

TE Bvwg Erkenntnis 2024/3/1 W293 2261389-3

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.03.2024

Entscheidungsdatum

01.03.2024

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19b

B-GIBG §20

B-GIBG §4

B-VG Art133 Abs4

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 13a heute
2. B-GIBG § 13a gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
3. B-GIBG § 13a gültig von 01.07.2004 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
1. B-GIBG § 20 heute
2. B-GIBG § 20 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 20 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
7. B-GIBG § 20 gültig von 01.09.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
8. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
9. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
10. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

11. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/1999
12. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
13. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
14. B-GIBG § 20 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-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

,

W293 2261389-3/21E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch BERCHTOLD und KOLLERICS Rechtsanwälte, Raubergasse 16/I, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 24.05.2023, Zl. XXXX, betreffend Ersatzansprüche nach §§ 18a und 19b B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch BERCHTOLD und KOLLERICS Rechtsanwälte, Raubergasse 16/I, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 24.05.2023, Zl. römisch 40, betreffend Ersatzansprüche nach Paragraphen 18 a und 19 b B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

, ,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Am 31.01.2018 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht. 1. Am 31.01.2018 wurde die Ausschreibung der Funktion der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 im Amtsblatt der Wiener Zeitung veröffentlicht.

2. Die Beschwerdeführerin bewarb sich um diese Funktion.

3. Am 04.05.2018 erstattete die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX . 3. Am 04.05.2018 erstattete die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Besetzung zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 .

4. Mit Schreiben vom 14.06.2018 bestellte der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: belangte Behörde) den Mitbewerber XXXX mit Wirksamkeit vom 01.07.2018 zum Leiter des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX . Die Beschwerdeführerin wurde darüber nicht informiert. Sie erfuhr von der Bestellung ihres Mitbewerbers aus den Medien. 4. Mit Schreiben vom 14.06.2018 bestellte der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: belangte Behörde) den Mitbewerber römisch 40 mit Wirksamkeit vom 01.07.2018 zum Leiter des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 . Die Beschwerdeführerin wurde darüber nicht informiert. Sie erfuhr von der Bestellung ihres Mitbewerbers aus den Medien.

5. Mit Schreiben vom 17.07.2018 stellte die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots an die Bundes-Gleichbehandlungskommission. Hierbei brachte sie vor, dass im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. der Religion oder Weltanschauung vorliege.

6. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom 06.06.2019 zum Ergebnis, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion XXXX “ mit XXXX eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Abs. 5 B-GIBG darstelle. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfahl der belangten Behörde, objektive und sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen bzw. von den Begutachtungskommissionen einzufordern und im Zweifel jedenfalls die Durchführung eines Hearings anzuregen. 6. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission kam in ihrem Gutachten vom 06.06.2019 zum Ergebnis, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion römisch 40 “ mit römisch 40 eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 3, Absatz 5, B-GIBG darstelle. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfahl der belangten Behörde, objektive und sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen bzw. von den Begutachtungskommissionen einzufordern und im Zweifel jedenfalls die Durchführung eines Hearings anzuregen.

7. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 09.07.2019 Schadenersatz gemäß § 18a Abs. 1 und 2 B-GIBG. Es wurde in der Folge kein Bescheid erlassen. 7. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 09.07.2019 Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und 2 B-GIBG. Es wurde in der Folge kein Bescheid erlassen.

8. Das Bundesverwaltungsgericht trug der belangten Behörde in Erledigung der in der Folge erhobenen Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht mit Teilerkenntnis vom 03.04.2023, W293 2261389-2 auf, den versäumten Bescheid unter Zugrundelegung der Rechtsanschauung des Bundesverwaltungsgerichts binnen acht Wochen ab Zustellung zu erlassen.

Inhaltlich führte das Bundesverwaltungsgericht im Wesentlichen aus, dass das Bildungsdirektionen-Errichtungsgesetz (BD-EG) unter anderem die Gliederung der Bildungsdirektionen regle, insbesondere die Einrichtung des Bereichs Pädagogischer Dienst. Diesbezüglich sieht § 19 Abs. 1 BD-EG vor, dass zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion vom zuständigen Mitglied der Bundesregierung ein pädagogisch-fachkundiger Verwaltungsbediensteter oder eine pädagogisch-fachkundige Verwaltungsbedienstete zu bestellen ist. Im gegenständlichen Fall habe die Entscheidung, wer zum Leiter des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion für XXXX bestellt wird, die belangte Behörde getroffen. Inhaltlich führte das Bundesverwaltungsgericht im Wesentlichen aus, dass das Bildungsdirektionen-Errichtungsgesetz (BD-EG) unter anderem die Gliederung der Bildungsdirektionen regle, insbesondere die Einrichtung des Bereichs Pädagogischer Dienst. Diesbezüglich sieht Paragraph 19, Absatz eins, BD-EG vor, dass zur Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion vom zuständigen Mitglied der

Bundesregierung ein pädagogisch-fachkundiger Verwaltungsbediensteter oder eine pädagogisch-fachkundige Verwaltungsbedienstete zu bestellen ist. Im gegenständlichen Fall habe die Entscheidung, wer zum Leiter des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion für römisch 40 bestellt wird, die belangte Behörde getroffen.

Im Ergebnis sei somit die belangte Behörde, die im Ergebnis die Besetzungsentscheidung getroffen hat, als Schadensverursacher auch als Dienstbehörde anzusehen, bei der Ansprüche nach § 18a B-GIBG geltend zu machen seien (vgl. § 20 Abs. 3 B-GIBG). Somit sei diese auch für die Erlassung eines Bescheides im Verfahren nach § 18a B-GIBG zuständig. Im Ergebnis sei somit die belangte Behörde, die im Ergebnis die Besetzungsentscheidung getroffen hat, als Schadensverursacher auch als Dienstbehörde anzusehen, bei der Ansprüche nach Paragraph 18 a, B-GIBG geltend zu machen seien (vergleiche Paragraph 20, Absatz 3, B-GIBG). Somit sei diese auch für die Erlassung eines Bescheides im Verfahren nach Paragraph 18 a, B-GIBG zuständig.

9. Nach Gewährung eines Parteiengehörs wies die belangte Behörde mit dem verfahrensgegenständlichen Bescheid den Antrag der Beschwerdeführerin gemäß § 18a Abs. 1 und 2 B-GIBG ab. Begründend stellte sie die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschwerdeführerin und des zum Zuge gekommenen Bewerbers XXXX in den einzelnen Ausschreibungskriterien gegenüber. Die belangte Behörde begründete sodann die bessere Eignung des Mitbewerbers XXXX mit seinen umfangreicheren Kenntnissen im überwiegenden Teil der Ausschreibungspunkte, insbesondere mit seinen umfangreichen Kenntnissen im Aufbau der Struktur der Behörde und deren Arbeitsabläufen sowie mit seinen für die ausgeschriebene Funktion wichtigen Kenntnissen der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen. 9. Nach Gewährung eines Parteiengehörs wies die belangte Behörde mit dem verfahrensgegenständlichen Bescheid den Antrag der Beschwerdeführerin gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und 2 B-GIBG ab. Begründend stellte sie die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschwerdeführerin und des zum Zuge gekommenen Bewerbers römisch 40 in den einzelnen Ausschreibungskriterien gegenüber. Die belangte Behörde begründete sodann die bessere Eignung des Mitbewerbers römisch 40 mit seinen umfangreicheren Kenntnissen im überwiegenden Teil der Ausschreibungspunkte, insbesondere mit seinen umfangreichen Kenntnissen im Aufbau der Struktur der Behörde und deren Arbeitsabläufen sowie mit seinen für die ausgeschriebene Funktion wichtigen Kenntnissen der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen.

10. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde. Inhaltlich machte sie im Wesentlichen geltend, der belangten Behörde sei es im Bescheid nicht gelungen, die Zweifel der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu widerlegen. Der Bescheid leide unter Begründungsmängeln, sei selbst sei deutlich über den letztlich mit der Planstelle betrauten Kandidaten zu setzen.

11. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 11.10.2023 eine mündliche Verhandlung durch, in welcher die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters und die ZeugInnen XXXX, der mit der gegenständlichen Stelle betraut wurde; XXXX, der Bildungsdirektorin für das Land XXXX und gleichzeitig Vorsitzenden der Begutachtungskommission, sowie XXXX, die als Frauenbeauftragte in der Kommission als beratendes Mitglied vertreten war. Seitens der Behörde nahmen eine Vertreterin und ein Vertreter an der Verhandlung teil. 11. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 11.10.2023 eine mündliche Verhandlung durch, in welcher die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters und die ZeugInnen römisch 40, der mit der gegenständlichen Stelle betraut wurde; römisch 40, der Bildungsdirektorin für das Land römisch 40 und gleichzeitig Vorsitzenden der Begutachtungskommission, sowie römisch 40, die als Frauenbeauftragte in der Kommission als beratendes Mitglied vertreten war. Seitens der Behörde nahmen eine Vertreterin und ein Vertreter an der Verhandlung teil.

12. Am 09.11.2023 fand ein weiterer Verhandlungstermin statt, bei dem weitere Mitglieder der Begutachtungskommission, konkret XXXX und XXXX, sowie der als Schriftführer bei der Sitzung der Begutachtungskommission hinzugezogene XXXX als Zeugen einvernommen wurden. 12. Am 09.11.2023 fand ein weiterer Verhandlungstermin statt, bei dem weitere Mitglieder der Begutachtungskommission, konkret römisch 40 und römisch 40, sowie der als Schriftführer bei der Sitzung der Begutachtungskommission hinzugezogene römisch 40 als Zeugen einvernommen wurden.

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

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt der

Bewerbung seit XXXX Leiterin der XXXX im Landesschulrat für XXXX .1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt der Bewerbung seit römisch 40 Leiterin der römisch 40 im Landesschulrat für römisch 40 .

1.2. Am 31.01.2018 wurde im Amtsblatt der Wiener Zeitung die Ausschreibung der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für XXXX veröffentlicht.1.2. Am 31.01.2018 wurde im Amtsblatt der Wiener Zeitung die Ausschreibung der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst in der Bildungsdirektion für römisch 40 veröffentlicht.

Gemäß Ausschreibungstext war beabsichtigt, die Funktion der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5 zuzuordnen und gemäß § 141 BDG 1979 bzw. § 68 VBG durch befristete Betrauung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen.Gemäß Ausschreibungstext war beabsichtigt, die Funktion der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 7 bzw. Bewertungsgruppe v1/5 zuzuordnen und gemäß Paragraph 141, BDG 1979 bzw. Paragraph 68, VBG durch befristete Betrauung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu besetzen.

Als Aufgaben und Tätigkeiten des zu besetzenden Arbeitsplatzes wurden genannt:

- 1.) Gesamtsteuerung des Qualitätsmanagements und strategische Entwicklung im Rahmen der Schulaufsicht sowie Einrichtung und Leitung des regionalen Schulaufsichtsteams
- 2.) strategische Personalführung und -entwicklung im Bereich des Pädagogischen Dienstes
- 3.) Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß § 5 Abs. 4 BD-EG)3.) Mitwirkung in sämtlichen Planungs- und Steuerungsangelegenheiten der Bildungsdirektion, die pädagogischer Expertise bedürfen (insbesondere Bewirtschaftung Lehrpersonalressourcen gemäß Paragraph 5, Absatz 4, BD-EG)
- 4.) Steuerung der Implementierung von zentralen Entwicklungs- und Reformvorhaben inkl. Umsetzungsüberprüfung
- 5.) strategische Entwicklung und Umsetzungssteuerung regionaler Bildungskonzepte (Bildungsregionen, Cluster/Campus)
- 6.) Gesamtsteuerung der sonder- und inklusionspädagogischen Maßnahmen und anderer Fördermaßnahmen
- 7.) Mitwirkung an der Durchführung des Bildungscontrollings

An Voraussetzungen für die Besetzung mit der ausgeschriebenen Funktion genannt wurden:

Allgemeine Voraussetzungen:

- 1.) pädagogisch-fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß § 19 Abs. 1 BD-EG)1.) pädagogisch-fachkundiger Verwaltungsbediensteter/pädagogisch fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß Paragraph 19, Absatz eins, BD-EG)
- 2.) abgeschlossenes Hochschulstudium

Weitere Erfordernisse:

- 1.) mehrjährige praktische Führungserfahrung im Bildungsbereich
- 2.) sehr gute Kenntnisse des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur
- 3.) fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen
- 4.) sehr gute Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements und der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente, Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung
- 5.) grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen und der Bundesschulen
- 6.) Kenntnisse im Bereich der wirkungsorientierten Steuerung und Erfolgsmessung, grundlegende statistische Kenntnisse
- 7.) Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken

8.) Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke, besondere Eignung zur Mitarbeiter/innen- und Teamführung sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz

9.) Englischkenntnisse

An Bewerbungsunterlagen waren beizubringen: Bewerbungsgesuch, Lebenslauf samt Zeugnissen sowie ein ausführliches Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst. In der Bewerbung waren die Gründe anzuführen, die den Bewerber bzw. die Bewerberin für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion als geeignet erscheinen lassen.

1.3. Für die Planstelle bewarben sich in der Folge fristgerecht insgesamt sieben BewerberInnen (in alphabetischer Reihenfolge): neben der Beschwerdeführerin waren dies XXXX , XXXX , XXXX , XXXX , XXXX , XXXX . 1.3. Für die Planstelle bewarben sich in der Folge fristgerecht insgesamt sieben BewerberInnen (in alphabetischer Reihenfolge): neben der Beschwerdeführerin waren dies römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 .

1.4. Die Beschwerdeführerin schloss die Diplomstudien der Betriebswirtschaftslehre und der Wirtschaftspädagogik ab. Nach einer mehrfährigen Tätigkeit als Firmenkundenbetreuerin in einer Bank war sie ab 1996 als Lehrerin tätig. Seit 2005 war sie Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, die Kollegs für Sozialpädagogik und die Bundessportakademie in der XXXX . Seit XXXX war sie Leiterin der XXXX im Landesschulrat für XXXX . Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung. 1.4. Die Beschwerdeführerin schloss die Diplomstudien der Betriebswirtschaftslehre und der Wirtschaftspädagogik ab. Nach einer mehrfährigen Tätigkeit als Firmenkundenbetreuerin in einer Bank war sie ab 1996 als Lehrerin tätig. Seit 2005 war sie Landesschulinspektorin für die humanberuflichen Schulen, Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, die Kollegs für Sozialpädagogik und die Bundessportakademie in der römisch 40 . Seit römisch 40 war sie Leiterin der römisch 40 im Landesschulrat für römisch 40 . Dies war sie auch im Zeitpunkt ihrer Bewerbung.

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

1.5. Der zum Zuge gekommene Bewerber XXXX , war von 1981 bis 1998 Lehrer an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, ab 1998 fungierte er als Direktor einer Hauptschule. Ab 2002 war er Landesschulinspektor für Neue Mittelschulen sowie Polytechnische Schulen und Abteilungsleiter im Landesschulrat für XXXX . Im Jahr 2015 schloss er das Studium an der Pädagogischen Hochschule XXXX mit dem Bachelor of Education ab. Er ist Landesleiter des Jugendrotkreuzes. 1.5. Der zum Zuge gekommene Bewerber römisch 40 , war von 1981 bis 1998 Lehrer an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, ab 1998 fungierte er als Direktor einer Hauptschule. Ab 2002 war er Landesschulinspektor für Neue Mittelschulen sowie Polytechnische Schulen und Abteilungsleiter im Landesschulrat für römisch 40 . Im Jahr 2015 schloss er das Studium an der Pädagogischen Hochschule römisch 40 mit dem Bachelor of Education ab. Er ist Landesleiter des Jugendrotkreuzes.

1.6. Am 04.05.2018 fand eine Sitzung der Begutachtungskommission statt. Diese beurteilte sämtliche Bewerber anhand des jeweiligen vorgelegten Konzeptes sowie der in der Ausschreibung genannten Anforderungen. Die Kommission fasste den einstimmigen Beschluss, dass der Bewerber XXXX in höchstem Ausmaß geeignet sei, die Beschwerdeführerin sowie XXXX in hohem Maß, XXXX sowie XXXX in geringem Ausmaß sowie die Bewerber XXXX sowie XXXX nicht geeignet seien. 1.6. Am 04.05.2018 fand eine Sitzung der Begutachtungskommission statt. Diese beurteilte sämtliche Bewerber anhand des jeweiligen vorgelegten Konzeptes sowie der in der Ausschreibung genannten Anforderungen. Die Kommission fasste den einstimmigen Beschluss, dass der Bewerber römisch 40 in höchstem Ausmaß geeignet sei, die Beschwerdeführerin sowie römisch 40 in hohem Maß, römisch 40 sowie römisch 40 in geringem Ausmaß sowie die Bewerber römisch 40 sowie römisch 40 nicht geeignet seien.

1.7. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.07.2018 XXXX 1.7. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.07.2018 römisch 40 .

1.8. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich nicht um die am besten geeignete Bewerberin.

1.9. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 06.06.2019 fest, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion XXXX “ mit XXXX , eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstelle. 1.9. Die Bundes-

Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 06.06.2019 fest, dass die Besetzung der Funktion „Leiter/in des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion römisch 40 “ mit römisch 40 , eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darstelle.

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

1.10. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Leitung des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion XXXX insbesondere nicht aufgrund des Geschlechts oder der Weltanschauung, aber auch nicht aus sonstigen Gründen iSd B-GIBG diskriminiert. 1.10. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Leitung des Pädagogischen Dienstes in der Bildungsdirektion römisch 40 insbesondere nicht aufgrund des Geschlechts oder der Weltanschauung, aber auch nicht aus sonstigen Gründen iSd B-GIBG diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

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

2.1. Die Feststellungen zum Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin, zu ihrer aktuellen Dienststelle sowie zu ihrer besoldungsrechtlichen Einstufung ergeben sich aus ihren diesbezüglichen glaubhaften Angaben in der mündlichen Verhandlung bzw. aus dem Verwaltungsakt.

2.2. Die Feststellungen zur Ausschreibung der Position in der Wiener Zeitung, die damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten, Voraussetzungen für die Besetzungen sowie zu den vorzulegenden Bewerbungsunterlagen ergeben sich aus dem im Akt einliegenden Auszug der Stellenausschreibung aus dem Amtsblatt der Wiener Zeitung vom 31.01.2018.

2.3. Dass sich um die ausgeschriebene Position sieben BewerberInnen beworben haben, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt und bestätigte dies die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 5). 2.3. Dass sich um die ausgeschriebene Position sieben BewerberInnen beworben haben, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt und bestätigte dies die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 5).

2.4. Der berufliche Werdegang der Beschwerdeführerin, ihre einzelnen Verwendungen, Zusatzqualifikationen sowie die sonstigen Feststellungen zur bisherigen Tätigkeit ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den diesbezüglichen Ausführungen in den mündlichen Verhandlungen. Es bestehen keine Zweifel an der Richtigkeit dieser Angaben.

2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn, Aus- und Fortbildung sowie den sonstigen Tätigkeiten des Mitbewerbers XXXX ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen. Die Angaben wurden durch seine Aussagen in der mündlichen Verhandlung bestätigt und ergänzt. 2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn, Aus- und Fortbildung sowie den sonstigen Tätigkeiten des Mitbewerbers römisch 40 ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen. Die Angaben wurden durch seine Aussagen in der mündlichen Verhandlung bestätigt und ergänzt.

2.6. Zur Sitzung der Begutachtungskommission vom 04.05.2018 liegen im Gerichtsakt ein entsprechendes Protokoll sowie das Gutachten der Bewertungskommission vor.

2.7. Dass der Mitbewerber durch die belangte Behörde bestellt wurde, ergibt sich aus dem diesbezüglichen Bestellungsschreiben vom 14.06.2018.

2.8. Die Feststellung, dass es sich bei der Beschwerdeführerin nicht um die insgesamt am besten geeignetste Bewerberin handelt, gründet auf folgenden Überlegungen.

Einleitend ist festzuhalten, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch der zum Zug gekommene XXXX grundsätzlich alle Voraussetzungen für die Funktion erfüllen. Dies ist den dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegten Bewerbungsunterlagen in Zusammenschau mit dem Gutachten der Bewertungskommission zu entnehmen. Dies bestätigte auch die Kommissionsvorsitzende XXXX , die ausführte, dass es sich bei diesen um sehr profilierte, extrem verlässliche und anerkannte Persönlichkeiten handeln würde (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 35). Einleitend ist festzuhalten, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch der zum Zug gekommene römisch 40 grundsätzlich alle Voraussetzungen für die Funktion erfüllen. Dies ist den dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegten

Bewerbungsunterlagen in Zusammenschau mit dem Gutachten der Bewertungskommission zu entnehmen. Dies bestätigte auch die Kommissionsvorsitzende römisch 40, die ausführte, dass es sich bei diesen um sehr profilierte, extrem verlässliche und anerkannte Persönlichkeiten handeln würde vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 35)

In der mündlichen Verhandlung wurde nicht nur die Beschwerdeführerin umfassend zu ihrer Eignung befragt, sondern auch der Mitbewerber XXXX. Dabei stellte sich die bessere Eignung des Mitbewerbers heraus, sodass gesamt betrachtet keine Einvernahme der weiteren fünf Mitbewerber, deren Eignung im Übrigen bis auf die Mitbewerberin XXXX, die genauso wie die Beschwerdeführerin durch die Kommission mit „in hohem Ausmaß geeignet“ bewertet wurde, durch die Bewertungskommission auch in schlüssiger Weise als geringer befunden wurde. Insofern war eine Einvernahme der weiteren BewerberInnen aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts nicht erforderlich und wurden diesbezüglich von den Parteien auch keine Bedenken an dieser Vorgehensweise geäußert (siehe Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 6). In der Folge wird bei der Prüfung der Besteignung der BewerberInnen somit grundsätzlich nur auf die Beschwerdeführerin sowie den Mitbewerber XXXX näher eingegangen. In der mündlichen Verhandlung wurde nicht nur die Beschwerdeführerin umfassend zu ihrer Eignung befragt, sondern auch der Mitbewerber römisch 40. Dabei stellte sich die bessere Eignung des Mitbewerbers heraus, sodass gesamt betrachtet keine Einvernahme der weiteren fünf Mitbewerber, deren Eignung im Übrigen bis auf die Mitbewerberin römisch 40, die genauso wie die Beschwerdeführerin durch die Kommission mit „in hohem Ausmaß geeignet“ bewertet wurde, durch die Bewertungskommission auch in schlüssiger Weise als geringer befunden wurde. Insofern war eine Einvernahme der weiteren BewerberInnen aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts nicht erforderlich und wurden diesbezüglich von den Parteien auch keine Bedenken an dieser Vorgehensweise geäußert (siehe Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 6). In der Folge wird bei der Prüfung der Besteignung der BewerberInnen somit grundsätzlich nur auf die Beschwerdeführerin sowie den Mitbewerber römisch 40 näher eingegangen.

In der Ausschreibung werden zahlreiche Anforderungskriterien genannt. Eine Gewichtung der einzelnen Anforderungen war nicht vorzunehmen, vielmehr führte der Ausschreibungstext an, dass die angeführten allgemeinen Voraussetzungen sowie die weiteren Erfordernisse bei der Eignungsbeurteilung mit der gleichen Gewichtung zu berücksichtigen seien. Zusätzlich war von den BewerberInnen ein Konzept vorzulegen, das ebenfalls Eingang in die Bewertung gefunden hat. Der Ausschreibung kann hinsichtlich des Konzeptes nicht entnommen werden, mit welcher Gewichtung dieses in die Beurteilung Eingang zu finden hat.

In der mündlichen Verhandlung wurden drei der in der nach den Vorgaben des BD-EG besetzten Begutachtungskommission vertretenen Personen, konkret die Vorsitzende XXXX, XXXX sowie XXXX als Zeugen befragt, weiters die Frauenbeauftragte XXXX sowie der bei der Sitzung anwesende Schriftführer XXXX, der auch das Gutachten konzipierte. Eine Einvernahme des ebenfalls in der Kommission vertretenen XXXX war aufgrund dessen Gesundheitszustand nicht möglich, war die Wiedererlangung seiner Verhandlungsfähigkeit nicht absehbar und konnte das Bundesverwaltungsgericht auch anhand der Angaben der anderen Zeugen bereits ein umfassendes Bild gewinnen, sodass dessen Einvernahme nicht zwingend erforderlich war. In der mündlichen Verhandlung wurden drei der in der nach den Vorgaben des BD-EG besetzten Begutachtungskommission vertretenen Personen, konkret die Vorsitzende römisch 40, römisch 40 sowie römisch 40 als Zeugen befragt, weiters die Frauenbeauftragte römisch 40 sowie der bei der Sitzung anwesende Schriftführer römisch 40, der auch das Gutachten konzipierte. Eine Einvernahme des ebenfalls in der Kommission vertretenen römisch 40 war aufgrund dessen Gesundheitszustand nicht möglich, war die Wiedererlangung seiner Verhandlungsfähigkeit nicht absehbar und konnte das Bundesverwaltungsgericht auch anhand der Angaben der anderen Zeugen bereits ein umfassendes Bild gewinnen, sodass dessen Einvernahme nicht zwingend erforderlich war.

Umfassend einvernommen wurden die Beschwerdeführerin sowie der zum Zuge gekommene Mitbewerber XXXX. Umfassend einvernommen wurden die Beschwerdeführerin sowie der zum Zuge gekommene Mitbewerber römisch 40.

Zu den einzelnen Anforderungen ist auszuführen wie folgt:

2.8.1. Allgemeine Voraussetzungen:

Als allgemeine Voraussetzungen in der Ausschreibung genannt wurde, dass es sich bei den BewerberInnen um pädagogisch-fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß § 19 Abs. 1 BD-EG) handelt (Punkt 1). Zusätzlich gefordert

war ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Punkt 2). Als allgemeine Voraussetzungen in der Ausschreibung genannt wurde, dass es sich bei den BewerberInnen um pädagogisch-fachkundige Verwaltungsbedienstete (gemäß Paragraph 19, Absatz eins, BD-EG) handelt (Punkt 1). Zusätzlich gefordert war ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Punkt 2).

Beide Kriterien wurden sowohl von der Beschwerdeführerin als auch von XXXX erfüllt. Beide waren schon zuvor über einen langen Zeitraum als LandesschulinspektorIn tätig und übten im Zeitpunkt ihrer Bewerbung eine Funktion im Landesschulrat aus. Beide Kriterien wurden sowohl von der Beschwerdeführerin als auch von römisch 40 erfüllt. Beide waren schon zuvor über einen langen Zeitraum als LandesschulinspektorIn tätig und übten im Zeitpunkt ihrer Bewerbung eine Funktion im Landesschulrat aus.

Dem Gutachten der Bewertungsgutachten der Begutachtungskommission ist zu entnehmen, dass beide diese allgemeinen Erfordernisse der Ausschreibung erfüllen. Auch wiesen beide ein abgeschlossenes Hochschulstudium auf.

Die Beschwerdeführerin gab in der mündlichen Verhandlung dazu an, dass die Zeiten, die sie und der der Mitbewerber erfüllen würden, sehr ähnlich seien. Beide seien zu einem vergleichbaren Zeitpunkt als Landesschulinspektoren in die Bildungsdirektion gekommen. Sie seien zeitgleich Abteilungsleiter geworden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13). Die Beschwerdeführerin gab in der mündlichen Verhandlung dazu an, dass die Zeiten, die sie und der der Mitbewerber erfüllen würden, sehr ähnlich seien. Beide seien zu einem vergleichbaren Zeitpunkt als Landesschulinspektoren in die Bildungsdirektion gekommen. Sie seien zeitgleich Abteilungsleiter geworden vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13).

Insgesamt betrachtet sind die Beschwerdeführerin und der Mitbewerber XXXX in diesen beiden Punkten als gleich gut geeignet anzusehen. Insgesamt betrachtet sind die Beschwerdeführerin und der Mitbewerber römisch 40 in diesen beiden Punkten als gleich gut geeignet anzusehen.

2.8.2. Weitere Erfordernisse:

Dieser Anforderungspunkt ist in mehrere Unterpunkte gegliedert:

2.8.2.1. mehrjährige praktische Führungserfahrung im Bildungsbereich

In der mündlichen Verhandlung verwies die Beschwerdeführerin auf ihre Bewerbungsunterlagen, führte ergänzend aus, dass sie sämtliche Bereiche im Schulwesen durchlaufen habe, dies über den Schulaufsichtsbereich für zwei Schularten, konkret die human-beruflichen Lehranstalten und die Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP), sodass die entsprechende Führungserfahrung gegeben sei. Sie sei über die BAfEP auch in den Volksschulbereich eingebunden gewesen. Zusätzlich habe sie die Bundessportakademie übernehmen können (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13). In der mündlichen Verhandlung verwies die Beschwerdeführerin auf ihre Bewerbungsunterlagen, führte ergänzend aus, dass sie sämtliche Bereiche im Schulwesen durchlaufen habe, dies über den Schulaufsichtsbereich für zwei Schularten, konkret die human-beruflichen Lehranstalten und die Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (BAfEP), sodass die entsprechende Führungserfahrung gegeben sei. Sie sei über die BAfEP auch in den Volksschulbereich eingebunden gewesen. Zusätzlich habe sie die Bundessportakademie übernehmen können vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13).

Dem Gutachten der Bewerbungskommission sind mehrere Stationen der Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Berufslaufbahn zu entnehmen, aufgrund derer sie Führungserfahrung aufweist, etwa die Tätigkeit als Landesinspektorin seit 2005, zudem die Tätigkeit als Abteilungsleiterin ab XXXX (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Dem Gutachten der Bewerbungskommission sind mehrere Stationen der Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer Berufslaufbahn zu entnehmen, aufgrund derer sie Führungserfahrung aufweist, etwa die Tätigkeit als Landesinspektorin seit 2005, zudem die Tätigkeit als Abteilungsleiterin ab römisch 40 vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4).

Der Mitbewerber XXXX gab zu diesem Kriterium in der mündlichen Verhandlung ergänzend zu seiner Bewerbung an, er sei im Zeitpunkt der Bewerbung schon über Jahre Abteilungsleiter gewesen und habe dabei insbesondere im Jahr 2014 im Rahmen von Umstrukturierungen im Aufsichtsbereich seine Führungserfahrung unter Beweis stellen können (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Der Mitbewerber römisch 40 gab zu diesem Kriterium in der mündlichen Verhandlung ergänzend zu seiner Bewerbung an, er sei im Zeitpunkt der Bewerbung schon über Jahre

Abteilungsleiter gewesen und habe dabei insbesondere im Jahr 2014 im Rahmen von Umstrukturierungen im Aufsichtsbereich seine Führungserfahrung unter Beweis stellen können vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22).

Die Begutachtungskommission hielt zu diesem Anforderungskriterium die Tätigkeit des Mitbewerbers als Schulleiter einer Hauptschule in den Jahren 1998 bis 2002 fest, die Tätigkeit als Vorsitzender des Dienststellenausschusses sowie als Landesschulinspektor seit 2002 sowie Abteilungsleiter seit 2014. Er weise damit langjährige Führungserfahrung auf (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 9). Die Begutachtungskommission hielt zu diesem Anforderungskriterium die Tätigkeit des Mitbewerbers als Schulleiter einer Hauptschule in den Jahren 1998 bis 2002 fest, die Tätigkeit als Vorsitzender des Dienststellenausschusses sowie als Landesschulinspektor seit 2002 sowie Abteilungsleiter seit 2014. Er weise damit langjährige Führungserfahrung auf vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 9).

Es ist somit davon auszugehen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch der Mitbewerber XXXX dieses Kriterium vollumfänglich erfüllen und ihre diesbezüglichen Erfahrungen als gleich ausgeprägt anzusehen sind. Es ist somit davon auszugehen, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch der Mitbewerber römisch 40 dieses Kriterium vollumfänglich erfüllen und ihre diesbezüglichen Erfahrungen als gleich ausgeprägt anzusehen sind.

2.8.2.2. sehr gute Kenntnis des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur

In diesem Punkt ist einleitend auf das unter Punkt 2.8.2.1. Ausgeführte zu verweisen. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch der Mitbewerber XXXX waren über einen langen Zeitraum in diesem Bereich tätig, sodass davon auszugehen ist, dass der Aufbau, die Organisation und die gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems vollumfänglich bekannt sind. Dies bestätigte die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung, indem sie angab, dies durch die zuvor genannten Tätigkeiten zu erfüllen, weiters durch Vortragstätigkeiten an der Universität und die Gutachtenserstellung in vielen Besetzungsverfahren (siehe Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13 f). In diesem Punkt ist einleitend auf das unter Punkt 2.8.2.1. Ausgeführte zu verweisen. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch der Mitbewerber römisch 40 waren über einen langen Zeitraum in diesem Bereich tätig, sodass davon auszugehen ist, dass der Aufbau, die Organisation und die gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems vollumfänglich bekannt sind. Dies bestätigte die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung, indem sie angab, dies durch die zuvor genannten Tätigkeiten zu erfüllen, weiters durch Vortragstätigkeiten an der Universität und die Gutachtenserstellung in vielen Besetzungsverfahren (siehe Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 13 f).

Die Begutachtungskommission war sich dieser umfassenden Kenntnisse bewusst. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Lehrerin, Arbeitsgruppenleiterin, Mitglied der Personalvertretung, Referentin und Landesschulinspektorin im Landesschulrat weise die Beschwerdeführerin die geforderten sehr guten Kenntnisse in diesem Anforderungskriterium auf (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Die Begutachtungskommission war sich dieser umfassenden Kenntnisse bewusst. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Lehrerin, Arbeitsgruppenleiterin, Mitglied der Personalvertretung, Referentin und Landesschulinspektorin im Landesschulrat weise die Beschwerdeführerin die geforderten sehr guten Kenntnisse in diesem Anforderungskriterium auf vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4).

Das Bestehen umfangreicher Kenntnisse belegte der Mitbewerber XXXX in der mündlichen Verhandlung mit seiner Tätigkeit als Landesschulinspektor seit 2002. Von Beginn an sei er eng in die Personalbewirtschaftung eingebunden gewesen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Dies bestätigte die Begutachtungskommission, die eigens hervorhob, dass der Mitbewerber maßgeblich an der Behördenreform 2014, bei der es zur Auflösung der Bezirksschulräte und Einrichtung von Bildungsregionen gekommen ist, mitgewirkt habe, wodurch er wertvolle Erfahrungen im Aufbau und der Struktur von Behörden und den Arbeitsabläufen gewinnen habe können (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Das Bestehen umfangreicher Kenntnisse belegte der Mitbewerber römisch 40 in der mündlichen Verhandlung mit seiner Tätigkeit als Landesschulinspektor seit 2002. Von Beginn an sei er eng in die Personalbewirtschaftung eingebunden gewesen vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Dies bestätigte die Begutachtungskommission, die eigens hervorhob, dass der Mitbewerber maßgeblich an der

Behördenreform 2014, bei der es zur Auflösung der Bezirksschulräte und Einrichtung von Bildungsregionen gekommen ist, mitgewirkt habe, wodurch er wertvolle Erfahrungen im Aufbau und der Struktur von Behörden und den Arbeitsabläufen gewinnen habe können vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10).

Die belangte Behörde führte im verfahrensgegenständlichen Bescheid nach Anführung der Tätigkeiten beider Bewerber aus, dass der Mitbewerber XXXX maßgeblich an der Behördenreform 2014 mitgewirkt habe und daher für die ausgeschriebene Erfahrung wertvolle Erfahrungen im Aufbau der Struktur von Behörden und den Arbeitsabläufen in Behörden aufweise. Das Argument der Begutachtungskommission, XXXX habe durch seine Mitwirkung an der Behördenreform wertvolle Erfahrungen gesammelt, sei daher durchwegs schlüssig und nachvollziehbar. Auch überzeuge sein Konzept hinsichtlich der damals erstmals einzurichtenden Leitung des Pädagogischen Dienstes und sei dieser daher in Gesamtschau der Betrachtung in diesem Ausschreibungspunkt in höchstem Ausmaß geeignet, während die Eignung der Beschwerdeführerin lediglich in hohem Ausmaß gegeben sei. Die belangte Behörde führte im verfahrensgegenständlichen Bescheid nach Anführung der Tätigkeiten beider Bewerber aus, dass der Mitbewerber römisch 40 maßgeblich an der Behördenreform 2014 mitgewirkt habe und daher für die ausgeschriebene Erfahrung wertvolle Erfahrungen im Aufbau der Struktur von Behörden und den Arbeitsabläufen in Behörden aufweise. Das Argument der Begutachtungskommission, römisch 40 habe durch seine Mitwirkung an der Behördenreform wertvolle Erfahrungen gesammelt, sei daher durchwegs schlüssig und nachvollziehbar. Auch überzeuge sein Konzept hinsichtlich der damals erstmals einzurichtenden Leitung des Pädagogischen Dienstes und sei dieser daher in Gesamtschau der Betrachtung in diesem Ausschreibungspunkt in höchstem Ausmaß geeignet, während die Eignung der Beschwerdeführerin lediglich in hohem Ausmaß gegeben sei.

Gesamt betrachtet verfügen sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX über umfassende Kenntnisse des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur. Das Argument der belangten Behörde, die Kenntnisse von XXXX seien aufgrund der Mitwirkung an einer früheren Behördenreform als höherwertiger anzusehen, überzeugt angesichts der Tatsache, dass derartige Aufgaben mit der ausgeschriebenen Funktion eng verbunden sind. Gesamt betrachtet verfügen sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40 über umfassende Kenntnisse des Aufbaus, der Organisation und der gesetzlichen Grundlagen des österreichischen Schulsystems und seiner Verwaltungsstruktur. Das Argument der belangten Behörde, die Kenntnisse von römisch 40 seien aufgrund der Mitwirkung an einer früheren Behördenreform als höherwertiger anzusehen, überzeugt angesichts der Tatsache, dass derartige Aufgaben mit der ausgeschriebenen Funktion eng verbunden sind.

2.8.2.3. fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der evidenzbasierten Steuerung von Schulentwicklungs- und bildungspolitischen Veränderungsprozessen

Zu diesem Anforderungskriterium erwähnte die Beschwerdeführerin in der Bewerbung ihre Tätigkeit in der Schulaufsichtsfunktion samt der damit verbundenen Steuerungsfunktion. Ergänzend brachte sie in der mündlichen Verhandlung konkrete Beispiele (siehe Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 14). Auch die Begutachtungskommission anerkannte die fundierten Kenntnisse der Beschwerdeführerin. Aufgrund ihrer Berufsbiographie bringe sie ausreichende Nachweise mit, dies könne mit ihrer Leitungsfunktion bei zwei Arbeitsgruppen der bundesweiten Standardentwicklung bzw. der Mitarbeit und Leitung von Arbeitsgruppen bei Lehrplanentwicklungen begründet werden (siehe Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4).

Der Mitbewerber XXXX verwies in diesem Zusammenhang auf ein Modell der Teaminspektion/Schulevaluation, das er gemeinsam mit anderen europäischen Ländern evaluieren ließ (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Auch die Begutachtungskommission stützte sich in ihrem Gutachten auf seine zahlreichen Funktionen und Tätigkeiten im Bildungsbereich und führte explizit aus, dass der Mitbewerber neben der Einführung der Neuen Mittelschule infolge einer Zusammenarbeit mit namhaften, namentlich genannten Bildungswissenschaftlern Kenntnisse nachweisen könne (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Der Mitbewerber römisch 40 verwies in diesem Zusammenhang auf ein Modell der Teaminspektion/Schulevaluation, das er gemeinsam mit anderen europäischen Ländern evaluieren ließ vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Auch die Begutachtungskommission stützte sich in ihrem Gutachten auf seine zahlreichen Funktionen und Tätigkeiten im Bildungsbereich und führte explizit aus, dass der Mitbewerber neben der Einführung der Neuen Mittelschule infolge einer Zusammenarbeit mit namhaften, namentlich genannten Bildungswissenschaftlern Kenntnisse nachweisen könne vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10).

Die belangte Behörde führt im verfahrensgegenständlichen Bescheid an, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX, fundierte Kenntnisse in diesem Bereich aufweisen. Die belangte Behörde führt im verfahrensgegenständlichen Bescheid an, dass sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40, fundierte Kenntnisse in diesem Bereich aufweisen.

Im Ergebnis sind beide Bewerber in diesem Punkt – wie dies auch von der belangten Behörde erfolgte – gleich zu bewerten.

2.8.2.4. sehr gute Kenntnisse im Bereich des schulischen Qualitätsmanagements und der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente, Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung

Die Beschwerdeführerin war seit 2005 als Landesschulinspektorin in dem ihr zugewiesenen Bereich für die Leitung und Koordination des XXXX Qualitätsentwicklungs- und -managementprozesses zuständig, dies umfasste auch Länderroundtable und das Berichtswesen. Im internationalen Bereich war sie als Vertreterin eines internationalen Forums von Bildungsinspektoren tätig. Sie war erste Landesqualitätsmanagerin für das in diesem Bereich verwendete Qualitätssicherungsprogramm. Diesbezüglich kann sie auch Fortbildungs- und Forschungsnachweise erbringen. Die Begutachtungskommission sprach ihr sehr gute Kenntnisse zu. Als Beispiel genannt wurden ihre Tätigkeit als Landesqualitätsprozessmanagerin für humanberufliche Schulen und als Landesschulinspektorin Leiterin und Koordination des diesbezüglichen Qualitätsentwicklungsprozesses (Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4) Die Beschwerdeführerin war seit 2005 als Landesschulinspektorin in dem ihr zugewiesenen Bereich für die Leitung und Koordination des römisch 40 Qualitätsentwicklungs- und -managementprozesses zuständig, dies umfasste auch Länderroundtable und das Berichtswesen. Im internationalen Bereich war sie als Vertreterin eines internationalen Forums von Bildungsinspektoren tätig. Sie war erste Landesqualitätsmanagerin für das in diesem Bereich verwendete Qualitätssicherungsprogramm. Diesbezüglich kann sie auch Fortbildungs- und Forschungsnachweise erbringen. Die Begutachtungskommission sprach ihr sehr gute Kenntnisse zu. Als Beispiel genannt wurden ihre Tätigkeit als Landesqualitätsprozessmanagerin für humanberufliche Schulen und als Landesschulinspektorin Leiterin und Koordination des diesbezüglichen Qualitätsentwicklungsprozesses (Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4)

Der Mitbewerber XXXX verwies diesbezüglich auf diverse Auslandsaufenthalte mit dem Ministerium, bei denen unterschiedlichste Schulsysteme begutachtet worden seien. Die Qualitätsmanagementsysteme seien ihm bis ins Detail vertraut (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Die Begutachtungskommission führte an, dass der Mitbewerber sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen erworben habe, dies nicht nur im Bereich Qualitätsmanagement, sondern auch in Bezug auf internationale Bildungsforschung vor allem durch seine Zusammenarbeit mit Bildungswissenschaftlern und den Erkenntnissen von Studienreisen (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Der Mitbewerber römisch 40 verwies diesbezüglich auf diverse Auslandsaufenthalte mit dem Ministerium, bei denen unterschiedlichste Schulsysteme begutachtet worden seien. Die Qualitätsmanagementsysteme seien ihm bis ins Detail vertraut vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 22). Die Begutachtungskommission führte an, dass der Mitbewerber sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen erworben habe, dies nicht nur im Bereich Qualitätsmanagement, sondern auch in Bezug auf internationale Bildungsforschung vor allem durch seine Zusammenarbeit mit Bildungswissenschaftlern und den Erkenntnissen von Studienreisen vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10).

Die belangte Behörde konstatierte in diesem Punkt beiden Bewerbern sehr gute Kenntnisse. Unbestritten bringe die Beschwerdeführerin als ehemalige Landesqualitätsprozessmanagerin für humanberufliche Schulen und als Landesschulinspektorin sowie als Leiterin und Koordinatorin des Qualitätsentwicklungsprozesses ausreichend Erfahrung in diesem Ausschreibungspunkt mit. XXXX, könne zusätzlich zu seiner Berufserfahrung als Abteilungsleiter im Qualitätsmanagement auch in Bezug auf internationale Bildungsforschung vor allem durch Zusammenarbeit mit namhaften Bildungswissenschaftlern Kenntnisse nachweisen. Die belangte Behörde konstatierte in diesem Punkt beiden Bewerbern sehr gute Kenntnisse. Unbestritten bringe die Beschwerdeführerin als ehemalige Landesqualitätsprozessmanagerin für humanberufliche Schulen und als Landesschulinspektorin sowie als Leiterin und Koordinatorin des Qualitätsentwicklungsprozesses ausreichend Erfahrung in diesem Ausschreibungspunkt mit. römisch 40, könne zusätzlich zu seiner Berufserfahrung als Abteilungsleiter im Qualitätsmanagement auch in Bezug auf internationale Bildungsforschung vor allem durch Zusammenarbeit mit namhaften Bildungswissenschaftlern Kenntnisse nachweisen.

Gesamt betrachtet weisen beide Bewerber eine hochwertige Qualifikation auf diesem Sachgebiet aus, wobei diesbezüglich Kenntnisse vorhanden sind, die verschiedenen Bereichen zuzuschreiben und nicht abschließend vergleichbar sind. Anzumerken ist auch, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Tätigkeit in der internationalen Vereinigung von Bildungsinspektoren ebenfalls eine internationale Komponente aufweist, was im Bescheid jedoch nicht erwähnt wird. Die nach dem Ausschreibungstext geforderten Überblickskenntnisse bezüglich internationaler Bildungsforschung sind jedenfalls bei beiden gegeben.

Eine etwaige höhere bzw. niedrigere Ausprägung der Qualifikationen in diesem Ausschreibungskriterium kann nicht ausgemacht werden, sowohl die Beschwerdeführerin als auch XXXX weisen sehr gute Kenntnisse im Bereich des Qualitätsmanagements sowie der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente auf, sodass die Beschwerdeführerin und XXXX in diesem Punkt als gleich geeignet zu bewerten sind. Eine etwaige höhere bzw. niedrigere Ausprägung der Qualifikationen in diesem Ausschreibungskriterium kann nicht ausgemacht werden, sowohl die Beschwerdeführerin als auch römisch 40 weisen sehr gute Kenntnisse im Bereich des Qualitätsmanagements sowie der gängigen Qualitätssicherungsinstrumente auf, sodass die Beschwerdeführerin und römisch 40 in diesem Punkt als gleich geeignet zu bewerten sind.

2.8.2.5. grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen und der Bundesschulen

Die Beschwerdeführerin selbst führte in ihrer Bewerbung zu diesem Erfordernis ihre Kenntnisse der Ressourcenbewirtschaftung im Bereich von Mitverwendungen an Neuen Mittelschulen an, weiters die Realstundenbewirtschaftung der Aufsichtsbereiche der humanberuflichen Schulen und BAfEP sowie Privatschulen und Abteilungskoordination, die Ressourcenbewirtschaftung der Bundessportakademien sowie die Zusammenarbeit mit dem Land XXXX im Bereich der Praxiskindergärten. Die Beschwerdeführerin selbst führte in ihrer Bewerbung zu diesem Erfordernis ihre Kenntnisse der Ressourcenbewirtschaftung im Bereich von Mitverwendungen an Neuen Mittelschulen an, weiters die Realstundenbewirtschaftung der Aufsichtsbereiche der humanberuflichen Schulen und BAfEP sowie Privatschulen und Abteilungskoordination, die Ressourcenbewirtschaftung der Bundessportakademien sowie die Zusammenarbeit mit dem Land römisch 40 im Bereich der Praxiskindergärten.

Die Begutachtungskommission stellte diesbezüglich fest, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Tätigkeit in der Schulaufsicht Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Bundesschulen nachweisen könne, nicht jedoch im Pflichtschulbereich (Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4)

Der Mitbewerber XXXX gab an, dass er entsprechende Kenntnisse im Bereich der Pflichtschulen aufweisen könne. Im Bereich der Bundesschulen seien seine Kenntnisse im Bewerbungszeitpunkt überblicksmäßig gewesen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 23). Nach den Angaben der Begutachtungskommission könne der Mitbewerber aufgrund seiner Tätigkeit in der Schulaufsicht Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen aufweisen. Er arbeite als Abteilungsleiter aber auch intensiv und steuernd mit der für den Bundesbereich verantwortlichen Abteilung für Bundesschulen im Bereich Ressourcenzuteilung für Bundesstunden an Neuen Mittelschulen zusammen (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Zu den von der Beschwerdeführerin in Zweifel gezogenen Kenntnissen von XXXX, im Bundesbereich, zu denen dieser in den Bewerbungsunterlagen keine Angaben gemacht hatte, führte der Zeuge XXXX aus, dass sich die diesbezügliche Beurteilung der Kommission auch daraus ergebe, dass das Vorhaben der Neuen Mittelschule auf einem verschränkten Personaleinsatz von Bundes- und Landeslehrpersonal aufgebaut habe und die Umsetzung eines derartigen verschränkten Lehrereinsatzes ohne einer intensiven Involvierung der damaligen Schulaufsicht aus dem Pflichtschulbereich undenkbar gewesen wäre. Aufgrund der damaligen Rolle des Mitbewerbers im Bereich der Pflichtschulen sei er damals damit intensiv befasst gewesen, was der Zeuge selbst auch aus eigener dienstlicher Wahrnehmung, konkret aufgrund gemeinsamer Dienstbesprechungen, bestätigen konnte (vgl. Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 16). Dem bei der Begutachtungskommission als Schriftführer hinzugezogenen Zeugen XXXX war erinnerlich, dass zu diesem Anforderungskriterium in der Sitzung diskutiert wurde, den Pflichtschulbereich stärker zu gewichten, weil aufgrund der Bildungsreform dieser Bereich stärker betroffen sei als der Bundesschulbereich. Diesbezüglich sei Übereinstimmung in der Kommission vorgelegen (vgl. Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32). Der Mitbewerber römisch 40 gab an, dass er entsprechende Kenntnisse im Bereich der Pflichtschulen aufweisen könne. Im Bereich der Bundesschulen seien seine Kenntnisse im Bewerbungszeitpunkt überblicksmäßig gewesen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom

11.10.2023, S. 23). Nach den Angaben der Begutachtungskommission könne der Mitbewerber aufgrund seiner Tätigkeit in der Schulaufsicht Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen aufweisen. Er arbeite als Abteilungsleiter aber auch intensiv und steuernd mit der für den Bundesbereich verantwortlichen Abteilung für Bundesschulen im Bereich Ressourcenzuteilung für Bundesstunden an Neuen Mittelschulen zusammen vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Zu den von der Beschwerdeführerin in Zweifel gezogenen Kenntnissen von römisch 40, im Bundesbereich, zu denen dieser in den Bewerbungsunterlagen keine Angaben gemacht hatte, führte der Zeuge römisch 40 aus, dass sich die diesbezügliche Beurteilung der Kommission auch daraus ergebe, dass das Vorhaben der Neuen Mittelschule auf einem verschränkten Personaleinsatz von Bundes- und Landeslehrpersonal aufgebaut habe und die Umsetzung eines derartigen verschränkten Lehrereinsatzes ohne einer intensiven Involvierung der damaligen Schulaufsicht aus dem Pflichtschulbereich undenkbar gewesen wäre. Aufgrund der damaligen Rolle des Mitbewerbers im Bereich der Pflichtschulen sei er damals damit intensiv befasst gewesen, was der Zeuge selbst auch aus eigener dienstlicher Wahrnehmung, konkret aufgrund gemeinsamer Dienstbesprechungen, bestätigen konnte vergleiche Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 16). Dem bei der Begutachtungskommission als Schriftführer hinzugezogenen Zeugen römisch 40 war erinnerlich, dass zu diesem Anforderungskriterium in der Sitzung diskutiert wurde, den Pflichtschulbereich stärker zu gewichten, weil aufgrund der Bildungsreform dieser Bereich stärker betroffen sei als der Bundesschulbereich. Diesbezüglich sei Übereinstimmung in der Kommission vorgelegen vergleiche Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32).

Der verfahrensgegenständliche Bescheid, dem ebenso wie dem Gutachten der Begutachtungskommission eine im Vergleich zum Mitbewerber geringer ausgeprägte Eignung der Beschwerdeführerin zu entnehmen ist, führt diesbezüglich umfassend aus. Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, der Mitbewerber XXXX verfüge über keinerlei Kenntnisse im Bereich der Bundesschulen, wurde entgegengehalten, dass dieser als Abteilungsleiter intensiv und steuernd mit der für den Bundesbereich verantwortlichen Abteilung für Bundesschulen im Bereich der Ressourcenzuteilung für Bundesstunden an Neuen Mittelschulen zusammengearbeitet habe. Insbesondere habe auch XXXX in einer Stellungnahme festgehalten, dass der Pflichtschullehrerbereich nach ganz anderen Rahmenbedingungen funktioniere und daher die „komplexere Herausforderung“ sei (vgl. Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 16). Nach umfassenden Ausführungen zur Anzahl der Lehrpersonen im Landes- und Bundesbereich kam die belangte Behörde zum Ergebnis, dass derartige Detailkenntnisse bei XXXX in höherem Ausmaß vorhanden gewesen seien als bei der Beschwerdeführerin. Der höhere Maßstab an die Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen als im Bereich der Bundesschulen sei aufgrund der Komplexität und der weit größeren Anzahl der Landeslehrpersonen gerechtfertigt. Der Beschwerdeführerin sei zugestanden worden, dass sie über pädagogisch-fachliche Einsicht und Kenntnisse in vielen Schularten verfüge. Die Kompetenz, Ressourcen dort einzusetzen, wo sie die beste Wirkung entfalten können, habe sie jedoch durch ihre bisherige Berufstätigkeit für den Pflichtschulbereich in weit geringerem Ausmaß erworben als der Mitbewerber. Der verfahrensgegenständliche Bescheid, dem ebenso wie dem Gutachten der Begutachtungskommission eine im Vergleich zum Mitbewerber geringer ausgeprägte Eignung der Beschwerdeführerin zu entnehmen ist, führt diesbezüglich umfassend aus. Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, der Mitbewerber römisch 40 verfüge über keinerlei Kenntnisse im Bereich der Bundesschulen, wurde entgegengehalten, dass dieser als Abteilungsleiter intensiv und steuernd mit der für den Bundesbereich verantwortlichen Abteilung für Bundesschulen im Bereich der Ressourcenzuteilung für Bundesstunden an Neuen Mittelschulen zusammengearbeitet habe. Insbesondere habe auch römisch 40 in einer Stellungnahme festgehalten, dass der Pflichtschullehrerbereich nach ganz anderen Rahmenbedingungen funktioniere und daher die „komplexere Herausforderung“ sei vergleiche Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 16). Nach umfassenden Ausführungen zur Anzahl der Lehrpersonen im Landes- und Bundesbereich kam die belangte Behörde zum Ergebnis, dass derartige Detailkenntnisse bei römisch 40 in höherem Ausmaß vorhanden gewesen seien als bei der Beschwerdeführerin. Der höhere Maßstab an die Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen als im Bereich der Bundesschulen sei aufgrund der Komplexität und der weit größeren Anzahl der Landeslehrpersonen gerechtfertigt. Der Beschwerdeführerin sei zugestanden worden, dass sie über pädagogisch-fachliche Einsicht und Kenntnisse in vielen Schularten verfüge. Die Kompetenz, Ressourcen dort einzusetzen, wo sie die beste Wirkung entfalten können, habe sie jedoch durch ihre bisherige Berufstätigkeit für den Pflichtschulbereich in weit geringerem Ausmaß erworben als der Mitbewerber.

In der mündlichen Verhandlung legten die Zeugen ausführlich dar, dass dieser Punkt umfassend von der

Begutachtungskommission behandelt wurde. Nach Aussage der Zeugin XXXX sei lange darüber diskutiert worden. Ergebnis sei gewesen, dass der Mitbewerber XXXX aus Sicht der Begutachtungskommission durch sein Wissen und Können im Bereich Bildungswesen, im gesamten Schulbereich einen viel höheren Teil abdecken könne. Er habe aufgrund seiner Mitwirkung bei der Reform 2014 weit mehr Expertise in der Personalbewirtschaftung, kenne die Schulen in diesem Bereich sehr gut und habe die meisten Personen unter sich. Das sei für die Bildung der neuen Strukturen sehr wichtig gewesen. Der Mitbewerber habe diesbezüglich sehr viel Erfahrung aufweisen können, weil er mit vielen Institutionen zu tun gehabt habe, die in das Bildungsgeschehen involviert seien (Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 26). In der mündlichen Verhandlung legten die Zeugen ausführlich dar, dass dieser Punkt umfassend von der Begutachtungskommission behandelt wurde. Nach Aussage der Zeugin römisch 40 sei lange darüber diskutiert worden. Ergebnis sei gewesen, dass der Mitbewerber römisch 40 aus Sicht der Begutachtungskommission durch sein Wissen und Können im Bereich Bildungswesen, im gesamten Schulbereich einen viel höheren Teil abdecken könne. Er habe aufgrund seiner Mitwirkung bei der Reform 2014 weit mehr Expertise in der Personalbewirtschaftung, kenne die Schulen in diesem Bereich sehr gut und habe die meisten Personen unter sich. Das sei für die Bildung der neuen Strukturen sehr wichtig gewesen. Der Mitbewerber habe diesbezüglich sehr viel Erfahrung aufweisen können, weil er mit vielen Institutionen zu tun gehabt habe, die in das Bildungsgeschehen involviert seien (Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 26).

Im Ergebnis konnten die belangte Behörde sowie die Zeugen schlüssig darlegen, warum von einer stärker ausgeprägten Qualifikation des Mitbewerbers XXXX beim Kriterium grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen auszugehen war. Im Ergebnis konnten die belangte Behörde sowie die Zeugen schlüssig darlegen, warum von einer stärker ausgeprägten Qualifikation des Mitbewerbers römisch 40 beim Kriterium grundlegende Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen auszugehen war.

2.8.2.6. Kenntnisse im Bereich der wirkungsorientierten Steuerung und Erfolgsmessung, grundlegende statistische Kenntnisse

Entsprechende theoretische Kenntnisse konnte die Beschwerdeführerin im Rahmen ihres Diplomstudiums der Betriebswirtschaftslehre gewinnen, das unter anderem die Fächer Mathematik und Statistik umfasste. In der Praxis hat sie sodann die Steuerung und Erfolgskontrolle sowie statistische Auswertung der Jahresberichte im Qualitätsmanagementsystem durchgeführt. Die Begutachtungskommission sah ebenfalls die Kenntnisse infolge der beruflichen Tätigkeit als gegeben an (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission; S. 4). Entsprechende theoretische Kenntnisse konnte die Beschwerdeführerin im Rahmen ihres Diplomstudiums der Betriebswirtschaftslehre gewinnen, das unter anderem die Fächer Mathematik und Statistik umfasste. In der Praxis hat sie sodann die Steuerung und Erfolgskontrolle sowie statistische Auswertung der Jahresberichte im Qualitätsmanagementsystem durchgeführt. Die Begutachtungskommission sah ebenfalls die Kenntnisse infolge der beruflichen Tätigkeit als gegeben an (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission; S. 4).

Der Mitbewerber XXXX verwies in der mündlichen Verhandlung auf ein spezielles Projekt, in dem ein Fragebogen zur Schul- und Klassensituation entwickelt wurde. Die Ergebnisse dieses Projekts würden auch heute noch angewandt werden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 23). Der Mitbewerber römisch 40 verwies in der mündlichen Verhandlung auf ein spezielles Projekt, in dem ein Fragebogen zur Schul- und Klassensituation entwickelt wurde. Die Ergebnisse dieses Projekts würden auch heute noch angewandt werden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 23).

Die belangte Behörde nennt im verfahrensgegenständlichen Bescheid bei beiden Bewerbern mehrere Tätigkeiten, aufgrund derer diese entsprechende Kenntnisse vorweisen können. Unerwähnt bleibt das von der Beschwerdeführerin absolvierte Studium der Betriebswirtschaftslehre.

Der belangten Behörde kann insofern nicht entgegengetreten werden, als dass sie bei beiden Bewerbern umfassende Kenntnisse erkannt hat. Hierbei sind nicht nur die theoretischen Kenntnisse, die in einem Universitätsstudium gewonnen werden, sondern vielmehr die praktische Erfahrung in diesem Gebiet heranzuziehen. Insbesondere ist dem theoretischen Wissen, das bereits vor mehr als 30 Jahren im Rahmen eines Studiums erworben wurde, nach diesem langen Zeitraum ein verhältnismäßig geringerer Stellenwert zuzuschreiben, sondern sind vielmehr die praktischen Erfahrungen auf diesem Gebiet wesentlich höher einzustufen.

Im Ergebnis lassen sich die von der Behörde genannten Beispiele der Bewerber aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit schwer vergleichen. Nachdem der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Studiums auch ein umfassendes theoretisches Wissen zuzubilligen ist, sind in diesem Punkt die Kenntnisse der Beschwerdeführerin als höherwertiger anzusehen.

2.8.2.7. Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken

Bei diesem Punkt kam die Begutachtungskommission zum Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin diese Fähigkeiten aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit unter Beweis gestellt habe (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Die Beschwerdeführerin selbst belegte dies unter anderem mit Steuerungsgruppentätigkeiten in allen Aufsichtsbereichen, einer Change Management Fortbildung sowie der Fortbildung im XXXX Bildungsplan. Bei diesem Punkt kam die Begutachtungskommission zum Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin diese Fähigkeiten aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit unter Beweis gestellt habe (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Die Beschwerdeführerin selbst belegte dies unter anderem mit Steuerungsgruppentätigkeiten in allen Aufsichtsbereichen, einer Change Management Fortbildung sowie der Fortbildung im römisch 40 Bildungsplan.

Die Begutachtungskommission erwähnte beim Mitbewerber XXXX insbesondere seine Verantwortung bei der Behördenreform 2014 und bei der Einführung der Neuen Mittelschule. Bei diesen Projekten habe er derartige Fähigkeiten unter Beweis stellen können (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10; siehe dazu auch die Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32, wonach die Kommission diesbezüglich insbesondere behördeninternes Wissen aus der Behördenreform 2014 herangezogen habe. Dabei habe der Mitbewerber XXXX bewiesen, dass er strategisches und vor allem organisatorisches Vermögen habe). Der Mitbewerber bestätigte in der mündlichen Verhandlung, dass diese Behördenreform strategisches Handeln verlangt habe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 23 f.). Die Begutachtungskommission erwähnte beim Mitbewerber römisch 40 insbesondere seine Verantwortung bei der Behördenreform 2014 und bei der Einführung der Neuen Mittelschule. Bei diesen Projekten habe er derartige Fähigkeiten unter Beweis stellen können (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10; siehe dazu auch die Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32, wonach die Kommission diesbezüglich insbesondere behördeninternes Wissen aus der Behördenreform 2014 herangezogen habe. Dabei habe der Mitbewerber römisch 40 bewiesen, dass er strategisches und vor allem organisatorisches Vermögen habe). Der Mitbewerber bestätigte in der mündlichen Verhandlung, dass diese Behördenreform strategisches Handeln verlangt habe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 23 f.).

Nach dem verfahrensgegenständlichen Bescheid wurde die Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken von der Beschwerdeführerin und XXXX durch die langjährige berufliche Laufbahn unter Beweis gestellt. Die Beschwerdeführerin habe als Nachweis unter anderem die Steuergruppentätigkeit in allen Aufsichtsbereichen, eine Change Management Fortbildung und die Strategieentwicklung für Bildungsregionen mit Schulen und VertreterInnen der Regionen sowie im Landesschulrat angeführt. Zwar deute die Auflistung dieser Kompetenzen auf Kenntnisse in besonders hohem Ausmaß hin, jedoch könne inhaltlich aus dieser Auflistung nicht mehr gewonnen werden als beim Mitbewerber. Beide hätten in ihrem Bewerbungskonzept ausgereifte Strategieentwicklungen zur Ausgestaltung der regionalen Schulaufsichtsteams in den Bildungsregionen vorgelegt. Die Erfahrung von XXXX falle durch seine Verantwortung bei der Behördenreform 2014 besonders ins Gewicht. Nach dem verfahrensgegenständlichen Bescheid wurde die Fähigkeit zu strategischem und analytischem Denken von der Beschwerdeführerin und römisch 40 durch die langjährige berufliche Laufbahn unter Beweis gestellt. Die Beschwerdeführerin habe als Nachweis unter anderem die Steuergruppentätigkeit in allen Aufsichtsbereichen, eine Change Management Fortbildung und die Strategieentwicklung für Bildungsregionen mit Schulen und VertreterInnen der Regionen sowie im Landesschulrat angeführt. Zwar deute die Auflistung dieser Kompetenzen auf Kenntnisse in besonders hohem Ausmaß hin, jedoch könne inhaltlich aus dieser Auflistung nicht mehr gewonnen werden als beim Mitbewerber. Beide hätten in ihrem Bewerbungskonzept ausgereifte Strategieentwicklungen zur Ausgestaltung der regionalen Schulaufsichtsteams in den Bildungsregionen vorgelegt. Die Erfahrung von römisch 40 falle durch seine Verantwortung bei der Behördenreform 2014 besonders ins Gewicht.

Angesichts der Tatsache, dass der Mitbewerber XXXX im Rahmen der Behördenreform 2014 seine Fähigkeiten zu strategischem und analytischem Denken in einem komplexen, zahlreiche verschiedene Beteiligte betreffenden Reorganisationsprozess erfolgreich unter Beweis stellen konnte, was mehreren Mitgliedern der Begutachtungskommission auch persönlich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt war, kann der höheren

Bewertung des Mitbewerbers durch die Begutachtungskommission und in der Folge durch die belangte Behörde nicht entgegengetreten werden, dies insbesondere auch in Anbetracht der damals bevorstehenden Schaffung der Bildungsdirektionen mit auch zusätzlich auf den Bereich Pädagogischer Dienst zukommenden Aufgaben. Angesichts der Tatsache, dass der Mitbewerber römisch 40 im Rahmen der Behördenreform 2014 seine Fähigkeiten zu strategischem und analytischem Denken in einem komplexen, zahlreiche verschiedene Beteiligte betreffenden Reorganisationsprozess erfolgreich unter Beweis stellen konnte, was mehreren Mitgliedern der Begutachtungskommission auch persönlich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit bekannt war, kann der höheren Bewertung des Mitbewerbers durch die Begutachtungskommission und in der Folge durch die belangte Behörde nicht entgegengetreten werden, dies insbesondere auch in Anbetracht der damals bevorstehenden Schaffung der Bildungsdirektionen mit auch zusätzlich auf den Bereich Pädagogischer Dienst zukommenden Aufgaben.

2.8.2.8. Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke, besondere Eignung zur MitarbeiterInnen- und Teamführung sowie hohes Maß an sozialer Kompetenz

Die Beschwerdeführerin beschrieb ihre Fähigkeiten in diesem Bereich in der mündlichen Verhandlung umfassend. Was sie auszeichne, sei eine strukturierte Herangehensweise an Aufgabenstellungen sowie eine hohe Organisationsstruktur. Sie habe eine Verantwortungs- und Vorbildfunktion, könne dies auch durch Ausbildungen zum zertifizierten Coach sowie zur gerichtsnahen Mediatorin belegen. Sie habe mit Einführung von Qualitätssicherungsprogrammen regelmäßig Leistungsfeedback eingeholt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 16). Die Beschwerdeführerin beschrieb ihre Fähigkeiten in diesem Bereich in der mündlichen Verhandlung umfassend. Was sie auszeichne, sei eine strukturierte Herangehensweise an Aufgabenstellungen sowie eine hohe Organisationsstruktur. Sie habe eine Verantwortungs- und Vorbildfunktion, könne dies auch durch Ausbildungen zum zertifizierten Coach sowie zur gerichtsnahen Mediatorin belegen. Sie habe mit Einführung von Qualitätssicherungsprogrammen regelmäßig Leistungsfeedback eingeholt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 16).

Die Begutachtungskommission sah in diesem Bereich hingegen gewisse Schwächen als gegeben an. Dem Gutachten ist zu entnehmen, dass eine besondere Eignung zur MitarbeiterInnen- und Teamführung sowie ein hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz nicht feststellbar sei. Die Beschwerdeführerin arbeite ausgesprochen akribisch mit einem hohen Arbeitspensum, stoße damit auch an ihre Belastbarkeitsgrenzen und könne dies aber nicht ausreichend reflektieren. Selbstreflexion sei aber eine wichtige Kompetenz bei der Mitarbeiterführung (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Die Begutachtungskommission sah in diesem Bereich hingegen gewisse Schwächen als gegeben an. Dem Gutachten ist zu entnehmen, dass eine besondere Eignung zur MitarbeiterInnen- und Teamführung sowie ein hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz nicht feststellbar sei. Die Beschwerdeführerin arbeite ausgesprochen akribisch mit einem hohen Arbeitspensum, stoße damit auch an ihre Belastbarkeitsgrenzen und könne dies aber nicht ausreichend reflektieren. Selbstreflexion sei aber eine wichtige Kompetenz bei der Mitarbeiterführung (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4).

Der Mitbewerber XXXX führte aus, auf der einen Seite durchaus Empathie zu besitzen, auf der anderen Seite aber in der Führung deutlich zu sein, wenn es die Situation erfordere (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24). Die Begutachtungskommission folgte aus seinen Kompetenzen zu den Punkten 3.-7. die entsprechende Organisationsfähigkeit. Eine besondere Eignung zur MitarbeiterInnen- und Teamführung sowie ein hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz sei bei ihm feststellbar. Er habe unter anderem die größte Abteilung im Landesschulrat nach der Behördenreform aufzubauen und Landesbedienstete in seine Abteilung einzugliedern gehabt (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Der Mitbewerber römisch 40 führte aus, auf der einen Seite durchaus Empathie zu besitzen, auf der anderen Seite aber in der Führung deutlich zu sein, wenn es die Situation erfordere (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24). Die Begutachtungskommission folgte aus seinen Kompetenzen zu den Punkten 3.-7. die entsprechende Organisationsfähigkeit. Eine besondere Eignung zur MitarbeiterInnen- und Teamführung sowie ein hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz sei bei ihm feststellbar. Er habe unter anderem die größte Abteilung im Landesschulrat nach der Behördenreform aufzubauen und Landesbedienstete in seine Abteilung einzugliedern gehabt (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10).

Die Vorsitzende der Begutachtungskommission XXXX dementierte in diesem Zusammenhang das Vorbringen der Beschwerdeführerin, in die Bewertung der sozialen Kompetenz habe eine kurz zuvor erlittene Erkrankung der Beschwerdeführerin Einfluss genommen. Sie sei extrem fleißig, verlässlich, kompetent und fachlich eine Säule. Der

Mitbewerber mache hingegen den Eindruck, noch strukturierter und reflektierter zu sein. Die soziale Kompetenz und Eignung zur Mitarbeiterführung sei bei der Beschwerdeführerin jedenfalls vorhanden, beim Mitbewerber sei dies jedoch eine herausragende Stärke (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 38). Die Zeugin XXXX, die als Vertreterin für Gleichbehandlungsfragen an der Kommissionssitzung teilnahm, bestätigte, in Kenntnis gesundheitlicher Probleme der Beschwerdeführerin gewesen zu sein, diese hätten aber keine Relevanz für die Entscheidung gehabt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 50). Der Zeuge XXXX bestätigte, dass sich die Formulierung betreffend die Belastbarkeitsgrenze nicht auf die Erkrankung der Beschwerdeführerin bezogen habe, sondern auf ihren Arbeitsstil, konkret, dass sie akribisch und bis zur Aufopferung gearbeitet habe, so etwa auch während ihres Urlaubs. Es habe innerhalb der Kommission die Befürchtung bzw. Sorge bestanden, dass sich die Beschwerdeführerin bei so großen Prozessen übernehmen könnte bzw. dann auch die Mitarbeiter überfordere (vgl. Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 34). Der Niederschrift der Begutachtungskommission vom 04.05.2018 ist zu entnehmen, dass diese Fähigkeit beim Mitbewerber als ausgeprägter anzusehen ist (siehe insb S. 5 f. der Niederschrift zur Kommissionssitzung). Die Vorsitzende der Begutachtungskommission römisch 40 dementierte in diesem Zusammenhang das Vorbringen der Beschwerdeführerin, in die Bewertung der sozialen Kompetenz habe eine kurz zuvor erlittene Erkrankung der Beschwerdeführerin Einfluss genommen. Sie sei extrem fleißig, verlässlich, kompetent und fachlich eine Säule. Der Mitbewerber mache hingegen den Eindruck, noch strukturierter und reflektierter zu sein. Die soziale Kompetenz und Eignung zur Mitarbeiterführung sei bei der Beschwerdeführerin jedenfalls vorhanden, beim Mitbewerber sei dies jedoch eine herausragende Stärke vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 38). Die Zeugin römisch 40, die als Vertreterin für Gleichbehandlungsfragen an der Kommissionssitzung teilnahm, bestätigte, in Kenntnis gesundheitlicher Probleme der Beschwerdeführerin gewesen zu sein, diese hätten aber keine Relevanz für die Entscheidung gehabt vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 50). Der Zeuge römisch 40 bestätigte, dass sich die Formulierung betreffend die Belastbarkeitsgrenze nicht auf die Erkrankung der Beschwerdeführerin bezogen habe, sondern auf ihren Arbeitsstil, konkret, dass sie akribisch und bis zur Aufopferung gearbeitet habe, so etwa auch während ihres Urlaubs. Es habe innerhalb der Kommission die Befürchtung bzw. Sorge bestanden, dass sich die Beschwerdeführerin bei so großen Prozessen übernehmen könnte bzw. dann auch die Mitarbeiter überfordere vergleiche Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 34). Der Niederschrift der Begutachtungskommission vom 04.05.2018 ist zu entnehmen, dass diese Fähigkeit beim Mitbewerber als ausgeprägter anzusehen ist (siehe insb S. 5 f. der Niederschrift zur Kommissionssitzung).

Im verfahrensgegenständlichen Bescheid wird in diesem Zusammenhang angeführt, dass dieser Ausschreibungspunkt mehrere Komponenten umfasse und nicht, wie es die Bundes-Gleichbehandlungskommission gesehen habe, das Hauptaugenmerk auf der sozialen Kompetenz gelegen sei. Anders als das die Bundes-Gleichbehandlungskommission festgehalten habe, liege bei der Beschwerdeführerin kein Defizit an sozialer Kompetenz vor bzw. wurde auch keine abwertende Beurteilung getroffen. Vielmehr sei festgehalten worden, dass die Beschwerdeführerin sehr wohl über soziale Kompetenz verfüge, jedoch nicht über eine herausragende soziale Kompetenz. Zusätzlich wurde ausgeführt, dass den Mitgliedern der Begutachtungskommission von Amts wegen bekannt gewesen sei, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihres großen Arbeitseinsatzes auch an die Schulleitungen hohe Erwartungen setzen würde, die diese oft als Belastung oder Druck sehen würden. Selbst wenn schriftliche Berichte darüber nicht im Personalakt aufliegen würden, obliege es den Kommissionsmitgliedern, diese Komponente in ihrer Bewertung zur sozialen Kompetenz einfließen zu lassen.

Dem Mitbewerber XXXX wurde von der Begutachtungskommission hingegen aufgrund dienstlicher Wahrnehmungen hohe Kompetenz zugestanden, dies insbesondere infolge seiner Mitwirkung bei der Behördenreform 2014 (vgl. Zeugeneinvernahme von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32). Dem Mitbewerber römisch 40 wurde von der Begutachtungskommission hingegen aufgrund dienstlicher Wahrnehmungen hohe Kompetenz zugestanden, dies insbesondere infolge seiner Mitwirkung bei der Behördenreform 2014 vergleiche Zeugeneinvernahme von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 32).

Der belangten Behörde kann nicht entgegengetreten werden, wenn sie in diesem Punkt die Fähigkeiten des Mitbewerbers XXXX, als höher ausgeprägt ansieht als bei der Beschwerdeführerin. Der belangten Behörde kann nicht entgegengetreten werden, wenn sie in diesem Punkt die Fähigkeiten des Mitbewerbers römisch 40, als höher ausgeprägt ansieht als bei der Beschwerdeführerin.

Zum Einwand der Bundes-Gleichbehandlungskommission, die Feststellung im Gutachten der

Begutachtungskommission, wonach die Beschwerdeführerin ausgesprochen akribisch und mit einem hohen Arbeitspensum arbeite und sie damit an ihre Belastbarkeitsgrenze gehe und dies nicht ausreichend reflektieren könne, sei verwunderlich, weil die Beschwerdeführerin zertifizierter Coach und diplomierte Mediatorin sei, ist anzumerken, dass eine Ausbildung allein nicht zwingend belegt, dass derartige Fähigkeiten in der Praxis insbesondere in hohem Ausmaß vorliegen. Beim Punkt der sozialen Kompetenz, die in dieses Eignungskriterium als ein Teil einfließt, handelt es sich zudem um ein persönliches Kriterium, das nicht so leicht messbar ist. Bei derartigen schwer messbaren Kriterien ist nach der Judikatur die Bewertung der Dienstbehörde zu überlassen, sofern dies sachlich begründet ist. Die belangte Behörde kam aufgrund behördeninternen Wissens zum Ergebnis, dass bei diesem persönlichen Kriterium eine vorhandene, wenngleich im Vergleich zum Mitbewerber geringer ausgeprägte Eignung der Beschwerdeführerin gegeben ist. In einer Gesamtschau kann dieser Einschätzung der belangten Behörde in Zusammenschau mit den gewonnenen Erfahrungen hinsichtlich der Organisationsfähigkeit und Entscheidungsstärke nicht entgegengetreten werden.

2.8.2.9. Englischkenntnisse

Hinsichtlich der Englischkenntnisse verwies die Beschwerdeführerin in ihrer Bewerbung auf ihre Ausbildung im Rahmen von „Englisch als Arbeitssprache“ sowie auf einen 14-tägigen Auslandsaufenthalt im Rahmen einer „work-experience“ sowie die Teilnahme an internationalen Meetings sowie Schulbesuchen im englischsprachigen Raum, insbesondere aber auch auf ihre Tätigkeit bei der europäischen Vereinigung der Bildungsinspektoren, wo sie ihre Englischkenntnisse auch stets nutzen musste (vgl. Bewerbungsunterlagen bzw. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023. S. 16). Hinsichtlich der Englischkenntnisse verwies die Beschwerdeführerin in ihrer Bewerbung auf ihre Ausbildung im Rahmen von „Englisch als Arbeitssprache“ sowie auf einen 14-tägigen Auslandsaufenthalt im Rahmen einer „work-experience“ sowie die Teilnahme an internationalen Meetings sowie Schulbesuchen im englischsprachigen Raum, insbesondere aber auch auf ihre Tätigkeit bei der europäischen Vereinigung der Bildungsinspektoren, wo sie ihre Englischkenntnisse auch stets nutzen musste vergleiche Bewerbungsunterlagen bzw. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023. S. 16).

Die Begutachtungskommission bestätigte die entsprechenden Fremdsprachenkenntnisse der Beschwerdeführerin und verwies in diesem Zusammenhang im Speziellen auf die internationalen Funktionen der Beschwerdeführerin, ihre Bildungsaufenthalte sowie ihre Ausbildung (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 5). Die Begutachtungskommission bestätigte die entsprechenden Fremdsprachenkenntnisse der Beschwerdeführerin und verwies in diesem Zusammenhang im Speziellen auf die internationalen Funktionen der Beschwerdeführerin, ihre Bildungsaufenthalte sowie ihre Ausbildung vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 5).

Der Mitbewerber XXXX gab zu seinen Sprachkenntnissen, an, in der mündlichen Sprachverwendung aus der Erfahrung durch Auslandsaufenthalte durchaus gut kommunizieren zu können. In der schriftlichen Sprachverwendung sei dies nicht in dem Ausmaß der Fall (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24). Die Begutachtungskommission konstatierte ausreichende Englischkenntnisse. Er habe an zahlreichen Studienreisen teilgenommen und dabei seine Sprachkenntnisse unter Beweis gestellt (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10). Der Mitbewerber römisch 40 gab zu seinen Sprachkenntnissen, an, in der mündlichen Sprachverwendung aus der Erfahrung durch Auslandsaufenthalte durchaus gut kommunizieren zu können. In der schriftlichen Sprachverwendung sei dies nicht in dem Ausmaß der Fall vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24). Die Begutachtungskommission konstatierte ausreichende Englischkenntnisse. Er habe an zahlreichen Studienreisen teilgenommen und dabei seine Sprachkenntnisse unter Beweis gestellt vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 10).

Dem verfahrensgegenständlichen Bescheid ist zu entnehmen, dass die geforderten ausreichenden Englischkenntnisse sowohl bei der Beschwerdeführerin als auch bei XXXX unbestritten gegeben seien. In einer Gesamtschau sei demnach das Ausschreibungskriterium bei beiden mindestens im gleichen Ausmaß erfüllt. Dem verfahrensgegenständlichen Bescheid ist zu entnehmen, dass die geforderten ausreichenden Englischkenntnisse sowohl bei der Beschwerdeführerin als auch bei römisch 40 unbestritten gegeben seien. In einer Gesamtschau sei demnach das Ausschreibungskriterium bei beiden mindestens im gleichen Ausmaß erfüllt.

Dieser Beurteilung ist nicht entgegenzutreten, insbesondere ist in der Ausschreibung nicht näher spezifiziert, in welchem Ausmaß bzw. für welche genauen Zwecke die Englischkenntnisse erforderlich sind.

2.8.3. Zusätzlich war im Ausschreibungstext vorgesehen, dass die BewerberInnen neben Bewerbungsgesuch und Lebenslauf samt Zeugnissen ein ausführliches Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst beizubringen haben.

Dem Gutachten der Begutachtungskommission ist zu entnehmen, dass die Bewerbung der Beschwerdeführerin das geforderte ausführliche Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst enthalte. Das Konzept analysiere gut strukturiert die aktuelle Bildungs- und Schulsituation aus pädagogischer Sicht. Angeführt wird jedoch, dass die Perspektive für die Behörde als Verwaltungsorganisation nicht herausgearbeitet und dargestellt werde (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4). Dem Gutachten der Begutachtungskommission ist zu entnehmen, dass die Bewerbung der Beschwerdeführerin das geforderte ausführliche Konzept betreffend Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für den Bereich Pädagogischer Dienst enthalte. Das Konzept analysiere gut strukturiert die aktuelle Bildungs- und Schulsituation aus pädagogischer Sicht. Angeführt wird jedoch, dass die Perspektive für die Behörde als Verwaltungsorganisation nicht herausgearbeitet und dargestellt werde vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 4).

Zum Konzept des Mitbewerber XXXX führte die Begutachtungskommission an, dass dieser darin strukturiert seine Konzepte und Ideen für den Bereich Pädagogischer Dienst schildere. Er habe auch klar Funktionen und Aufgabenprofile der neuen Funktionen in den Bildungsregionen im Pädagogischen Dienst und die Struktur der neuen Abteilung herausgearbeitet (vgl. Gutachten der Begutachtungskommission, S. 9). Dies bestätigt auch die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission. Dieser ist die Aussage von XXXX zu entnehmen, dass der Mitbewerber die größte Gesamtsicht habe, am ehesten die Herausforderungen der neuen Aufgabe sehe. Die anderen Konzepte seien hingegen verschwommener. Auch ein weiteres Mitglied der Kommission, XXXX , erachtete sein Konzept als am griffigsten (siehe dazu die Niederschrift der Begutachtungskommission, S. 6). Zum Konzept des Mitbewerber römisch 40 führte die Begutachtungskommission an, dass dieser darin strukturiert seine Konzepte und Ideen für den Bereich Pädagogischer Dienst schildere. Er habe auch klar Funktionen und Aufgabenprofile der neuen Funktionen in den Bildungsregionen im Pädagogischen Dienst und die Struktur der neuen Abteilung herausgearbeitet vergleiche Gutachten der Begutachtungskommission, S. 9). Dies bestätigt auch die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission. Dieser ist die Aussage von römisch 40 zu entnehmen, dass der Mitbewerber die größte Gesamtsicht habe, am ehesten die Herausforderungen der neuen Aufgabe sehe. Die anderen Konzepte seien hingegen verschwommener. Auch ein weiteres Mitglied der Kommission, römisch 40 , erachtete sein Konzept als am griffigsten (siehe dazu die Niederschrift der Begutachtungskommission, S. 6).

Der Stellungnahme der Vorsitzenden der Begutachtungskommission XXXX an die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist zu entnehmen, dass die Bewerbung der Beschwerdeführerin nicht ausreichend auf die neue Behördenstruktur eingehe, während der Mitbewerber XXXX die neue Behördenstruktur reflektiere (vgl. Schreiben von XXXX vom 24.09.2018, S. 3). Der Stellungnahme der Vorsitzenden der Begutachtungskommission römisch 40 an die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist zu entnehmen, dass die Bewerbung der Beschwerdeführerin nicht ausreichend auf die neue Behördenstruktur eingehe, während der Mitbewerber römisch 40 die neue Behördenstruktur reflektiere vergleiche Schreiben von römisch 40 vom 24.09.2018, S. 3).

Mitglieder der Begutachtungskommission gaben an, dass das in der Ausschreibung geforderte Konzept gesamt betrachtet einen hohen Stellenwert hatte, zumal es um die Besetzung einer durch die Bildungsreform neu geschaffenen Funktion der Schulverwaltung in den Ländern ging. Insofern sei es wichtig gewesen, die Perspektive der BewerberInnen zu dieser neuen Rolle und Funktion in diesem Konzept zu analysieren, um so Rückschlüsse auf die Funktionsfähigkeit der neuen Funktion in den kommenden Jahren ableiten zu können. Das gemeinsam diskutierte Bild in der Kommission sei gewesen, dass in Hinblick auf die Neuorientierung der Schulaufsicht die von XXXX aufgezeigten Perspektiven schlüssiger und konkreter gewesen seien und eine klare und nachvollziehbare Entwicklungsperspektive habe zeichnen können (vgl. die Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 10 sowie S. 15). Der Zeuge XXXX bestätigte, dass derartige Konzepte in Besetzungsverfahren auch einen entsprechenden Einfluss haben (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 23: „R: Welchen Einfluss hatte das in der Ausschreibung geforderte Konzept? Z5: Da ist mir auch nichts Besonders in Erinnerung. Daher gehe ich davon aus, dass es ein Teil der Bewertung ist. Nachgefragt: In etwa wird dies schon zu einem Drittel bei derartigen Besetzungsverfahren berücksichtigt. [...]). Mitglieder der Begutachtungskommission gaben an, dass das in der Ausschreibung geforderte Konzept gesamt betrachtet einen hohen Stellenwert hatte, zumal es um die Besetzung einer durch die Bildungsreform

neu geschaffenen Funktion der Schulverwaltung in den Ländern ging. Insofern sei es wichtig gewesen, die Perspektive der BewerberInnen zu dieser neuen Rolle und Funktion in diesem Konzept zu analysieren, um so Rückschlüsse auf die Funktionsfähigkeit der neuen Funktion in den kommenden Jahren ableiten zu können. Das gemeinsam diskutierte Bild in der Kommission sei gewesen, dass in Hinblick auf die Neuorientierung der Schulaufsicht die von römisch 40 aufgezeigten Perspektiven schlüssiger und konkreter gewesen seien und eine klare und nachvollziehbare Entwicklungsperspektive habe zeichnen können vergleiche die Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 10 sowie S. 15). Der Zeuge römisch 40 bestätigte, dass derartige Konzepte in Besetzungsverfahren auch einen entsprechenden Einfluss haben vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 23: „R: Welchen Einfluss hatte das in der Ausschreibung geforderte Konzept? Z5: Da ist mir auch nichts Besonders in Erinnerung. Daher gehe ich davon aus, dass es ein Teil der Bewertung ist. Nachgefragt: In etwa wird dies schon zu einem Drittel bei derartigen Besetzungsverfahren berücksichtigt. [...]).

In einer Gesamtschau ergibt sich nach Durchsicht der Konzepte, dass jenes des Mitbewerbers XXXX als besser zu werten ist, weil dieses konkreter auf die bevorstehende Situation infolge der Neustrukturierung der Behörde eingeht. In einer Gesamtschau ergibt sich nach Durchsicht der Konzepte, dass jenes des Mitbewerbers römisch 40 als besser zu werten ist, weil dieses konkreter auf die bevorstehende Situation infolge der Neustrukturierung der Behörde eingeht.

2.8.4. Zusammenfassend führte die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid aus, die bessere Eignung von XXXX werde durch seine umfangreicheren Kenntnisse im überwiegenden Teil der Ausschreibungspunkte, insbesondere in seinen umfangreichen Kenntnissen im Aufbau der Struktur von Behörden und deren Arbeitsabläufen sowie aufgrund seiner für die ausgeschriebene Funktion wichtigen Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen begründet. Dies deckt sich mit den Angaben der Mitglieder der Begutachtungskommission in der mündlichen Verhandlung (vgl. etwa die Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 18; wonach die Kommission in einer Gesamtschau zum Schluss gekommen sei, dass der Bewerber XXXX die Funktion am besten ausfüllen könne). Die Mitglieder der Begutachtungskommission kamen einstimmig zum Ergebnis, dass XXXX für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Ausmaß geeignet sei, während die Eignung bei der Beschwerdeführerin im hohen Ausmaß vorlag. 2.8.4. Zusammenfassend führte die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid aus, die bessere Eignung von römisch 40 werde durch seine umfangreicheren Kenntnisse im überwiegenden Teil der Ausschreibungspunkte, insbesondere in seinen umfangreichen Kenntnissen im Aufbau der Struktur von Behörden und deren Arbeitsabläufen sowie aufgrund seiner für die ausgeschriebene Funktion wichtigen Kenntnisse der Bewirtschaftung der Lehrpersonalressourcen im Bereich der Pflichtschulen begründet. Dies deckt sich mit den Angaben der Mitglieder der Begutachtungskommission in der mündlichen Verhandlung vergleiche etwa die Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 18; wonach die Kommission in einer Gesamtschau zum Schluss gekommen sei, dass der Bewerber römisch 40 die Funktion am besten ausfüllen könne). Die Mitglieder der Begutachtungskommission kamen einstimmig zum Ergebnis, dass römisch 40 für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Ausmaß geeignet sei, während die Eignung bei der Beschwerdeführerin im hohen Ausmaß vorlag.

Die belangte Behörde konnte schlüssig darlegen, aus welchen Gründen sie davon ausging, dass die Beschwerdeführerin die in der Ausschreibung angeführten Anforderungen zwar insgesamt, dies jedoch in geringerem Ausmaß als der Mitbewerber XXXX erfülle. Die belangte Behörde konnte schlüssig darlegen, aus welchen Gründen sie davon ausging, dass die Beschwerdeführerin die in der Ausschreibung angeführten Anforderungen zwar insgesamt, dies jedoch in geringerem Ausmaß als der Mitbewerber römisch 40 erfülle.

2.9. Die Feststellungen zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergeben sich aus dem im Akt einliegenden Gutachten.

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

begründen, wenn sie zu teils abweichenden Schlussfolgerungen aus den da wie dort zugrundeliegenden Beweisergebnissen kommt vergleiche VwGH 21.02.2013, 2012/02/2013).

Festzuhalten ist, dass an der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 20.02.2019 neben der Beschwerdeführerin die Gleichbehandlungsbeauftragte XXXX sowie als DienstgebervertreterInnen XXXX sowie XXXX , beide von der belangten Behörde, teilnahmen. Nicht geladen waren die anderen BewerberInnen, insbesondere nicht der Mitbewerber XXXX , bzw. auch keine weiteren Mitglieder der Begutachtungskommission. Dem Bundesverwaltungsgericht war es infolge der Aussagen der Beschwerdeführerin, der belangten Behörde sowie der ZeugInnen möglich, ein umfassendes Bild zu gewinnen, das im Ergebnis eine bessere Eignung des Mitbewerbers XXXX ergab. Festzuhalten ist, dass an der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission am 20.02.2019 neben der Beschwerdeführerin die Gleichbehandlungsbeauftragte römisch 40 sowie als DienstgebervertreterInnen römisch 40 sowie römisch 40 , beide von der belangten Behörde, teilnahmen. Nicht geladen waren die anderen BewerberInnen, insbesondere nicht der Mitbewerber römisch 40 , bzw. auch keine weiteren Mitglieder der Begutachtungskommission. Dem Bundesverwaltungsgericht war es infolge der Aussagen der Beschwerdeführerin, der belangten Behörde sowie der ZeugInnen möglich, ein umfassendes Bild zu gewinnen, das im Ergebnis eine bessere Eignung des Mitbewerbers römisch 40 ergab.

Insofern im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission moniert wird, dass kein Hearing der BewerberInnen durchgeführt wurde, ist dem in Übereinstimmung mit der belangten Behörde zu entgegnen, dass ein derartiges Hearing gesetzlich nicht zwingend vorgesehen ist (vgl. § 9 AusG, wonach dieses nur durchzuführen ist, soweit dies erforderlich ist). Sofern vorgebracht wird, die Bewerbung des Mitbewerbers habe nur aus einem halbseitigen Bewerbungsschreiben, einem tabellarischen Lebenslauf, einigen Zeilen mit „persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen“ bestanden, wohingegen die Bewerbung der Beschwerdeführerin wesentlich umfangreicher sei, ist darauf hinzuweisen, dass es diesbezüglich nicht allein auf die Bewerbung ankommt, sondern vielmehr die Eignung der Bewerber auch aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten festzustellen ist (vgl. § 9 AusG), wie dies die Begutachtungskommission auch getan hat (siehe dazu etwa auch die Zeugenaussage von XXXX , wonach in die Bewertung auch Erkenntnisse aus dem laufenden Dienstbetrieb eingeflossen seien, vgl. Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 13 f.). Insofern im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission moniert wird, dass kein Hearing der BewerberInnen durchgeführt wurde, ist dem in Übereinstimmung mit der belangten Behörde zu entgegnen, dass ein derartiges Hearing gesetzlich nicht zwingend vorgesehen ist vergleiche Paragraph 9, AusG, wonach dieses nur durchzuführen ist, soweit dies erforderlich ist). Sofern vorgebracht wird, die Bewerbung des Mitbewerbers habe nur aus einem halbseitigen Bewerbungsschreiben, einem tabellarischen Lebenslauf, einigen Zeilen mit „persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen“ bestanden, wohingegen die Bewerbung der Beschwerdeführerin wesentlich umfangreicher sei, ist darauf hinzuweisen, dass es diesbezüglich nicht allein auf die Bewerbung ankommt, sondern vielmehr die Eignung der Bewerber auch aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten festzustellen ist vergleiche Paragraph 9, AusG), wie dies die Begutachtungskommission auch getan hat (siehe dazu etwa auch die Zeugenaussage von römisch 40 , wonach in die Bewertung auch Erkenntnisse aus dem laufenden Dienstbetrieb eingeflossen seien, vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 13 f.).

Insoweit im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission an mehreren Stellen vorgebracht wird, dass in gewissen Punkten dem Gutachten der Begutachtungskommission nicht entnommen werden könne, dass gewisse Qualifikationen des Mitbewerbers weniger ausgeprägt seien als bei der Beschwerdeführerin, ist anzuführen, dass das Gutachten der Begutachtungskommission generell keine Vergleiche zwischen sämtlichen Bewerbern anstellt, sondern – wie auch vom AusG gefordert – die Eignung der BewerberInnen in Bezug auf die Anforderungen geprüft hat und für jede/n Einzelne/n sodann zu jedem Eignungskriterium eine Beurteilung vornahm und abschließend für jede/n BewerberIn in Zusammenschau mit dem vorzulegenden Konzept abschließend feststellt, in welchem Umfang eine Eignung der jeweiligen Kandidatin/des jeweiligen Kandidaten gegeben ist. Qualifikationsvergleiche wurden im Gutachten der Begutachtungskommission generell nicht angestellt und ist dies nach dem AusG auch nicht vorgesehen.

2.10. Aus sämtlichen Aussagen konnte das Bundesverwaltungsgericht keine Anhaltspunkte für die Annahme ableiten, dass der Mitbewerber XXXX gegenüber der Beschwerdeführerin aus Gründen des Geschlechts, der Weltanschauung oder aus einem anderen im B-GIBG normierten Grund der Vorzug gegeben worden wäre. Sämtliche als Zeugen

befragten Mitglieder der Begutachtungskommission gaben unabhängig voneinander befragt übereinstimmend an, dass im Rahmen der Begutachtung das Geschlecht der Bewerber keinerlei Rolle gespielt habe. Dies bestätigten die ebenfalls an der Kommissionssitzung anwesende Frauenbeauftragte und der Schriftführer. Auch ansonsten hat sich in keiner Form im Laufe des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht herauskristallisiert, dass das Geschlecht der Bewerber im gesamten Besetzungsvorgang irgendwie von Bedeutung gewesen wäre. 2.10. Aus sämtlichen Aussagen konnte das Bundesverwaltungsgericht keine Anhaltspunkte für die Annahme ableiten, dass der Mitbewerber römisch 40 gegenüber der Beschwerdeführerin aus Gründen des Geschlechts, der Weltanschauung oder aus einem anderen im B-GIBG normierten Grund der Vorzug gegeben worden wäre. Sämtliche als Zeugen befragten Mitglieder der Begutachtungskommission gaben unabhängig voneinander befragt übereinstimmend an, dass im Rahmen der Begutachtung das Geschlecht der Bewerber keinerlei Rolle gespielt habe. Dies bestätigten die ebenfalls an der Kommissionssitzung anwesende Frauenbeauftragte und der Schriftführer. Auch ansonsten hat sich in keiner Form im Laufe des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht herauskristallisiert, dass das Geschlecht der Bewerber im gesamten Besetzungsvorgang irgendwie von Bedeutung gewesen wäre.

Dem Vorbringen, die Beschwerdeführerin sei mangels Abhaltung eines Hearings aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden, vermag das Bundesverwaltungsgericht nicht zu folgen. Die Beschwerdeführerin konnte selbst nicht schlüssig darlegen, inwieweit aufgrund der Nichtdurchführung eines Hearings eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots liegen sollte (siehe dazu Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 10). Die Beschwerdeführerin brachte vor, dass sie in einem Hearing die Möglichkeit gehabt hätte, den Punkt, dass sie soziale Kompetenz nur im geringeren Ausmaß aufweisen würde, aufzugreifen und widerlegen zu können. Daraus lässt sich jedoch keine Verletzung des Gebots der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ableiten.

Dazu ist anzumerken, dass ein Hearing nur eine Momentaufnahme darstellt und insbesondere zeigt, wie sich jemand präsentiert. Keine Aussagekraft hätte ein Hearing hingegen zu Qualifikationen, wie etwa ein/e BewerberIn im Umgang mit MitarbeiterInnen agiert etc. Diesbezüglich ist das behördeninterne Wissen, das auf Erfahrungen über längere Zeiträume aufbaut, aussagekräftiger. Dieses wurde auch bei der Bewertung herangezogen. Ohne Relevanz ist im Übrigen auch, ob bzw. dass in anderen Bundesländern in vergleichbaren Situationen Hearings durchgeführt wurden.

Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, XXXX hätte aufgrund seiner guten Kontakte und Vernetzung zur Landesregierung einen Vorteil gehabt, entgegnete die Vorsitzende der Begutachtungskommission XXXX, dass die Kommission lediglich eine Bewertung der BewerberInnen vorgenommen habe. Die Entscheidung, wer zum Leiter/zur Leiterin bestellt wurde, sei eine ausschließliche Entscheidung des Bundesministers gewesen. Welchen Einfluss der Landesschulrat gehabt haben solle, habe die Beschwerdeführerin nicht schlüssig darlegen können. Im Übrigen würden ihr als Vorsitzende der Kommission alle BewerberInnen nahe stehen, weil diese seit vielen Jahren geschätzte MitarbeiterInnen im Landesschulrat gewesen seien. Der Landesschulrat als Behörde habe im Verfahren überhaupt keine Funktion gehabt. Vielmehr habe nach den gesetzlichen Vorgaben zusammengesetzte Kommission eine Entscheidungshilfe geschaffen und Kalküle vergeben (vgl. Schreiben von XXXX an die Gleichbehandlungskommission vom 24.09.2018, S. 2) Dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, römisch 40 hätte aufgrund seiner guten Kontakte und Vernetzung zur Landesregierung einen Vorteil gehabt, entgegnete die Vorsitzende der Begutachtungskommission römisch 40, dass die Kommission lediglich eine Bewertung der BewerberInnen vorgenommen habe. Die Entscheidung, wer zum Leiter/zur Leiterin bestellt wurde, sei eine ausschließliche Entscheidung des Bundesministers gewesen. Welchen Einfluss der Landesschulrat gehabt haben solle, habe die Beschwerdeführerin nicht schlüssig darlegen können. Im Übrigen würden ihr als Vorsitzende der Kommission alle BewerberInnen nahe stehen, weil diese seit vielen Jahren geschätzte MitarbeiterInnen im Landesschulrat gewesen seien. Der Landesschulrat als Behörde habe im Verfahren überhaupt keine Funktion gehabt. Vielmehr habe nach den gesetzlichen Vorgaben zusammengesetzte Kommission eine Entscheidungshilfe geschaffen und Kalküle vergeben vergleiche Schreiben von römisch 40 an die Gleichbehandlungskommission vom 24.09.2018, S. 2)

Im gesamten Verfahren kam nicht hervor, dass politische Einflüsse in der Besetzungsentscheidung maßgeblich gewesen wären. Die Begutachtungskommission wurde gesetzeskonform zusammengesetzt und konnten in der Zusammensetzung keinerlei politische Einflussnahmen gesehen werden. In dieser befand sich ex lege die Bildungsdirektorin; die weiteren Mitglieder der Kommission, konkret ein (wie gesetzlich vorgesehenes männliches) Mitglied des Bundesministeriums, ein weiteres Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie des zuständigen Zentralausschusses wurden nicht von der Vorsitzenden ausgewählt, sondern hatte diese auf die Bestellung keinen

Einfluss (vgl. die diesbezügliche Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 32). Im Übrigen wären die beiden der gleichen Weltanschauung zuzurechnen. Im gesamten Verfahren kam nicht hervor, dass politische Einflüsse in der Besetzungsentscheidung maßgeblich gewesen wären. Die Begutachtungskommission wurde gesetzeskonform zusammengesetzt und konnten in der Zusammensetzung keinerlei politische Einflussnahmen gesehen werden. In dieser befand sich ex lege die Bildungsdirektorin; die weiteren Mitglieder der Kommission, konkret ein (wie gesetzlich vorgesehenes männliches) Mitglied des Bundesministeriums, ein weiteres Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie des zuständigen Zentralausschusses wurden nicht von der Vorsitzenden ausgewählt, sondern hatte diese auf die Bestellung keinen Einfluss vergleiche die diesbezügliche Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 32). Im Übrigen wären die beiden der gleichen Weltanschauung zuzurechnen.

Der Mitbewerber XXXX , gab diesbezüglich befragt an, er sei bis XXXX Vorsitzender des Dienststellenausschusses im Bezirk XXXX für die Liste XXXX gewesen, weiters sei er im XXXX gewesen. Nunmehr sei er nicht mehr politisch tätig, jedoch Parteimitglied (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 27). Die Beschwerdeführerin selbst war nach ihren Angaben im Fachausschuss für das Bundesland XXXX tätig, das sei jedoch eine Personalvertreterzuständigkeit gewesen und keine politische (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 29). Der Mitbewerber römisch 40 , gab diesbezüglich befragt an, er sei bis römisch 40 Vorsitzender des Dienststellenausschusses im Bezirk römisch 40 für die Liste römisch 40 gewesen, weiters sei er im römisch 40 gewesen. Nunmehr sei er nicht mehr politisch tätig, jedoch Parteimitglied vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 27). Die Beschwerdeführerin selbst war nach ihren Angaben im Fachausschuss für das Bundesland römisch 40 tätig, das sei jedoch eine Personalvertreterzuständigkeit gewesen und keine politische vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 29).

Die Zeugin XXXX gab zum Vorwurf des politischen Naheverhältnisses des Mitbewerbers an, sie hätte auch zur Beschwerdeführerin dasselbe Naheverhältnis, dies resultierend dadurch, dass die Beschwerdeführer ebenso wie sie im XXXX vertreten gewesen sei, der eine Vorfeldorganisation der XXXX sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 37). Ein weiterer Zeuge gab an, seines Wissens nach hätten die Beschwerdeführerin und XXXX dieselbe politische Ausrichtung; dies hätte jedoch in der Begutachtungskommission ohnedies keine Rolle gespielt (vgl. die Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 29). Andere Zeugen gaben an, nicht in Kenntnis zu sein, welche politische Ausrichtung die Bewerber hätten, weiters, dass dies in keiner Weise Thema der Kommissionsitzung gewesen sei (vgl. etwa die Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 10; ebenso XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 22). Die Zeugin römisch 40 gab zum Vorwurf des politischen Naheverhältnisses des Mitbewerbers an, sie hätte auch zur Beschwerdeführerin dasselbe Naheverhältnis, dies resultierend dadurch, dass die Beschwerdeführer ebenso wie sie im römisch 40 vertreten gewesen sei, der eine Vorfeldorganisation der römisch 40 sei vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 37). Ein weiterer Zeuge gab an, seines Wissens nach hätten die Beschwerdeführerin und römisch 40 dieselbe politische Ausrichtung; dies hätte jedoch in der Begutachtungskommission ohnedies keine Rolle gespielt vergleiche die Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 29). Andere Zeugen gaben an, nicht in Kenntnis zu sein, welche politische Ausrichtung die Bewerber hätten, weiters, dass dies in keiner Weise Thema der Kommissionsitzung gewesen sei vergleiche etwa die Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 10; ebenso römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 09.11.2023, S. 22).

Etwaige Gerüchte in der Bildungsdirektion im Zeitraum des Besetzungsverfahrens, weiters diesbezügliche, dem Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht bekannte Zeitungsartikel, wonach es bestimmte Favoriten im Besetzungsverfahren gegeben hätte, vermögen alleine keine Diskriminierung darzustellen. Auch waren die Gerüchte für das Bundesverwaltungsgericht nicht greifbar. Der Mitbewerber XXXX gab etwa abweichend von der Aussage der Beschwerdeführerin an, seiner Erinnerung nach seien diese Gerüchte in eine andere Richtung gegangen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 21). Etwaige Gerüchte in der Bildungsdirektion im Zeitraum des Besetzungsverfahrens, weiters diesbezügliche, dem Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht bekannte Zeitungsartikel, wonach es bestimmte Favoriten im Besetzungsverfahren gegeben hätte, vermögen alleine keine Diskriminierung darzustellen. Auch waren die Gerüchte für das Bundesverwaltungsgericht nicht greifbar. Der Mitbewerber römisch 40 gab etwa abweichend von der Aussage der Beschwerdeführerin an, seiner Erinnerung nach seien diese Gerüchte in eine andere Richtung gegangen vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 21).

Im Ermittlungserfahren kam im Ergebnis hervor, dass andere Gründe für die Besetzung der gegenständlichen Stelle

durch die belangte Behörde ausschlaggebend waren, die nicht dem Geschlecht oder einem anderen im B-GIBG genannten Diskriminierungsgrund zugeordnet werden können. Dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission war somit nicht zu folgen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. 3.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Eine derartige Regelung wird in den einschlägigen Materiengesetzen nicht getroffen. Es liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde

3.1. Zur Rechtslage:

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

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

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

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

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

Paragraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht, 1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,, 2. bei der Festsetzung des Entgelts,, 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,, 4. bei

Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,, 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),, 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und, 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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

Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

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

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

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

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

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

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

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

(4) [...]

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

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

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

(7) [...]

3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist. 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. Diese Ausführungen treffen für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse zu. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (siehe etwa VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212). 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).3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über

einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist. 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. Diese Ausführungen treffen für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse zu. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (siehe etwa VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212). 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 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). 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 18.12.2014, Ro 2014/12/0030).

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

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

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

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

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

3.4. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche/Entschädigungen nach § 18a B-GIBG

(„Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) und § 19b leg. cit. („Erlittene persönliche Beeinträchtigung“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus. 3.4. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche/Entschädigungen nach Paragraph 18 a, B-GIBG („Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) und Paragraph 19 b, leg. cit. („Erlittene persönliche Beeinträchtigung“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignetste Kandidatin zu sehen 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 sowohl der Mitbewerber, der mit der Funktion betraut wurde, als auch die Beschwerdeführerin die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen, insbesondere den Bewerbungsschreiben sowie dem in der Ausschreibung geforderten Konzept, unter Berücksichtigung des Gutachtens der Begutachtungskommission mitsamt der darin enthaltenen Einschätzung zur Eignung der BewerberInnen, nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass XXXX gegenüber den anderen Bewerberinnen der Vorzug zu geben ist. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt (vgl. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnten die Vertreter der belangten Behörde sowie die befragten ZeugenInnen glaubhaft darlegen, sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils auseinandergesetzt zu haben. Dabei wurden nicht nur die Bewerbungsunterlagen herangezogen, sondern wurde die Eignung im Einklang mit § 9 Abs. 4 AusG festgestellt. Sämtliche Anforderungen der Ausschreibung, insbesondere auch das vorzulegende Konzept, haben in die Bewertung Einfluss genommen. Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignetste Kandidatin zu sehen 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 sowohl der Mitbewerber, der mit der Funktion betraut wurde, als auch die Beschwerdeführerin die geforderten Anforderungen im Allgemeinen erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen, insbesondere den Bewerbungsschreiben sowie dem in der Ausschreibung geforderten Konzept, unter Berücksichtigung des Gutachtens der Begutachtungskommission mitsamt der darin enthaltenen Einschätzung zur Eignung der BewerberInnen, nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass römisch 40 gegenüber den anderen Bewerberinnen der Vorzug zu geben ist. Dies hat die belangte Behörde im verfahrensgegenständlichen Bescheid unter Heranziehung der in der Ausschreibung normierten Eignungserfordernisse, einem sodann durchgeführten Vergleich der beiden Bewerber entsprechend begründet und sich auch mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission näher auseinandergesetzt vergleiche VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnten die Vertreter der belangten Behörde sowie die befragten ZeugenInnen glaubhaft darlegen, sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils auseinandergesetzt zu haben. Dabei wurden nicht nur die Bewerbungsunterlagen herangezogen, sondern wurde die Eignung im Einklang mit Paragraph 9, Absatz 4, AusG festgestellt. Sämtliche Anforderungen der Ausschreibung, insbesondere auch das vorzulegende Konzept, haben in die Bewertung Einfluss genommen.

Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen BewerberInnen 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 beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen BewerberInnen 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 beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist.

Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens den Bestgeeigneten mit der Stelle betraut. Die Zusammensetzung der Begutachtungskommission entsprach § 7 AusG, nach Durchführung einer Kommissionssitzung hat diese ein begründetes Gutachten erstattet, dem zu entnehmen ist, welche der BewerberInnen als geeignet bzw. in welchem Ausmaß diese geeignet sind (siehe dazu § 10 AusG). Die Behörde hat nach Durchführung eines ordnungsgemäßen Besetzungsverfahrens den Bestgeeigneten mit der Stelle betraut. Die Zusammensetzung der Begutachtungskommission entsprach Paragraph 7, AusG, nach Durchführung einer Kommissionssitzung hat diese ein begründetes Gutachten erstattet, dem zu entnehmen ist, welche der BewerberInnen als geeignet bzw. in welchem Ausmaß diese geeignet sind (siehe dazu Paragraph 10, AusG).

Die Einschätzung der belangten Behörde, XXXX als höher qualifiziert zu bewerten, ist somit jedenfalls vertretbar (vgl. VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015). Die Einschätzung der belangten Behörde, römisch 40 als höher qualifiziert zu bewerten, ist somit jedenfalls vertretbar (vergleiche VwGH 29.12.2020, Ra 2020/12/0015).

3.5. Voraussetzung für jeden Schadenersatzanspruch ist, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs, somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Von der Beschwerdeführerin wurde dabei eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund der Weltanschauung vorgebracht. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission konstatierte im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

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

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

Aus sämtlichen Aussagen der einvernommenen Zeugen konnte das Bundesverwaltungsgericht keine Anhaltspunkte für die Annahme ableiten, dass dem Mitbewerber gegenüber der Beschwerdeführerin aus Gründen des Geschlechts oder aus einem anderen Diskriminierungsgrund nach dem B-GIBG der Vorzug gegeben worden wäre.

3.6. Gesamt betrachtet kann nach umfassender Betrachtung der Bewerber in sämtlichen Anforderungskriterien (siehe dazu umfassend unter Punkt 2.12.) der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission – wie beweiswürdigend ausgeführt – nicht geteilt werden.

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

3.7. Sofern die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang vorbrachte, dass kein Hearing durchgeführt wurde, ist in Übereinstimmung mit der belangten Behörde auszuführen, dass die Abhaltung eines Hearings nicht zwingend gefordert ist. § 9 Abs. 1 AusG sieht vor, dass die Begutachtungskommission sich dann in Form eines Bewerbungsgesprächs einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber zu verschaffen hat, wenn dies erforderlich ist. Die belangte Behörde, insbesondere aber die Mitglieder der Begutachtungskommission haben in der mündlichen Verhandlung schlüssig dargelegt, warum sie die Abhaltung eines Hearings für nicht erforderlich hielten und kann der diesbezüglichen Argumentation auch nicht entgegengetreten werden. 3.7. Sofern die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang vorbrachte, dass kein Hearing durchgeführt wurde, ist in Übereinstimmung mit der belangten Behörde auszuführen, dass die Abhaltung eines Hearings nicht zwingend gefordert ist. Paragraph 9, Absatz eins, AusG sieht vor, dass die Begutachtungskommission sich dann in Form eines Bewerbungsgesprächs einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber zu verschaffen hat, wenn dies erforderlich ist. Die belangte Behörde, insbesondere aber die Mitglieder der Begutachtungskommission haben in der mündlichen Verhandlung schlüssig dargelegt, warum sie die Abhaltung eines Hearings für nicht erforderlich hielten und kann der diesbezüglichen Argumentation auch nicht entgegengetreten werden.

Insoweit der Beschwerdeführervertreter in der mündlichen Verhandlung vorbrachte, die Kommission hätte aufgrund der überreichten Bewerbungsunterlagen ohne Abhaltung eines Hearings nur die Beschwerdeführerin mit der ausgeschriebenen Position betrauen dürfen, weil der Mitbewerber auf gewisse Anforderungskriterien in seiner Bewerbung inhaltlich nicht eingegangen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24, 28), ist dem zu entgegnen, dass bei der Prüfung der Bewerbungsgesuche nicht nur die Bewerbungsunterlagen maßgeblich sind. Vielmehr kann die Begutachtungskommission auch Einsicht in die Personalunterlagen nehmen (§ 9 Abs. 2 AusG). Die Eignung ist sodann insbesondere aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der BewerberInnen, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und auf Grund der bisher erbrachten Leistungen festzustellen (§ 9 Abs. 4 AusG). Die Begutachtungskommission hat die BewerberInnen somit zu Recht nicht nur anhand der Bewerbungsunterlagen, sondern im Einklang mit den Vorgaben des AusG auch anhand des behördeninternen Wissens beurteilt. Insoweit der Beschwerdeführervertreter in der mündlichen Verhandlung vorbrachte, die Kommission hätte aufgrund der überreichten Bewerbungsunterlagen ohne Abhaltung eines Hearings nur die Beschwerdeführerin mit der ausgeschriebenen Position betrauen dürfen, weil der Mitbewerber auf gewisse Anforderungskriterien in seiner Bewerbung inhaltlich nicht eingegangen sei (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 11.10.2023, S. 24, 28), ist dem zu entgegnen, dass bei der Prüfung der Bewerbungsgesuche nicht nur die Bewerbungsunterlagen maßgeblich sind. Vielmehr kann die Begutachtungskommission auch Einsicht in die Personalunterlagen nehmen (Paragraph 9, Absatz 2, AusG). Die Eignung ist sodann insbesondere aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der BewerberInnen, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und auf Grund der bisher erbrachten Leistungen festzustellen (Paragraph 9, Absatz 4, AusG). Die Begutachtungskommission hat die BewerberInnen somit zu Recht nicht nur anhand der Bewerbungsunterlagen, sondern im Einklang mit den Vorgaben des AusG auch anhand des behördeninternen Wissens beurteilt.

3.8. Zum Einwand der Beschwerdeführerin, ihr sei im Behördenverfahren ein Parteiengehör mit einer zu kurzen Frist gewährt worden, ist festzuhalten, dass eine allfällige Verletzung des Parteiengehörs als saniert anzusehen ist, wenn die Partei Gelegenheit gehabt hat, zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens im Rechtsmittel gegen den

erstinstanzlichen Bescheid Stellung zu nehmen (vgl. VwGH 25.05.2021, Ra 2020/08/0046). Allfällige Verfahrensmängel im Verfahren vor der belangten Behörde werden durch ein mängelfreies Verfahren vor dem Verwaltungsgericht saniert (vgl. VwGH 28.02.2022, Ra 2021/09/0251). 3.8. Zum Einwand der Beschwerdeführerin, ihr sei im Behördenverfahren ein Parteiengehör mit einer zu kurzen Frist gewährt worden, ist festzuhalten, dass eine allfällige Verletzung des Parteiengehörs als saniert anzusehen ist, wenn die Partei Gelegenheit gehabt hat, zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens im Rechtsmittel gegen den erstinstanzlichen Bescheid Stellung zu nehmen (vergleiche VwGH 25.05.2021, Ra 2020/08/0046). Allfällige Verfahrensmängel im Verfahren vor der belangten Behörde werden durch ein mängelfreies Verfahren vor dem Verwaltungsgericht saniert (vergleiche VwGH 28.02.2022, Ra 2021/09/0251).

Im verfahrensgegenständlichen Fall gewährte die belangte Behörde ein Parteiengehör mit einer Frist von einer Woche. Diese kurze Frist dürfte insbesondere der Tatsache geschuldet sein, dass das Bundesverwaltungsgericht der belangten Behörde mit Teilerkenntnis vom 03.04.2023 auftrag, den versäumten Bescheid unter Zugrundelegung der festgelegten Rechtsanschauung binnen acht Wochen (aufgrund der in § 28 Abs. 7 VwGVG normierten Höchstfrist) zu erlassen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshof erübrigt sich jedoch eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage der Frist des Parteiengehörs, nachdem diesbezüglich ggf. ohnedies eine Sanierung eingetreten wäre. Im verfahrensgegenständlichen Fall gewährte die belangte Behörde ein Parteiengehör mit einer Frist von einer Woche. Diese kurze Frist dürfte insbesondere der Tatsache geschuldet sein, dass das Bundesverwaltungsgericht der belangten Behörde mit Teilerkenntnis vom 03.04.2023 auftrag, den versäumten Bescheid unter Zugrundelegung der festgelegten Rechtsanschauung binnen acht Wochen (aufgrund der in Paragraph 28, Absatz 7, VwGVG normierten Höchstfrist) zu erlassen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshof erübrigt sich jedoch eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage der Frist des Parteiengehörs, nachdem diesbezüglich ggf. ohnedies eine Sanierung eingetreten wäre.

3.9. Insoweit die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung vorbrachte, der Antrag sei generell verspätet gewesen, was jedoch im verfahrensgegenständlichen Bescheid nicht releviert wurde, ist auf die Maßgabenbestimmung des § 6 Dienstrechtsverfahrensgesetz zu verweisen, wonach die Tage des Laufes des Dienstweges in den Fristenlauf nicht eingerechnet werden. Bei der Bildungsdirektion handelt es sich um eine nachgeordnete Dienststelle bzw. Dienstbehörde des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (vgl § 3 Abs. 4 BD-EG). Ob der Antrag im verfahrensgegenständlichen Fall tatsächlich verspätet war, kann jedoch dahingestellt bleiben, nachdem ein derartiger Mangel ohnedies zu keinem anderen Ausgang des Beschwerdeverfahrens geführt hätte. Die Beschwerde war bereits aus den oben angeführten Gründen infolge der Besteignung des Mitbewerbers und mangels Vorliegens einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots als unbegründet abzuweisen. 3.9. Insoweit die belangte Behörde in der mündlichen Verhandlung vorbrachte, der Antrag sei generell verspätet gewesen, was jedoch im verfahrensgegenständlichen Bescheid nicht releviert wurde, ist auf die Maßgabenbestimmung des Paragraph 6, Dienstrechtsverfahrensgesetz zu verweisen, wonach die Tage des Laufes des Dienstweges in den Fristenlauf nicht eingerechnet werden. Bei der Bildungsdirektion handelt es sich um eine nachgeordnete Dienststelle bzw. Dienstbehörde des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (vergleiche Paragraph 3, Absatz 4, BD-EG). Ob der Antrag im verfahrensgegenständlichen Fall tatsächlich verspätet war, kann jedoch dahingestellt bleiben, nachdem ein derartiger Mangel ohnedies zu keinem anderen Ausgang des Beschwerdeverfahrens geführt hätte. Die Beschwerde war bereits aus den oben angeführten Gründen infolge der Besteignung des Mitbewerbers und mangels Vorliegens einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots als unbegründet abzuweisen.

3.10. Zum Antrag der Beschwerdeführerin, noch zusätzliche Zeugen zu ihrer Führungs- bzw. Sozialkompetenz einzuvernehmen, ist anzuführen, dass es auf diesen Beweis im gegenständlichen Verfahren nicht ankommt. Insbesondere zur Frage der Führungskompetenz wurde deren Vorliegen bei der Beschwerdeführerin von der belangten Behörde nicht in Frage gestellt. Hinsichtlich der Sozialkompetenz, die im Übrigen von der belangten Behörde ebenfalls nicht bezweifelt wurde. Vielmehr wurde durch die Begutachtungskommission bzw. die belangte Behörde gesamt betrachtet die bessere Eignung des Mitbewerbers festgestellt. Somit würden Aussagen ehemaliger Vorgesetzter/ArbeitskollegInnen am Ergebnis nichts ändern. Die Aussagen hätten insofern auch keinen Mehrwert, weil sie nichts zum Vergleich zum Mitbewerber beitragen könnten. Insbesondere ist diesbezüglich der belangten Behörde gemäß der Rechtsprechung in diesem schwer messbaren Bewertungskriterium ein gewisser Handlungsspielraum zuzugestehen.

3.11. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GIBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin

steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach § 18a und § 19b B-GIBG zu.3.11. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GIBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach Paragraph 18 a und Paragraph 19 b, B-GIBG zu.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden und die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es – wie unter Punkt 3. dargelegt – 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 – wie unter Punkt 3. dargelegt – 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.

Im Einklang mit der höchstgerichtlichen Rechtsprechung hat sich die belangte Behörde im Verfahren insbesondere umfassend mit den Bewerbern und deren Fähigkeiten sowie mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission auseinandergesetzt.

Schlagworte

Arbeitsplatz Ausscheidung beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bewerbung Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot fachliche Eignung Gleichbehandlung Gutachten Leitungsfunktion öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Eignung Qualifikation

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W293.2261389.3.00

Im RIS seit

05.04.2024

Zuletzt aktualisiert am

05.04.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at