verhandlung am 19.02.2026 beantragte die

belBeh auch die Einvernahme des Mitbewerbers. Am 16.03.2026 wurde eine weitere mündliche Verhandlung per Videokonferenz vorgenommen (VHS 02).

Beim unten angeführten Vergleich zwischen der bP und dem zum Zuge gekommenen Mitbewerber wurden folgende Urkunden gegenübergestellt und wurden diese Unterlagen mit dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung ergänzt:

? Antrag vom 31.10.2024

? Stellungnahme des Vorgesetzten vom 30.12.2022. Dies ist der unmittelbare Vorgesetzte und wurde er auch als Zeuge befragt (sh VHS 01. Weitere Stellungnahme des Vorgesetzten, vorgelegt in der Verhandlung am 19.02.2026 (sh Beilage ./1 und Beilage ./2 der VHS 01).

? Stellungnahme des Stv Leiter der SIAK, GenMjr XXXX vom 30.12.2023? Stellungnahme des Stv Leiter der SIAK, GenMjr römisch 40 vom 30.12.2023

? Bewerbung der bP und des Mitbewerbers samt Laufbahndatenblatt

? Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 21.05.2024

? Bescheid vom XXXX 2025? Bescheid vom römisch 40 2025

? Beschwerde vom 26.05.2025.

Der in den Feststellungen angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes (OZ 1) der belangten Behörde und des Gerichtsaktes des BVwG.

1. Zur Feststellung, dass die bP bei Planstellenbesetzung nicht diskriminiert wurde:

Vor dem Hintergrund des verfahrenseinleitenden Antrags vom 31.10.2024, in dem die bP vorbringt, dass sie bei der Besetzung der Planstelle aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt worden sei, ergibt sich die zentrale Frage, ob bei der Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle bei der belBeh ein nach dem B-GIBG verpöntes Motiv vorlag.

Das tatsächliche Vorliegen eines verpönten Motivs ergibt sich aus einer Gegenüberstellung des Laufbahndatenblatts, der bisherigen Verwendung, der persönlichen Einstellungen und Sichtweisen der Kandidatinnen und Kandidaten auf Grundlage der unbestritten gebliebenen Arbeitsplatzbeschreibung und auch aus dem Eindruck, welchen der Richter bei den mündlichen Verhandlungen gewonnen hat.

Beide Bewerber haben dieselben Vorgesetzten.

Folgend wird anhand der Arbeitsplatzbeschreibung (sh dazu Punkt I.1.4.) eine Gegenüberstellung der Aussagen – soweit relevant – und eine Beweiswürdigung vorgenommen:Folgend wird anhand der Arbeitsplatzbeschreibung (sh dazu Punkt römisch eins.1.4.) eine Gegenüberstellung der Aussagen – soweit relevant – und eine Beweiswürdigung vorgenommen:

Vorab sei angemerkt, dass die Sicht auf die beiden Bewerber im Bescheid unterschiedlich ausfiel. Der Vorgesetzte der Bewerber fertigte am 15.12.2022 eine Stellungnahme an und übersandte sie seinem Vorgesetzten. Die belBeh stützte sich allerdings nicht auf diese Stellungnahmen, da diese erst durch den Vorgesetzten selbst in die erste Verhandlung eingebracht wurden (siehe Beilagen ./1 und ./2 der VHS 01). Die belBeh stützt ihre Entscheidung hauptsächlich auf die negative Stellungnahme des Vorgesetzten vom 23.12.2022, welche dieser auf einer Halbseite eines Formulars ausfüllte.

Damit liegt allerdings eine perspektivische Ungleichbehandlung vor, denn in den Bescheid flossen seitens des Mitbewerbers seine Selbstbeschreibung aus der Bewerbung und seitens der bP (neben der Selbstbeschreibung) auch die negative Fremdbeschreibung des Vorgesetzten mit ein. Seitens des Mitbewerbers gab es bis zur ersten mündlichen Verhandlung keine Fremdbeschreibung. Die Behörde brachte selbst vor, dass sie aufgrund der Fülle von Bewerbungen nicht bei jeder Bewerbung nachfragen könne, was hinter den Stellungnahmen der Vorgesetzten stehe. Sie vertraue daher auf die Angaben der Vorgesetzten (siehe Seite 22). Dies deckt sich wiederum mit den Aussagen des Vorgesetzten, welcher angab, dass es für die belBeh nur die Stellungnahmen und die Reihung gegeben hätte; die Hintergründe wurden nicht erläutert (siehe dazu Seite 22 oben, VHS 01). Dies ist für das BVwG bezugnehmend auf das Zustandekommen des Bescheids entscheidungswesentlich, auch wenn sich das BVwG durch die Einvernahme beider Bewerber ein unmittelbares Bild machen konnte.

Soweit die Bundes-Gleichbehandlungskommission in dem Gutachten (siehe Seite 14) moniert, dass der aus der Beurteilung des Vorgesetzten in dem oben angeführten Formular resultierende Sachverhalt nicht entsprechend

aufgeklärt worden sei, ist dem bis zum Entscheidungszeitpunkt durch die Behörde zuzustimmen. Das BVwG (und auch der Senat der Bundes-Gleichbehandlungskommission) führten allerdings ergänzende Stellungnahmen in Form von unmittelbaren Einvernahmen durch (Verhandlungen am 19.02.2026 und am 16.03.2026). Das gegenständliche Erkenntnis fußt daher auch auf diese Beweismittel. Der Sachverhalt wurde vom BVwG somit vollständig erhoben. Insofern kann der Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Seite 15 des Gutachtens) nicht gefolgt werden, nämlich insofern, als der Vorgesetzte seine Stellungnahme bereits in einer vorhergehenden Mentor:innenbestellung beim gleichen BZS herangezogen und dies im gegenständlichen Verfahren unterlassen (bzw. ergänzt) hat.

2.1. Zu „Führungskompetenz (Gewichtung: 30%)“:

2.1.1. Zu: „absolvierte Führungsausbildungen“:

Beide Bewerber verfügen über die gleiche Grundausbildung sowie über den gleichen dienstführenden Grundausbildungskurs für Exekutivbeamte (mittleres Management der Exekutive) auf der SIAK. Die bP schloss den E2a-Kurs am 01.06.2014, der Mitbewerber erst am 01.07.2019 ab.

Da es hinsichtlich der Zuteilung von Unterrichtsfächern keinen Unterschied macht, ob jemand einen dienstführenden Kurs besucht hat oder nicht (siehe Seite 3 der VHS 01), ist das Vorhandensein eines solchen Kurses lediglich von geringer Relevanz. Zudem ist mit der ausgeschriebenen Planstelle keine Führungsspanne verbunden (siehe dazu den Ausschreibungstext, aus dem eine solche nicht hervorgeht). Dies deckt sich mit der Aussage des Vorgesetzten in der ersten Verhandlung (siehe Seite 16 der VHS 01). Ebenso ist daher die Anzahl der Jahre, die der oder die Bewerberin als dienstführende Exekutivbeamtin gearbeitet hat, von untergeordneter Bedeutung.

Der Mitbewerber kann auf folgende, nämlich klar in Richtung „Führungsausbildung“ ausgerichtete Ausbildungen zurückgreifen: „Führung verpflichtet! Risikofaktoren für Mobbing und Interventionsmöglichkeiten für Führungskräfte“ sowie „Kommandant vor Ort (KVO)“. Die bP absolvierte diese zusätzlichen einschlägigen Kurse nicht, wodurch ein Vorteil zugunsten des Mitbewerbers besteht.

2.1.2. Zu „sachbezogene, konsequente und transparente Zielorientierung“

Der Mitbewerber hat von 2002 bis 2015 beinahe jährlich für sein Engagement und seiner Erfolgsorientierung durchgehend Belobigungszeugnisse erhalten. Bei der bP wurde hingegen ausgeführt, dass es „ihr nicht immer gelinge zielorientiert die Anordnungen der Leitung adäquat umzusetzen“. Der Vorgesetzte wurde in der ersten mündlichen Verhandlung dazu befragt (sh dazu VHS 01, S 12ff). Er brachte zusammengefasst vor, dass die bP für die Polizeischüler:innen eine Art „Anlaufstelle“ war, auch für Kurse, in denen sie nicht unterrichtete. Sie hätte allerdings die Anliegen der Polizeischüler:innen (zB Freistellungen [8 bis 10 Vorkommnisse im Falle des verfrühten Unterrichtsende an Freitagen] Terminverschiebungen bei Prüfungen, etc.) mit einer zu starken Vehemenz gegenüber der Kurskommandanten, Mentoren oder der Leitung vorgetragen und sei dann bei ihr bemerkbar gewesen, dass sie mit der Entscheidung der Leitung nicht einverstanden gewesen wäre. Sie habe immer versucht „everybody's darling“ zu sein.

In einem Fall erklärte ein Schüler seinen freiwilligen Austritt. Ein solcher Schritt erfolgte – wie häufig – aufgrund schulischer Leistungsschwächen oder sozialer Schwierigkeiten; vereinzelt wurde Schülern ein freiwilliger Austritt auch nahegelegt. Im konkreten Fall bot die bP dem Schüler nach einem Gespräch mit der Leitung ein weiteres Gespräch an und riet ihm vom Austritt ab. In der Folge erhielt sie eine mündliche Weisung, die in einem Sitzungsprotokoll – ohne namentliche Nennung der bP – festgehalten und als allgemeine Weisung behandelt wurde. Nach Erteilung dieser Weisung trat kein vergleichbarer Fall mehr auf.

Die bP führte aus, stets ein sehr gutes Verhältnis zu den Schüler:innen gepflegt zu haben und ihre Tätigkeit als Lehrerin durchgehend engagiert und erfolgreich ausgeübt zu haben. Gleichzeitig wurde im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen darauf hingewiesen, dass sie dazu neige, Diskussionen rasch von der Sach- auf die emotionale Ebene (hin) zu verlagern (vgl. Seite 22 der VHS 01). Die bP führte aus, stets ein sehr gutes Verhältnis zu den Schüler:innen gepflegt zu haben und ihre Tätigkeit als Lehrerin durchgehend engagiert und erfolgreich ausgeübt zu haben. Gleichzeitig wurde im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen darauf hingewiesen, dass sie dazu neige, Diskussionen rasch von der Sach- auf die emotionale Ebene (hin) zu verlagern (vergleiche Seite 22 der VHS 01).

Das BVwG kann aus dem Vorbringen hinsichtlich des (der Leitung nachfolgenden) Gespräches mit dem Schüler nichts gewinnen, denn die bP hat die Weisung offenbar eingehalten, weswegen sie aus diesem Grund nicht schlechter als der Mitbewerber gestellt werden kann.

Hinsichtlich der Zielsetzung lässt sich jedoch erkennen, dass die bP durch ihre geringere Kompromissbereitschaft (sh Seite 20) die Weisungen der Vorgesetzten zwar mitgetragen hat, jedoch mit einem erkennbaren Widerwillen, dies wiederum auf eine mangelnde sachbezogene Zielorientierung schließen lässt. Die bP hat Weisungen, welche nicht auf ihre Zustimmung trafen, nach außen zu verstehen gegeben (Vorgesetzter der Bewerber: „Das war ein nonverbales Verhalten, ihre Körperhaltung bei den Besprechungen, sie war sehr griesgrämig. Das merkte das ganze Kollegium...“, sh Seite 17 der VHS 01). Der Mitbewerber legte hier offenbar eine sachbezogener Zielorientierung zu Tage (sh dazu die Aussage des Vorgesetzten (sh Seite 20 der VHS 01: „Z: Der hat in jedem Fall bessere Kompetenzen bei der Lösungsfähigkeit. Was der XXXX auf jeden Fall besser kann, ist eine Entscheidung akzeptieren und auch wenn er persönlich eine andere Meinung besser finden würde. Er vertritt diese Meinung dann auch gegenüber den Anderen“ R: Warum ist der Herr XXXX mehr lösungsorientiert wie die BF? Z: Der XXXX erkennt ein Problem, er kann das Problem benennen, er kann es besser einschätzen und er führt es einfach besser und schneller einer Lösung zu.“). Hinsichtlich dieses Punktes hat der Mitbewerber jedenfalls einen Vorteil. Hinsichtlich der Zielsetzung lässt sich jedoch erkennen, dass die bP durch ihre geringere Kompromissbereitschaft (sh Seite 20) die Weisungen der Vorgesetzten zwar mitgetragen hat, jedoch mit einem erkennbaren Widerwillen, dies wiederum auf eine mangelnde sachbezogene Zielorientierung schließen lässt. Die bP hat Weisungen, welche nicht auf ihre Zustimmung trafen, nach außen zu verstehen gegeben (Vorgesetzter der Bewerber: „Das war ein nonverbales Verhalten, ihre Körperhaltung bei den Besprechungen, sie war sehr griesgrämig. Das merkte das ganze Kollegium...“, sh Seite 17 der VHS 01). Der Mitbewerber legte hier offenbar eine sachbezogener Zielorientierung zu Tage (sh dazu die Aussage des Vorgesetzten (sh Seite 20 der VHS 01: „Z: Der hat in jedem Fall bessere Kompetenzen bei der Lösungsfähigkeit. Was der römisch 40 auf jeden Fall besser kann, ist eine Entscheidung akzeptieren und auch wenn er persönlich eine andere Meinung besser finden würde. Er vertritt diese Meinung dann auch gegenüber den Anderen“ R: Warum ist der Herr römisch 40 mehr lösungsorientiert wie die BF? Z: Der römisch 40 erkennt ein Problem, er kann das Problem benennen, er kann es besser einschätzen und er führt es einfach besser und schneller einer Lösung zu.“). Hinsichtlich dieses Punktes hat der Mitbewerber jedenfalls einen Vorteil.

2.1.3. Zu: „Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion“

Sowohl die bP als auch die Mitbewerber waren Fachzirkelverantwortliche (der Mitbewerber im Fach „Kriminalistik“). Mit beiden Funktionen war allerdings keine Vorgesetzteigenschaft verbunden (siehe dazu Punkt 3 der VHS 01). Der Mitbewerber ist seit dem 01.06.2022 vorübergehend mit der Aufgabe eines Mentors betraut. Nach Ansicht des BVwG spricht diese Betrauung aus objektiver Sicht für den Mitbewerber. Offenbar hat er sich auch zügig eingearbeitet. Doch kann der bP dadurch, dass der Mitbewerber bereits vorübergehend mit einer solchen Arbeitsstelle betraut ist, kein Nachteil zugerechnet werden. Andernfalls würde es bedeuten, dass bei jeder ausgeschriebenen Kommandantenstelle automatisch der Stellvertreter bzw. die Stellvertreterin die vakante Planstelle bekäme, da nur sie die erworbenen Kenntnisse aus der Stellvertretung mitbringt.

Es wird überdies nicht verkannt, dass die bP bereits an der BZS Wien Erfahrungen gesammelt hat. Ebenso hat der Mitbewerber an einer PI, bei der Zollwache und als vortragender Präventionsbeamter in verschiedenen Schulen Erfahrung gesammelt. Diese Zeiten mussten jedoch außer Betracht gelassen werden, da es hier lediglich um die dienst- und/oder fachvorgesetzten Funktionen handelt, die es zu bewerten galt. Im Ergebnis sind beide Bewerber daher gleich qualifiziert.

2.1.4. Zu: „Verantwortungsbewusstsein“:

Die belBeh beschreibt, dass sich der Mitbewerber als Mentor rasch einarbeiten musste und damit Verantwortungsbewusstsein gezeigt habe, die bP wird insofern beschrieben, als dass sie nach ihren Angaben zB Tätigkeiten auch in ihrer Freizeit vornahm.

Im Grunde sind hier beide gleich zu bewerten; jedenfalls sind keine Tatsachen dargetan worden oder hervorgekommen, welche Anlass dazu geben würden, dass bei einem von den beiden Bewerbern – im Vergleich zu den anderen – ein geringeres Verantwortungsbewusstsein gegeben ist. Daran konnte auch die Einvernahme des Mitbewerbers nichts ändern.

Im Ergebnis sind hier beide Bewerber gleich qualifiziert.

Insoweit die Bundes-Gleichbehandlungskommission ausführt (sh Seite 13 des Gutachtens), dass aus den vom Mitbewerber besuchten Seminaren „eine sehr gute Beurteilung der Führungskompetenz jedenfalls sachlich nicht rechtfertigt“, ist dem entgegenzuhalten, dass sich die hier festgestellte „Führungskompetenz“ nicht alleine auf die Seminare der Bewerber beschränkt, sondern die anderen geforderten Aspekte ebenso mitberücksichtigt wurden und damit einen Vorteil zugunsten des Mitbewerbers bestand.

Zusammenfassend wird daher der Punkt „Führungskompetenz“ (der Mitbeteiligte hat in zwei Unterkategorien einen Vorteil) sohin zugunsten des Mitbeteiligten gesehen.

2.2. Zu „Personelle und soziale Kompetenzen“ (Gewichtung: 30%):

2.2.1. Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten

Im Bescheid bezieht die Behörde die bereits beschriebene Stellungnahme des Vorgesetzten mit ein und führt aus: „Es fehlen Teilbereiche in der Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie eine nur teilweise Akzeptanz der hauptamtlichen Vortragenden aufgrund vereinzelt unangepasster Verhaltensweisen.“

Soweit es um die mangelnde Umsetzung von Weisungen geht, wurde dies bereits unter dem Punkt „sachbezogene, konsequente und transparente Zielorientierung“ behandelt.

Die bP machte in den Verhandlungen auf den Richter einen authentischen und selbstsicheren Eindruck; ebenso der Mitbewerber in der zweiten Verhandlung (VHS 02). Beide wirken selbstsicher und authentisch. Beiden ist im gleichen Ausmaß eine Vorbildwirkung zuzuschreiben.

Im Ergebnis sind beide gleich zu bewerten.

2.2.2. Zu: „Kommunikationstalent“ und „Team- und Motivationsfähigkeit“:

Die belBeh geht hier bei beiden Bewerbern von der Erfüllung dieser Rubriken aus. Das BVwG sieht auch keinen Grund, warum angenommen werden sollte, dass einer der Bewerber besser als der andere ist.

Der Mitbewerber zeigte bei der zweiten Verhandlung eine bessere Kommunikationsfähigkeit als die bP an den beiden Verhandlungstagen. Er erschien dem erkennenden Richter eloquenter (zu sein), wobei dieser auch auf die eigens für ihn vorgenommene Verhandlung - nachdem die Behörde diesen Zeugen begehrte – dementsprechend vorbereitet wirkte und daher die Aussagen auch unter diesem Licht zu berücksichtigen sind. Die bP war auch rechtsfreundlich vertreten und hat ihre Äußerungen oft der Rechtsvertreterin überlassen. Die bP wird aber auch oftmals als für die Schüler:innen „rasch erreichbar“ und als Ansprechpartnerin gesehen. Damit verfügt die bP über eine Eigenschaft, die der Mitbewerber offenbar nicht hat, nämlich eine Offenheit bzw. eine kommunikative Präsenz. Zwar kann sich der Mitbewerber selbst besser präsentieren und scheint aktiver, doch darf diese Zugänglichkeit der bP in einem Schulbetrieb nicht unterschätzt werden. Das BVwG hält die bP daher für ebenso kommunikativ wie den Mitbewerber.

Zur Wortwahl der bP beim Einsatztraining (sh dazu Seite 17 der VHS 01), welche lautet:

„Z. ... Ab und zu, wenn die Einsatztrainerkollegen ab und zu mit den verbalen Äußerungen von der Frau XXXX nicht einverstanden während der Schießausbildung bzw. auch bei den Grifftechniken, alles was das Einsatztraining beinhaltet. Die BF ist ausgebildete Einsatztrainerin und die Kollegen sind ab und zu mir gekommen und haben gesagt, dass sie mit den Äußerungen seitens der Kollegin nicht klargekommen sind. Es sind Ausdrücke wie zum Beispiel Niederhocken für Festnehmen etc. angefallen. Im Laufe der Zeit haben sich die Äußerungen gebessert, allerdings wenn plötzlich Vorfälle sich ereignet haben, muss ich sagen, dass sie wieder in ihr altes Verhaltensmuster zurückgefallen ist. Ich muss aber auch dazu sagen, dass sie nie ausfallend oder beleidigend gegenüber den Kollegen oder gegenüber den Vorgesetzten war...“ „Z. ... Ab und zu, wenn die Einsatztrainerkollegen ab und zu mit den verbalen Äußerungen von der Frau römisch 40 nicht einverstanden während der Schießausbildung bzw. auch bei den Grifftechniken, alles was das Einsatztraining beinhaltet. Die BF ist ausgebildete Einsatztrainerin und die Kollegen sind ab und zu mir gekommen und haben gesagt, dass sie mit den Äußerungen seitens der Kollegin nicht klargekommen sind. Es sind Ausdrücke wie zum Beispiel Niederhocken für Festnehmen etc. angefallen. Im Laufe der Zeit haben sich die Äußerungen gebessert, allerdings wenn plötzlich Vorfälle sich ereignet haben, muss ich sagen, dass sie wieder in ihr altes Verhaltensmuster zurückgefallen ist. Ich muss aber auch dazu sagen, dass sie nie ausfallend oder beleidigend gegenüber den Kollegen oder gegenüber den Vorgesetzten war...“

Nach Ansicht des BVwG ist bei einem Einsatztraining, bei dem gefährliche Situationen mit Schusswaffeneinsatz unter körperlicher Anspannung geübt werden müssen, eine klare Kommunikation nicht unüblich; ob nun das Wort „Niederhock'n“ für „Festnahme“ gebraucht wird, ist daher zweitrangig. Diese einzelne Wortwahl wird vom BVwG betreffend die bP als nicht nachteilig gesehen.

Hinsichtlich der „Team- und Motivationsfähigkeit“ wurde der Mitbewerber vom Vorgesetzten in der Stellungnahme vom 15.12.2022 (sh Beilage .1 der VHS 01) so beschrieben, dass er durch seine Unterstützungsbereitschaft und seine freundliche Art von den Kolleg:innen sehr geschätzt werden würde. Weitere Ausführungen darin dazu werden im Zusammenhang mit der vorübergehenden Besetzung der Planstelle getroffen und bleiben daher außer Betracht (siehe oben). Bei der bP zeigt sich allerdings, dass sie im Falle von Rückschlägen, insbesondere bei offener Ablehnung, eine eingeschränkte Handlungsfähigkeit aufweist, was folglich Zweifel an ihrer Team- und Motivationsfähigkeit aufwirft.

In Summe ist dem Mitbewerber hier der Vorzug geben.

2.2.3. Zu: „Konfliktfähigkeit“ und „Gelebten Selbstreflexion“

Die Konfliktfähigkeit erfordert nach Ansicht des BVwG eine konstruktive Sicht auf verschiedene Meinungen, ohne dabei auf die eigene Meinung zu beharren.

Sowohl die bP, als auch der Mitbewerber waren Fachzirkelverantwortliche für einen bestimmten Unterrichtsgegenstand.

Mit Eintritt des Mutterschutzes hat die bP diese Verantwortung ihrem Stellvertreter weitergegeben (so ihre Aussage in der VHS 01, Seite 9). Dem gegenüber steht die Aussage des Vorgesetzten, welcher berichtete, dass es wegen eines Lehrmittels in diesem Unterrichtsfach (sh Seite 22 der VHS 01) zu einem emotionalen Streit gekommen wäre.

Die belBeh warf der bP hier die Stellungnahme des Vorgesetzten vor, welcher ausführte, dass die bP „bei einigen dienstlichen Aufträgen, welche durch die Leitung angeordnet wurden und an die Lehrenden zu übermitteln sind, emotional und oft sachlich unangemessen reagieren“ würde. Weiters „mangelt es teilweise an der persönlichen Einstellung, dass solche Aufgaben der Situation angepasst und wertfrei umgesetzt werden müssen“.

Hinsichtlich der „gelebten Selbstreflexion“ und der „Konfliktfähigkeit“ zeigt sich die bP dem Mitbewerber aus den oben angeführten Gründen unterlegen. Dabei verkennt das BVwG nicht, dass es bei der Beurteilung letztlich um eine Arbeitshaltung geht, welche eben im Falle der bP gegen sie spricht. Die bP bestritt auch nicht, dass sie wenig kompromissbereit ist. Die Vorfälle, die der Vorgesetzte beschreibt (sichtbare Reaktion bei Rückschlägen) sind in der Anzahl gering und er berichtet er auch selbst, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm (dem Leiter des BZS) und der bP nicht darunter beeinträchtigt worden wäre. Andere Kollegen hätten ihn angesprochen (sh dazu Seite 21 der VHS 01: „RV: Sie haben dann angeführt, dass die BF emotional reagiert. Dann diese Anweisung beleidigt aufgenommen hat, Sie haben auch geschrieben dass Sie dies an Ihrem Verhalten und an Ihrer Körperhaltung bemerkt haben. Inwiefern wurde dies bemerkt? Z: Sie hat eine ablehnende Haltung gegenüber den anderen Personen gehabt. Ich wurde diesbezüglich angesprochen.“).

Diese emotionale Reaktionsweise stellt nach Auffassung des BVwG letztlich jenen entscheidenden Aspekt dar, aufgrund dessen die bP im Vergleich zum Mitbewerber für die Funktion als Mentorin als weniger geeignet einzustufen ist. Ein Zusammenhang mit dem Geschlecht der bP ist daraus allerdings nicht ableitbar. Das Bundesverwaltungsgericht hätte sohin auch bei einem männlichen Beschwerdeführer gleich entschieden.

Ebenso kann aus der seitens der belangten Behörde gewünschten Eigenschaft des „Durchsetzungsvermögens“, die von der bP eher einer männlichen Person attestiert wird, nicht geschlossen werden, dass im vorliegenden Fall eine Diskriminierung erfolgt ist (siehe dazu VHS 02, S. 5). Gerade die Hypothese, dass Männer über eine bessere Durchsetzungskraft als Frauen verfügen würden, stellt ein solches stereotypes Vorurteil dar. Eine solche Betrachtungsweise wäre nach Ansicht des BVwG unzulässig und diskriminierend, wenn einem Mann allein aufgrund dieser Mutmaßung/Vermutung der Vorzug gegeben werden würde.

Eigenschaften wie „Durchsetzungskraft“ oder „Konfliktfähigkeit“ sind nach Ansicht des Gerichts (selbstredend) geschlechtsneutral zu beurteilen. Maßgeblich ist vielmehr, welcher Person – im Rahmen einer Gesamtbetrachtung aller relevanten Eigenschaften – die bessere Eignung für die betreffende Funktion zukommt.

Ein stereotypes Rollenverständnis läge zudem dann vor, wenn zB auch die „Emotionalität“ typisierend dem weiblichen Geschlecht zugerechnet und entweder bagatellisiert oder einseitig negativ bewertet würde bzw. worden wäre.

Dafür finden sich im vorliegenden Verfahren jedoch keine Anhaltspunkte. Der belangten Behörde kann daher bei der Auswahlentscheidung keine geschlechterstereotype Betrachtungsweise unterstellt werden.

2.2.4. Zu: „Fachkompetenz (Gewichtung: 20%):

- Methodenkompetenz, fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse
- gutes Selbst- und Zeitmanagement
- eingehende EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikationstools.

Die belBeh führte hier aus, dass eine Pattstellung gegeben sei, da beide über die Ausbildung „modularer Kompetenztrainer:innen“ verfügen, welche die vernetzten fächerübergreifenden Fähigkeiten und Kenntnisse beinhaltet. Ebenso hätten beide die gleichen Fähigkeiten hinsichtlich des „Selbst- und Zeitmanagements“ und hinsichtlich der „EDV-Anwenderkenntnisse“. Aus den Vorbringen der bP lässt sich auch keine darüber hinausgehende Auffassung vertreten, weswegen bei beiden 20 Punkte angerechnet werden können.

2.2.5. Zu: Pädagogische Kompetenz (Gewichtung: 20%):

- rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten
- pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten

Eine Gleichstellung ist auch bei den „pädagogischen Kompetenzen“ festzustellen. Keiner der beiden hatte hier gegenüber dem anderen einen Vorsprung. Der bP ist zwar beizupflichten, dass diese auf eine drei Jahre längere Berufstätigkeit als Lehrende an einer Exekutivschule zurückblicken kann (vor allem BZS Wien), doch wird diese Zeit durch die Erfahrung, welche der Mitbewerber als Präventionsbeamter (Vorträge in AHS, BMHS, Berufsschulen) mitbringt, gewissermaßen relativiert. Aus der dreijährigen längeren Berufstätigkeit als Lehrende lässt sich – entgegen der Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission (sh dazu Seite 13 des Gutachtens) – nicht erkennen, dass die bP gegenüber dem Mitbewerber besser geeignet wäre.

Insoweit die Bundes-Gleichbehandlungskommission auf Seite 16 zum Ergebnis kommt, dass der Mutterschutz – mangels „nachvollziehbarer Begründung für die von Dienstgeberseite festgestellten Defizite“ bei der bP – „zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung“ sei, ist dies nicht nachvollziehbar. Das belBeh hat die Entscheidung auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung auf sachlich nachvollziehbare Tatsachen gestützt, auch wenn die beiden vom Vorgesetzten verfassten Stellungnahmen in den Bescheid nicht miteingeflossen sind. Der Mutterschutz der bP war in keiner Weise ausschlaggebend. Dass der Mitbewerber mit der vakanten Mentor*innenplanstelle vorübergehend betraut wurde, weil die bP sich im Mutterschutz befand, ist (auch für die Bundes-Gleichbehandlungskommission, sh dazu das Gutachten, Seite 15 erste Zeile) nachvollziehbar. Im Übrigen erachtete auch das BVwG die vorübergehende Bestellung des Mitbewerbers nicht als Vorteil zu dessen Gunsten (sh dazu unter: „zu „Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion“).

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Zu A).

3.1. Gesetzliche Grundlagen:

Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 50/2025 lautet auszugsweise wie folgt: Die im gegenständlichen Fall maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetz über die

Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 50 aus 2025, lautet auszugsweise wie folgt:

“Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

[...]

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

[...].

§ 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

[...]

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

[...]

(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. Einschlägige Judikatur der Höchstgerichte:

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 umfangreicheren 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). 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 umfangreicheren 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 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).

Die belBeh hatte daher zur Entkräftung der Diskriminierung der bP durch ihre Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den sie sich beworben hat, jene sachlichen Gründe darzulegen, die den letztlich damit betrauten Mitbewerber als besser geeignet erscheinen ließen.

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

Gelingt es der belBeh 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 der bP 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).

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]).

Der von der bP geltend gemachte Ersatzanspruch nach § 18a B-GIBG bzw. § 19b B-GIBG setzt eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus. Der von der bP geltend gemachte Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, B-GIBG bzw. Paragraph 19 b, B-GIBG setzt eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Nach der Rechtsprechung bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung des Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das BVwG die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die bP im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignetste Kandidatin anzusehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen des Geschlechts oder aus einem anderen der in § 13 Abs. 1 B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass dem Mitbewerber, welcher mit der Funktion betraut wurde, die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllt und generell für die Funktion besser qualifiziert ist. Nach der Rechtsprechung bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung des Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das BVwG die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die bP im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignetste Kandidatin anzusehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens aus Gründen des Geschlechts oder aus einem anderen der in Paragraph 13, Absatz

eins, B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass dem Mitbewerber, welcher mit der Funktion betraut wurde, die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllt und generell für die Funktion besser qualifiziert ist.

Die belBeh kam nach Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen und der Stellungnahme des Vorgesetzten zum Ergebnis, dass der Mitbewerber gegenüber der bP der Vorzug zu geben war. Dies hat die belBeh im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich schließlich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt (vgl. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). Die belBeh kam nach Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen und der Stellungnahme des Vorgesetzten zum Ergebnis, dass der Mitbewerber gegenüber der bP der Vorzug zu geben war. Dies hat die belBeh im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich schließlich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt vergleiche VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030).

Zur Auswahl ist insofern festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerbern 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). 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 ausführlich beweismäßig ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Zur Auswahl ist insofern festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen Bewerbern 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 vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie ausführlich beweismäßig 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 höher 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 Bestgeeignetsten mit der Stelle betraut. Die Einschätzung der belangten Behörde, den Mitbewerber höher 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 Bestgeeignetsten mit der Stelle betraut.

Voraussetzung für jeden Schadenersatzanspruch ist, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs, somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Von der bP wurde konkret eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 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.

Entgegen dem Vorbringen der bP konnte letztlich nicht festgestellt werden, dass ihre Nichtbetraung mit der ausgeschriebenen Stelle aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in § 13 Abs. 1 B-GIBG genannten Gründe (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung) sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen, dass andere Gründe für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren. Entgegen dem Vorbringen der bP konnte letztlich nicht festgestellt werden, dass ihre Nichtbetraung mit der ausgeschriebenen Stelle aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in Paragraph 13,

Absatz eins, B-GIBG genannten Gründe (Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung) sind im Verfahren nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen, dass andere Gründe für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren.

3.3. Für den vorliegenden Fall bedeutet das:

Nach umfassender und gänzlicher Betrachtung der Bewerber (bP und Mitbewerber) in sämtlichen Anforderungskriterien (sh dazu die Arbeitsplatzbeschreibung unter Punkt I.1.4.) unter Punkt kann der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie bereits ausführlich beweiswürdigend ausgeführt – daher nicht geteilt werden. Nach umfassender und gänzlicher Betrachtung der Bewerber (bP und Mitbewerber) in sämtlichen Anforderungskriterien (sh dazu die Arbeitsplatzbeschreibung unter Punkt römisch eins.1.4.) unter Punkt kann der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie bereits ausführlich beweiswürdigend ausgeführt – daher nicht geteilt werden.

Vor der Behörde stützten sich die Anträge auf §18a Abs. 1 iVm Abs 2 Z 1 und der Eventualantrag stützte sich auf § 18a Abs. 1 iVm Abs 2 Z 2. Beide Rechtsgrundlagen setzen eine Diskriminierung nach dem Verständnis des § 18a Abs. 1 B-GIBG voraus. Vor der Behörde stützten sich die Anträge auf §18a Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins und der Eventualantrag stützte sich auf Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, Beide Rechtsgrundlagen setzen eine Diskriminierung nach dem Verständnis des Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GIBG voraus.

Es war daher zu prüfen, ob der Sachverhalt (Tatbestand) des §18a Abs. 1 vorliegt oder nicht. Es war daher zu prüfen, ob der Sachverhalt (Tatbestand) des §18a Absatz eins, vorliegt oder nicht.

Nach umfassender und gänzlicher Betrachtung der Bewerber (die bP und der Mitbewerber) in sämtlichen Anforderungskriterien (die Grundlage dazu sh die Arbeitsplatzbeschreibung unter Punkt I.1.4.) kann der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie beweiswürdigend ausgeführt – daher nicht geteilt werden. Nach umfassender und gänzlicher Betrachtung der Bewerber (die bP und der Mitbewerber) in sämtlichen Anforderungskriterien (die Grundlage dazu sh die Arbeitsplatzbeschreibung unter Punkt römisch eins.1.4.) kann der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie beweiswürdigend ausgeführt – daher nicht geteilt werden.

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

Aus diesem Grund war die Behörde im Recht, den

- Antragspunkt 1a:

(Der Bund möge der Antragstellerin gemäß § 18a Abs. 1 iVm Abs 2 Z 1 B-GIBG beginnend mit 01.03.2023 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welche ihr als hauptamtliche Lehrende mit Mentorenfunktion des Bildungszentrums der Sicherheitsakademie Linz [gemeint wohl: " XXXX "] gebührt hätten (derzeit E21a/7) und dem von ihr tatsächlich bezogenen niedrigen Gehalt (derzeit E2a/6) bezahlen, sowie..)(Der Bund möge der Antragstellerin gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG beginnend mit 01.03.2023 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welche ihr als hauptamtliche Lehrende mit Mentorenfunktion des Bildungszentrums der Sicherheitsakademie Linz [gemeint wohl: " römisch 40 "] gebührt hätten (derzeit E21a/7) und dem von ihr tatsächlich bezogenen niedrigen Gehalt (derzeit E2a/6) bezahlen, sowie..)

- den Eventualantrag 1b:

(... der Antragstellerin gemäß § 18a Abs. 1 iVm Abs 2 Z 2 B-GIBG beginnend mit 01.03.2023 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welche ihr als hauptamtliche Lehrende mit Mentorenfunktion des Bildungszentrums der Sicherheitsakademie Linz [gemeint wohl: " XXXX "] gebührt hätten (derzeit E21a/7) und dem von ihr tatsächlich bezogenen niedrigen Gehalt (derzeit E2a/6) bezahlen,)(... der Antragstellerin gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG beginnend mit 01.03.2023 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welche ihr als

hauptamtliche Lehrende mit Mentorenfunktion des Bildungszentrums der Sicherheitsakademie Linz [gemeint wohl: "römisch 40 "] gebührt hätten (derzeit E21a/7) und dem von ihr tatsächlich bezogenen niedrigen Gehalt (derzeit E2a/6) bezahlen,)

- und die Anträge 2 und 3.

("sowie jedenfalls

2. der Antragstellerin eine Entschädigung in Höhe von € 10.000,00 für die erlittene persönliche Beeinträchtigung wegen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zuerkennen sowie

3. feststellen, dass der Bund für alle ihr in diesem Zusammenhang entstandenen oder noch entstehenden Schäden haftet.")

abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Schlagworte

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W257.2313927.1.00

Im RIS seit

27.04.2026

Zuletzt aktualisiert am

27.04.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at