

TE Bvwg Erkenntnis 2024/2/14 W213 2268801-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.02.2024

Entscheidungsdatum

14.02.2024

Norm

B-GIBG §1

B-GIBG §11

B-GIBG §11c

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19a

B-GIBG §20

B-GIBG §4

B-GIBG §4a

B-VG Art133 Abs4

1. B-GIBG § 1 heute
 2. B-GIBG § 1 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
 3. B-GIBG § 1 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 4. B-GIBG § 1 gültig von 01.03.2011 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
 5. B-GIBG § 1 gültig von 01.01.2010 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
 6. B-GIBG § 1 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 7. B-GIBG § 1 gültig von 01.01.1998 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
 8. B-GIBG § 1 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1997
-
1. B-GIBG § 11 heute
 2. B-GIBG § 11 gültig ab 01.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
 3. B-GIBG § 11 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. B-GIBG § 11 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 5. B-GIBG § 11 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
-
1. B-GIBG § 11c heute
 2. B-GIBG § 11c gültig ab 01.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
 3. B-GIBG § 11c gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. B-GIBG § 11c gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 13a heute
2. B-GIBG § 13a gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
3. B-GIBG § 13a gültig von 01.07.2004 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19a heute
2. B-GIBG § 19a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
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-GIBG § 4a heute
2. B-GIBG § 4a gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 4a gültig von 01.11.2023 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2023
4. B-GIBG § 4a gültig von 01.03.2011 bis 31.10.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
5. B-GIBG § 4a gültig von 01.01.2010 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. B-GIBG § 4a gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W213 2268801-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX gegen den Bescheid der Bundesministerin für Landesverteidigung vom 03.01.2023, GZ P785217/153-KonkrPersAd/2022 (1), betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3, bei der Quartiermeisterabteilung, gemäß § 18a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 gegen den Bescheid der Bundesministerin für Landesverteidigung vom 03.01.2023, GZ P785217/153-KonkrPersAd/2022 (1), betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3, bei der Quartiermeisterabteilung, gemäß Paragraph 18 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1.1. Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1997 als Bediensteter des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 1999 ist er im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und dem BMLV zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 01.10.2003 ist er auf eine Stelle in der Verwendungsgruppe MBO 2 ernannt. Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“. 1.1. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1997 als Bediensteter des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 1999 ist er im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und dem BMLV zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 01.10.2003 ist er auf eine Stelle in der Verwendungsgruppe MBO 2 ernannt. Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“.

1.2. Am 08.02.2021 erfolgte zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß § 20 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz 1989 ein Bekanntgabeverfahren um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477). 1.2. Am 08.02.2021 erfolgte zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß Paragraph 20, Absatz eins, Ausschreibungsgesetz 1989 ein Bekanntgabeverfahren um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477).

Die Stellenbeschreibung des/r Referatsleiter/in ("RefLtr") umfasste die Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes sowie die Erfordernisse an die Bewerber/innen wie folgt:

„Aufgaben und Tätigkeiten

Mit dieser Funktion sind folgende Aufgaben verbunden:

- Leitung des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport. Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Host Nation Support, sowie Bearbeitungen in diesem Bereich.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Verkehrs-, Transport- und Gefahrgutwesens.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Kraftfahrbetriebes.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten der Anwenderfachabteilung für die Anwendung "Fahrten- und Transportmanagement".
- Koordinierung mit den operativen Kommanden, anderen Referaten Quartiermeister und der Abteilung Logistische Unterstützung, und anderen Dienststellen des Bundesheeres im Fachbereich, insbesondere mit dem Militärluftfahrtbüro, der Abt Att und dem Ref ZOLL/KA und der Bundes- und Landesverwaltung im Fachbereich.

Erfordernisse

Die Betrauung einer Bewerberin/eines Bewerbers setzt neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, voraus: Die Betrauung einer Bewerberin/eines Bewerbers setzt neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333, voraus:

- Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A1 (A) oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe v1 (a) oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches öffentliches Dienstverhältnis.
- Abgeschlossenes Hochschulstudium gem. Zi 1.12 oder 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weiters sind besondere Kenntnisse bzw. Fähigkeiten vor allem in folgenden Bereichen erwartet:

- Abgeschlossene Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 1 oder die Bereitschaft diese zu absolvieren.
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Unternehmensführung und Planung auf strategischer und operativer Ebene sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Besonderes Organisationsvermögen sowie besondere Kenntnisse und Fähigkeiten in der Planung und Steuerung komplexer Projekte
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und der Logistik sowie der Abläufe im Rahmen der allgemeinen Verwaltung
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Hinblick auf Anforderungen an und Entwicklung und Verfahren der Logistik im internationalen Kontext
- Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik
- Besondere Fähigkeiten und Erfahrungen in der Führung vor allem leitender Mitarbeiter sowie in der Verhandlungsführung mit BMLV-internen und externen ebenenadäquaten Repräsentanten
- Erfahrung in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften sowie inter- und multinationalen Institutionen
- Erfahrung im Dienstbetrieb der Truppe und der Zentralstelle, sowie im Ausland
- Der Funktion entsprechende Fremdsprachenkenntnisse
- Vorliegen einer Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit entsprechend den Bestimmungen des Erlasses vom 05. April 2016, GZ S93207/1-GStb/2016. Dieses Erfordernis kann durch eine eidesstattliche Erklärung, dass die Verlässlichkeitserklärung ausgefüllt wurde ersetzt werden, wobei der Beischluss einer diesbezüglichen Kopie der Verlässlichkeitserklärung entsprechend der bestehenden Erlasslage aus datenschutzrechtlichen Gründen zu unterbleiben hat. Es wird darauf hingewiesen, dass das positiv abgeschlossene Prüfverfahren Voraussetzung für die Einteilung in der angestrebten Funktion ist. Darüber hinaus sind erwünscht: Persönliche Merkmale:

- Besonderes Koordinierungs- und Organisationsvermögen, Stressbewältigungs-kapazität, Entscheidungsfreudigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein
- Körperliche Leistungsfähigkeit entsprechend der aktuellen Richtlinien für die Körperausbildung (bei Mischverwendung)
- Zielorientierter Arbeitsstil und besondere Kommunikationsfähigkeit

Erwünscht sind auch Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz wirksam werden soll.“

Unter dem Titel „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“ wurde insbesondere folgendes angeführt: „Bei mehreren Bewerbern um einen Arbeitsplatz ist bei gleicher Eignung ein Soldat mit (ehemaliger oder derzeitiger) Verwendung in einer KIOP/KPE bei der Arbeitsplatzeinteilung grundsätzlich zu bevorzugen.“

Zudem enthielt die Ausschreibung folgende Bestimmung:

„Gleichbehandlungsklausel

Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.“Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach Paragraph 11 b, bzw. Paragraph 11 c, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.“

1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle "RefLtr bei der Quartiermeisterabteilung" ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von XXXX (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt in der Abteilung Strukturplanung (StruktPl) verwendet, und die Bewerbung von XXXX (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt als Personalaushilfe im Bereich „Host Nation Support, Verkehrt und Transport“ bei der Quartiermeisterabteilung verwendet.1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle "RefLtr bei der Quartiermeisterabteilung" ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von römisch 40 (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt in der Abteilung Strukturplanung (StruktPl) verwendet, und die Bewerbung von römisch 40 (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt als Personalaushilfe im Bereich „Host Nation Support, Verkehrt und Transport“ bei der Quartiermeisterabteilung verwendet.

1.4. Mit Schreiben vom 15.03.2021, GZ: S91357/102-PersB/2021 (1), wurden die Bewerbungsunterlagen samt Mustermatrix der Quartiermeisterabteilung als Bedarfsträger zur Durchführung eines Beurteilungsverfahrens übermittelt.

1.5. Mit nicht im Akt aufliegenden Schreiben der Quartiermeisterabteilung wurde die befüllte Matrix einschließlich der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber an die Dienstbehörde vorgelegt. Darin wurden der Beschwerdeführer und die Mitbewerberin je als „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt, wobei ersterer mit 740 Punkten noch vor letzterer mit 660 Punkten gereiht wurde. Zu beiden wurde ausgeführt, sie würden formal alle Voraussetzungen erfüllen; der Beschwerdeführer weise eine umfangreiche fachliche Qualifikation sowie hochwertige Zusatzausbildungen und sehr gute Fremdsprachenkenntnisse auf, er habe insbesondere durch seine mehrjährigen Vorverwendungen im Ressort, insbesondere durch seine langjährige Verwendung im Fachbereich von den bestgeeigneten Bewerbern die umfangreichsten Erfahrungen. Die Mitbewerberin hingegen habe gewisse fachliche Defizite, welche durch den Willen zur Weiterbildung „aus ho Sicht“ zeitnahe wettgemacht werden könnten; ein entsprechender Fortbildungsplan sei erforderlich. Auf Grund der Verwendung im Kabinett des Bundesministers (KBM) sei sie mit obersten Repräsentanten vertraut; als stvAL/PMVD (Abteilung Parlaments-, Ministerrats- und Volksanwaltschaftsdienst im BMLV) verfüge sie über Erfahrungen in der Verhandlungsführung mit BMLV-internen und externen Repräsentanten. Sie habe auf Grund ihrer Vorverwendungen im Bereich der Ressortleitung (KBM) und als

stvAL PMVD umfassende Kenntnisse im Bereich der Unternehmensführung sowie der allgemeinen Verwaltung. Im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung in der Quartiermeisterabteilung habe sie den Willen gezeigt, sich die erforderlichen Fachkenntnisse zeitnahe anzueignen.

Im Sinne der Gleichbehandlungsklausel nach §11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, wonach Bewerberinnen, die gleich geeignet sind, bei der Betrauung bevorzugt würden, wurde vorgeschlagen und ersucht, die Mitbewerberin auf den Arbeitsplatz einzuteilen. Im Sinne der Gleichbehandlungsklausel nach §11b bzw. Paragraph 11 c, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, wonach Bewerberinnen, die gleich geeignet sind, bei der Betrauung bevorzugt würden, wurde vorgeschlagen und ersucht, die Mitbewerberin auf den Arbeitsplatz einzuteilen.

1.6. In weiterer Folge wurde der Dienststellenausschuss des BMLV (in der Folge: DA) mit Schreiben vom 12.05.2021 über die beabsichtigte Einteilung der Mitbewerberin in Kenntnis gesetzt.

1.7. Mit Schreiben vom 26.05.2021 erteilte der DA hierzu seine Zustimmung.

1.8. Mit Schreiben vom 12.05.2021 wurde der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (in der Folge: BMKÖS) um Zustimmung gemäß Planstellenbesetzungsverordnung 2012 zur beabsichtigten Einteilung der Mitbewerberin ersucht, welche mit Schreiben des BMKÖS vom 25.06.2021 erteilt wurde. römisch eins. 8. Mit Schreiben vom 12.05.2021 wurde der Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (in der Folge: BMKÖS) um Zustimmung gemäß Planstellenbesetzungsverordnung 2012 zur beabsichtigten Einteilung der Mitbewerberin ersucht, welche mit Schreiben des BMKÖS vom 25.06.2021 erteilt wurde.

1.9. In weiterer Folge wurde die Mitbewerberin mit Wirksamkeit vom 01.07.2021 auf den gegenständlichen Arbeitsplatz eingeteilt. römisch eins. 9. In weiterer Folge wurde die Mitbewerberin mit Wirksamkeit vom 01.07.2021 auf den gegenständlichen Arbeitsplatz eingeteilt.

1.10. Mit Schreiben vom 20.07.2021, zu GZ: P785217/130-KonkrPersAd/2021 (1), wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass seiner Bewerbung nicht nähergetreten werden konnte, da der Arbeitsplatz mit einer Mitbewerberin besetzt wurde. römisch eins. 10. Mit Schreiben vom 20.07.2021, zu GZ: P785217/130-KonkrPersAd/2021 (1), wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass seiner Bewerbung nicht nähergetreten werden konnte, da der Arbeitsplatz mit einer Mitbewerberin besetzt wurde.

1.11. Mit Schreiben vom 10.09.2021 wandte sich der Beschwerdeführer an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), indem er vermeinte, bei der Bewerbung zur Besetzung der Planstelle als RefLtr in der Quartiermeisterabteilung, TN 0852, PosNr. 014, OPN Z14, Referenzcode BMLV-21-0477, auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. römisch eins. 11. Mit Schreiben vom 10.09.2021 wandte sich der Beschwerdeführer an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), indem er vermeinte, bei der Bewerbung zur Besetzung der Planstelle als RefLtr in der Quartiermeisterabteilung, TN 0852, PosNr. 014, OPN Z14, Referenzcode BMLV-21-0477, auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein.

Der Beschwerdeführer führte in diesem Schreiben aus, dass trotz seiner nachweislich besseren fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen die Mitbewerberin bei der Besetzung der fraglichen Planstelle zum Zug gekommen sei. Da ihm nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, Einsicht in die Bewertungsmatrix zu nehmen, bleibe ihm für die Darstellung der Qualifikationen der Mitbewerberin und den Vergleich dieser mit seinen Qualifikationen lediglich die Herleitung aufgrund der in offenen Quellen verfügbaren Daten und den Schlussfolgerungen daraus. Im Folgenden nahm der Beschwerdeführer folgende Gegenüberstellung vor: die Mitbewerberin sei XXXX geboren worden, er sei Jahrgang XXXX. Er sei bereits seit 1997 Bediensteter des BMLV und seit 1999 Beamter, die Mitbewerberin sei seinem Wissen nach seit 2017 im Kabinett des Bundesministers tätig gewesen und danach in der Abteilung Parlaments-, Ministerrats- und Volksanwaltschaftsdienst. Der Arbeitsplatz umfasse laut Ausschreibung die Leitung des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport, die die Steuerung und Koordinierung der Angelegenheiten des Verkehrs-, Transport- und Gefahrgutwesens, des Kraftfahrbetriebes und die Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Fahrten- und Transportmanagements beinhaltet. Dazu gehöre auch die Koordinierung mit den operativen Kommanden, anderen Referaten, Quartiermeistern und der Abteilung Logistische Unterstützung und anderen Dienststellen des Bundesheeres im Fachbereich. Aus den Vorverwendungen der Mitbewerberin ließen sich keine relevanten Erfahrungen für diese Aufgaben ableiten. Die Erfordernisse eines bestehenden Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe (VwGr) A1 oder Entlohnungsgruppe v1 sowie eines abgeschlossenen Studiums der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften erfülle die Mitbewerberin. Über „Besondere Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich

der Unternehmensführung und Planung auf strategischer und operativer Ebene sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse“, „Besonderes Organisationsvermögen sowie besondere Kenntnisse und Fähigkeiten in der Planung und Steuerung komplexer Projekte“ sowie „Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und der Logistik ...“ verfüge die Mitbewerberin nicht. Es könnten lediglich Kenntnisse der „... Abläufe im Rahmen der allgemeinen Verwaltung“ vorausgesetzt werden. Die Erfordernisse „Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Hinblick auf Anforderungen an und Entwicklung und Verfahren der Logistik im internationalen Kontext“ und „Erfahrung in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften sowie inter- und multinationalen Institutionen“ erfülle die Mitbewerberin ebenfalls nicht. Die Anforderung „Erfahrung im Dienstbetrieb der Truppe und der Zentralstelle, sowie im Ausland“ könne die Mitbewerberin zumindest nicht vollständig erfüllen, ebenso wenig - aufgrund der Dauer ihrer Vorverwendungen - das Erfordernis „Besondere Fähigkeiten und Erfahrung in der Führung vor allem leitender Mitarbeiter sowie in der Verhandlungsführung ...“. Inwieweit sie „Moderne Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik“ beherrsche, könne der Beschwerdeführer nicht beurteilen. Dasselbe gelte für die geforderten Fremdsprachenkenntnisse, die geforderte „Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit ...“ sowie die „Persönlichen Merkmale“ der Mitbewerberin. Ihre dreimonatige Dienstzuteilung zur Quartiermeisterabteilung - ab Dezember 2020 - könne wohl nicht in die Beurteilung der Qualifikation mit einbezogen werden. Die Mitbewerberin sei auch nicht im ausgeschriebenen Referat eingeteilt gewesen. Zur Erstellung der Reihung führte der Beschwerdeführer aus, dass, da der Zeitpunkt der Erstellung der Matrix nicht geregelt sei, diese auch erst nach dem Einlangen und der Auswertung der Bewerbungen erfolgen könne. Aufgrund des Umstandes, dass „[d]ie Bandbreite der Punktwerte für die einzelnen Cluster (...) durch den Beurteilenden zu wählen“ sei, sei es möglich, die Kalküle der Bewerber und Bewerberinnen - „in höchstem Ausmaß“ oder doch nur „in hohem Ausmaß“ - nahezu beliebig festzustellen. Es sei zu hinterfragen, ob diese Vorgangsweise eine objektive Beurteilung ermögliche. Der Beschwerdeführer führte in diesem Schreiben aus, dass trotz seiner nachweislich besseren fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen die Mitbewerberin bei der Besetzung der fraglichen Planstelle zum Zug gekommen sei. Da ihm nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, Einsicht in die Bewertungsmatrix zu nehmen, bleibe ihm für die Darstellung der Qualifikationen der die Mitbewerberin und den Vergleich dieser mit seinen Qualifikationen lediglich die Herleitung aufgrund der in offenen Quellen verfügbaren Daten und den Schlussfolgerungen daraus. Im Folgenden nahm der Beschwerdeführer folgende Gegenüberstellung vor: die Mitbewerberin sei römisch 40 geboren worden, er sei Jahrgang römisch 40. Er sei bereits seit 1997 Bediensteter des BMLV und seit 1999 Beamter, die Mitbewerberin sei seinem Wissen nach seit 2017 im Kabinett des Bundesministers tätig gewesen und danach in der Abteilung Parlaments-, Ministerrats- und Volksanwaltschaftsdienst. Der Arbeitsplatz umfasse laut Ausschreibung die Leitung des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport, die die Steuerung und Koordinierung der Angelegenheiten des Verkehrs-, Transport- und Gefahrgutwesens, des Kraftfahrbetriebes und die Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Fahrten- und Transportmanagements beinhaltet. Dazu gehöre auch die Koordinierung mit den operativen Kommanden, anderen Referaten, Quartiermeistern und der Abteilung Logistische Unterstützung und anderen Dienststellen des Bundesheeres im Fachbereich. Aus den Vorverwendungen der Mitbewerberin ließen sich keine relevanten Erfahrungen für diese Aufgaben ableiten. Die Erfordernisse eines bestehenden Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe (VwGr) A1 oder Entlohnungsgruppe v1 sowie eines abgeschlossenen Studiums der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften erfülle die Mitbewerberin. Über „Besondere Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Unternehmensführung und Planung auf strategischer und operativer Ebene sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse“, „Besonderes Organisationsvermögen sowie besondere Kenntnisse und Fähigkeiten in der Planung und Steuerung komplexer Projekte“ sowie „Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und der Logistik ...“ verfüge die Mitbewerberin nicht. Es könnten lediglich Kenntnisse der „... Abläufe im Rahmen der allgemeinen Verwaltung“ vorausgesetzt werden. Die Erfordernisse „Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Hinblick auf Anforderungen an und Entwicklung und Verfahren der Logistik im internationalen Kontext“ und „Erfahrung in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften sowie inter- und multinationalen Institutionen“ erfülle die Mitbewerberin ebenfalls nicht. Die Anforderung „Erfahrung im Dienstbetrieb der Truppe und der Zentralstelle, sowie im Ausland“ könne die Mitbewerberin zumindest nicht vollständig erfüllen, ebenso wenig - aufgrund der Dauer ihrer Vorverwendungen - das Erfordernis „Besondere Fähigkeiten und Erfahrung in der Führung vor allem leitender Mitarbeiter sowie in der Verhandlungsführung ...“. Inwieweit sie „Moderne Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik“ beherrsche, könne der Beschwerdeführer nicht beurteilen. Dasselbe gelte für die geforderten

Fremdsprachenkenntnisse, die geforderte „Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit ...“ sowie die „Persönlichen Merkmale“ der Mitbewerberin. Ihre dreimonatige Dienstzuteilung zur Quartiermeisterabteilung - ab Dezember 2020 - könne wohl nicht in die Beurteilung der Qualifikation mit einbezogen werden. Die Mitbewerberin sei auch nicht im ausgeschriebenen Referat eingeteilt gewesen. Zur Erstellung der Reihung führte der Beschwerdeführer aus, dass, da der Zeitpunkt der Erstellung der Matrix nicht geregelt sei, diese auch erst nach dem Einlangen und der Auswertung der Bewerbungen erfolgen könne. Aufgrund des Umstandes, dass „[d]ie Bandbreite der Punktwerte für die einzelnen Cluster (...) durch den Beurteilenden zu wählen“ sei, sei es möglich, die Kalküle der Bewerber und Bewerberinnen - „in höchstem Ausmaß“ oder doch nur „in hohem Ausmaß“ - nahezu beliebig festzustellen. Es sei zu hinterfragen, ob diese Vorgangsweise eine objektive Beurteilung ermögliche.

I.12. Auf Ersuchen der B-GBK vom 13.10.2021 übermittelte das BMLV mit Schreiben vom 19.11.2021 eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: römisch eins. 12. Auf Ersuchen der B-GBK vom 13.10.2021 übermittelte das BMLV mit Schreiben vom 19.11.2021 eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Der gegenständliche Ausschreibungstext beruhe auf der grundsätzlich gültigen, aber hinsichtlich des Anforderungsprofils noch auf eine Mischverwendung ausgerichteten Arbeitsplatzbeschreibung (APIB). Diese sei im Jahr 2014 durch eine Fußnote zwar unbefristet, aber ad personam auf den neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber XXXX beschränkt gewesen. Mit dessen Antritt des Ruhestandes mit 31.03.2021 sei die Fußnote nicht mehr anwendbar und die Mischverwendung nicht mehr zulässig geworden, die APIB hätte geändert werden müssen bzw. hätte nicht nur die wieder aufgelebte ausschließliche Zuordnung des Arbeitsplatzes zur VwGr A1 (Allgemeiner Verwaltungsdienst) im Bekanntmachungstext abgebildet sein müssen, sondern hätten auch die (in der APIB enthaltenen) rein militärischen Aspekte nicht im Anforderungsprofil der Ausschreibung angeführt werden dürfen, denn zweifelsfrei handle es sich um einen rein zivilen Arbeitsplatz. Dementsprechend seien in weiterer Folge bei der Beurteilung der Bewerbungen die rein militärischen Aspekte entweder gar nicht zu berücksichtigen oder zumindest sehr großzügig auszulegen gewesen. Der gegenständliche Ausschreibungstext beruhe auf der grundsätzlich gültigen, aber hinsichtlich des Anforderungsprofils noch auf eine Mischverwendung ausgerichteten Arbeitsplatzbeschreibung (APIB). Diese sei im Jahr 2014 durch eine Fußnote zwar unbefristet, aber ad personam auf den neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber römisch 40 beschränkt gewesen. Mit dessen Antritt des Ruhestandes mit 31.03.2021 sei die Fußnote nicht mehr anwendbar und die Mischverwendung nicht mehr zulässig geworden, die APIB hätte geändert werden müssen bzw. hätte nicht nur die wieder aufgelebte ausschließliche Zuordnung des Arbeitsplatzes zur VwGr A1 (Allgemeiner Verwaltungsdienst) im Bekanntmachungstext abgebildet sein müssen, sondern hätten auch die (in der APIB enthaltenen) rein militärischen Aspekte nicht im Anforderungsprofil der Ausschreibung angeführt werden dürfen, denn zweifelsfrei handle es sich um einen rein zivilen Arbeitsplatz. Dementsprechend seien in weiterer Folge bei der Beurteilung der Bewerbungen die rein militärischen Aspekte entweder gar nicht zu berücksichtigen oder zumindest sehr großzügig auszulegen gewesen.

Zum Ablauf des Nachbesetzungsverfahrens wurde ausgeführt, dass die sechs Bewerbungen samt Unterlagen und Mustermatrix der Quartiermeisterabteilung als Bedarfsträger zur Durchführung des Beurteilungsverfahrens übermittelt worden seien. Die Quartiermeisterabteilung habe die befüllte Matrix einschließlich Verbalbeurteilung dem BMLV vorgelegt und um dienstrechtliche Einteilung der Mitbewerberin ersucht. Das BMLV habe geprüft, ob die zur Einteilung vorgeschlagene Bewerberin sämtliche Muss-Kriterien, insbesondere die Ernennungserfordernisse für den gegenständlichen Arbeitsplatz, erfülle. Der DA und das BMKÖS hätten dem Vorschlag, die Mitbewerberin auf den API einzuteilen, zugestimmt.

Zu den Anforderungskriterien wurde Folgendes ausgeführt: Entsprechend der APIB seien zwei Muss-Kriterien im Bekanntmachungstext festgelegt worden, die jeweils mittelbar bzw. unmittelbar auf die Ernennungserfordernisse der Hochschulbildung für die VwGr A1 bzw. die Aufnahmeerfordernisse für die Entlohnungsgruppe v1 abstellen. Bei den Muss-Kriterien handle es sich um das Bestehen eines Dienstverhältnisses in der VwGr A1 oder in der Entlohnungsgruppe v1 bzw. die Erfüllung der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches. Beides sei nur bei einer abgeschlossenen Hochschulbildung im Sinne der Z 1.12 oder Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 möglich. Erfülle eine Bewerberin bzw. ein Bewerber ein Muss-Kriterium nicht, so habe eine weitere Beurteilung zu unterbleiben, da es sich dabei um absolute Ausschlusskriterien handle, die entweder erfüllt oder nicht erfüllt seien, eine teilweise Erfüllung sei nicht möglich. Bei Nichterfüllung eines absoluten Ausschlusskriteriums sei auch die für die Besetzung der Planstelle zwingend erforderliche Zustimmung des BMKÖS von vornherein ausgeschlossen. Muss-Kriterien seien entsprechend

der verbindlich anzuwendenden Muster-Matrix jeweils mit maximal 100 Punkten zu beurteilen. Bei bloßem Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches Dienstverhältnis (bzw. für die Überstellung in die entsprechende Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe) sei es sachlich gerechtfertigt, lediglich 90 Punkte zuzuordnen. Dies deshalb, weil das BMKÖS die Zustimmung für die Besetzung der Planstelle verweigere, wenn ein fachlich geeigneter Bediensteter vorhanden sei, der einerseits bereits in dem entsprechenden Dienstverhältnis stehe, aber auf keinem systemisierten Arbeitsplatz eingeteilt sei. Die sachliche Rechtfertigung für den (geringfügigen) Abzug vom Punktemaximum ergebe sich aus der Ungewissheit der Zustimmung des BMKÖS. Die Mitbewerberin habe im Jahr 2016 an der Karl-Franzens-Universität Graz das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, und sie stehe seit 01.09.2018 in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum BMLV. Die Zuordnung des Maximums von 100 Punkten sei daher nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt. Zu den Anforderungskriterien wurde Folgendes ausgeführt: Entsprechend der APIB seien zwei Muss-Kriterien im Bekanntmachungstext festgelegt worden, die jeweils mittelbar bzw. unmittelbar auf die Ernennungserfordernisse der Hochschulbildung für die VwGr A1 bzw. die Aufnahmeerfordernisse für die Entlohnungsgruppe v1 abstellen. Bei den Muss-Kriterien handle es sich um das Bestehen eines Dienstverhältnisses in der VwGr A1 oder in der Entlohnungsgruppe v1 bzw. die Erfüllung der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches. Beides sei nur bei einer abgeschlossenen Hochschulbildung im Sinne der Ziffer eins Punkt 12, oder Ziffer eins Punkt 12 a, der Anlage 1 zum BDG 1979 möglich. Erfülle eine Bewerberin bzw. ein Bewerber ein Muss-Kriterium nicht, so habe eine weitere Beurteilung zu unterbleiben, da es sich dabei um absolute Ausschlusskriterien handle, die entweder erfüllt oder nicht erfüllt seien, eine teilweise Erfüllung sei nicht möglich. Bei Nichterfüllung eines absoluten Ausschlusskriteriums sei auch die für die Besetzung der Planstelle zwingend erforderliche Zustimmung des BMKÖS von vornherein ausgeschlossen. Muss-Kriterien seien entsprechend der verbindlich anzuwendenden Muster-Matrix jeweils mit maximal 100 Punkten zu beurteilen. Bei bloßem Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches Dienstverhältnis (bzw. für die Überstellung in die entsprechende Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe) sei es sachlich gerechtfertigt, lediglich 90 Punkte zuzuordnen. Dies deshalb, weil das BMKÖS die Zustimmung für die Besetzung der Planstelle verweigere, wenn ein fachlich geeigneter Bediensteter vorhanden sei, der einerseits bereits in dem entsprechenden Dienstverhältnis stehe, aber auf keinem systemisierten Arbeitsplatz eingeteilt sei. Die sachliche Rechtfertigung für den (geringfügigen) Abzug vom Punktemaximum ergebe sich aus der Ungewissheit der Zustimmung des BMKÖS. Die Mitbewerberin habe im Jahr 2016 an der Karl-Franzens-Universität Graz das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, und sie stehe seit 01.09.2018 in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum BMLV. Die Zuordnung des Maximums von 100 Punkten sei daher nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt.

Der Beschwerdeführer habe im Jahr 2003 den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ abgeschlossen; mit dieser Hochschulbildung sei jedoch das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 gemäß Z 1.12 der Anlage 1 des BDG nicht erfüllt, weil zum Zeitpunkt der Verleihung des akademischen Grades der Abschluss des FH-Studienganges „Militärische Führung“ gemäß Z 13.13 Abs. 1 lit d der Anlage 1 des BDG ausschließlich als Ernennungserfordernis für die VwGr MBO2 gesetzlich normiert gewesen sei. Seit 1. Oktober 2003 stehe der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der VwGr MB O2. Im Jahr 2013 habe er an der Universität Wien das Bachelorstudium der Geschichte abgeschlossen. Dadurch erfülle er das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12a der Anlage 1 des BDG und die Voraussetzung für eine Überstellung in die VwGr A1. Entsprechend dem oben dargelegten Beurteilungsmaßstab sei die Zuordnung von 90 Punkten nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt. In der durch den Bedarfsträger Quartiermeisterabteilung erstellten Beurteilungsmatrix sei kein Punkteabzug erfolgt, weil einem Bedarfsträger außerhalb der Dienstbehörde in aller Regel nicht bewusst sei, dass sich die Übernahme in ein entsprechendes Dienstverhältnis schwieriger gestalte als die Einteilung einer/eines Bediensteten mit aufrechtem Dienstverhältnis. Der Beschwerdeführer habe im Jahr 2003 den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ abgeschlossen; mit dieser Hochschulbildung sei jedoch das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 gemäß Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 des BDG nicht erfüllt, weil zum Zeitpunkt der Verleihung des akademischen Grades der Abschluss des FH-Studienganges „Militärische Führung“ gemäß Ziffer 13 Punkt 13, Absatz eins, Litera d, der Anlage 1 des BDG ausschließlich als Ernennungserfordernis für die VwGr MBO2 gesetzlich normiert gewesen sei. Seit 1. Oktober 2003 stehe der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der VwGr MB O2. Im Jahr 2013 habe er an der Universität Wien das Bachelorstudium der Geschichte abgeschlossen. Dadurch erfülle er das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Ziffer eins Punkt 12 a, der Anlage 1 des BDG und die Voraussetzung für eine Überstellung in die VwGr A1. Entsprechend dem oben dargelegten

Beurteilungsmaßstab sei die Zuordnung von 90 Punkten nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt. In der durch den Bedarfsträger Quartiermeisterabteilung erstellten Beurteilungsmatrix sei kein Punkteabzug erfolgt, weil einem Bedarfsträger außerhalb der Dienstbehörde in aller Regel nicht bewusst sei, dass sich die Übernahme in ein entsprechendes Dienstverhältnis schwieriger gestalten als die Einteilung einer/eines Bediensteten mit aufrechtem Dienstverhältnis.

Auf die vom Beschwerdeführer in seiner Bewerbung erwähnte Verleihung des akademischen Grades „Master of Business Administration“ am 5. Oktober 2020 durch die Assam Don Bosco University (DBU) in Indien sei nicht näher einzugehen, da die damit verbundene Hochschulbildung nicht durch die Verleihung eines akademischen Grades gemäß § 87 Abs. 1 UG oder gemäß § 6 Abs. 2 FHG nachgewiesen werde. Es liege auch keine Nostrifizierung gemäß § 90 UG vor, und die Anerkennung dieses Ausbildungsnachweises wäre ausweislich § 204 BDG 1979 selbst bei Vorliegen eines entsprechenden Antrages ausgeschlossen, weil es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um keine Planstelle für Lehrer und beim Beschwerdeführer um keine Lehrperson handle. Ob ein in Indien erworbener Ausbildungsnachweis überhaupt durch den Leiter bzw. die Leiterin einer Zentralstelle anerkennungsfähig wäre, könne somit dahingestellt bleiben. Ebenso seien die vom Beschwerdeführer in seiner Bewerbung ins Treffen geführten Ausbildungsgänge an der TU Wien sowie an der Johannes-Kepler-Universität Linz unbeachtlich, weil es sich in beiden Fällen um keine abgeschlossene Hochschulbildung im Sinne der Z 1.12 der Anlage 1 des BDG handle. Das BMKÖS habe für den gegenständlichen Arbeitsplatz festgelegt, dass eine abgeschlossene Hochschulbildung nur dann einschlägig sei, wenn die damit verbundene Studienrichtung entweder dem Wissenschaftsbereich der Rechtswissenschaften gemäß § 54 Abs. 1 Z 6 UG oder dem Wissenschaftsbereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß § 54 Abs. 1 Z 7 UG zugeordnet werden könne. Eine andere Hochschulbildung könne daher nicht als Erfüllung des Muss-Kriteriums gewertet werden und könnten daher keine Punkte zugeordnet werden und sei die Bewerbung nicht weiter zu beurteilen. Die Mitbewerberin habe das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, wodurch das Muss-Kriterium erfüllt sei und die Zuordnung des Maximums von 100 Punkten logisch nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt sei. Der Beschwerdeführer erfülle mit dem abgeschlossenen Bachelorstudium der Geschichte das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung, die Studienrichtung Geschichte sei jedoch gemäß § 54 Abs. 1 Z 1 UG den Geistes- und Kulturwissenschaften zuzuordnen, weshalb der Beschwerdeführer von einer weiteren Beurteilung auszuschließen gewesen sei. Was den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung betreffe sei zu bemerken, dass, selbst wenn dieser als Erfüllung des Ernennungserfordernisses der Hochschulbildung für die VwGr A1 gewertet werden könnte, nichts gewonnen wäre, weil dieser Studiengang nicht den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zugeordnet werden könne. Auf die vom Beschwerdeführer in seiner Bewerbung erwähnte Verleihung des akademischen Grades „Master of Business Administration“ am 5. Oktober 2020 durch die Assam Don Bosco University (DBU) in Indien sei nicht näher einzugehen, da die damit verbundene Hochschulbildung nicht durch die Verleihung eines akademischen Grades gemäß Paragraph 87, Absatz eins, UG oder gemäß Paragraph 6, Absatz 2, FHG nachgewiesen werde. Es liege auch keine Nostrifizierung gemäß Paragraph 90, UG vor, und die Anerkennung dieses Ausbildungsnachweises wäre ausweislich Paragraph 204, BDG 1979 selbst bei Vorliegen eines entsprechenden Antrages ausgeschlossen, weil es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um keine Planstelle für Lehrer und beim Beschwerdeführer um keine Lehrperson handle. Ob ein in Indien erworbener Ausbildungsnachweis überhaupt durch den Leiter bzw. die Leiterin einer Zentralstelle anerkennungsfähig wäre, könne somit dahingestellt bleiben. Ebenso seien die vom Beschwerdeführer in seiner Bewerbung ins Treffen geführten Ausbildungsgänge an der TU Wien sowie an der Johannes-Kepler-Universität Linz unbeachtlich, weil es sich in beiden Fällen um keine abgeschlossene Hochschulbildung im Sinne der Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 des BDG handle. Das BMKÖS habe für den gegenständlichen Arbeitsplatz festgelegt, dass eine abgeschlossene Hochschulbildung nur dann einschlägig sei, wenn die damit verbundene Studienrichtung entweder dem Wissenschaftsbereich der Rechtswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 6, UG oder dem Wissenschaftsbereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 7, UG zugeordnet werden könne. Eine andere Hochschulbildung könne daher nicht als Erfüllung des Muss-Kriteriums gewertet werden und könnten daher keine Punkte zugeordnet werden und sei die Bewerbung nicht weiter zu beurteilen. Die Mitbewerberin habe das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, wodurch das Muss-Kriterium erfüllt sei und die Zuordnung des Maximums von 100 Punkten logisch nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt sei. Der Beschwerdeführer erfülle mit dem abgeschlossenen Bachelorstudium der Geschichte das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung, die Studienrichtung Geschichte sei jedoch gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer eins, UG den Geistes- und Kulturwissenschaften zuzuordnen, weshalb

der Beschwerdeführer von einer weiteren Beurteilung auszuschließen gewesen sei. Was den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung betreffe sei zu bemerken, dass, selbst wenn dieser als Erfüllung des Ernennungserfordernisses der Hochschulbildung für die VwGr A1 gewertet werden könnte, nichts gewonnen wäre, weil dieser Studiengang nicht den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zugeordnet werden könne.

Der Bedarfsträger (Qu) habe den Umstand der Nichterfüllung dieses Muss-Kriteriums offensichtlich nicht erkannt und den Beschwerdeführer weiter beurteilt. Im Zuge der Stellungnahme an die B-GBK sei - ungeachtet dessen, dass er von einer weiteren Beurteilung auszuschließen gewesen wäre - die Beurteilung des Bedarfsträgers (Qu) einer „Grobprüfung“ unterzogen worden, und diese habe ergeben, dass die Beurteilung insofern plausibel sei als der Bedarfsträger - bewusst oder unbewusst - berücksichtigt habe, dass es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um einen reinen zivilen Arbeitsplatz handle und deshalb die rein militärischen Aspekte laut der Bekanntmachung nicht beurteilt habe. In der „Gesamtschau der Erwartungs- und Wunschkriterien“ sei die Beurteilung durch den Bedarfsträger durchaus nachvollziehbar, zumal der Beschwerdeführer insbesondere wegen seiner bisherigen Ausbildung und Erfahrung im Fachbereich und die Mitbewerberin insbesondere wegen ihrer bisherigen Verwendungen im Managementbereich sowie aufgrund der Verwendung exakt auf dem vakanten Arbeitsplatz als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden seien. Die zu diesem Ergebnis führende Clusterung stelle eine absolut übliche Standardverteilung dar und lasse keinerlei Raum für irgendwelche Spekulationen im Hinblick auf die Bevorzugung oder Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern. Zum Zeitpunkt der Entscheidung seien im Wirkungsbereich der „ho. Dienstbehörde“ 47 männliche und 25 weibliche Bedienstete auf einem Arbeitsplatz der VwGr A1, FGr 3 eingeteilt gewesen. In der Ausschreibung sei daher explizit auf die Bestimmungen des § 11c B-GIBG verwiesen worden, wonach Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung (Funktion) gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig einzuteilen seien, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Der Bedarfsträger (Qu) habe den Umstand der Nichterfüllung dieses Muss-Kriteriums offensichtlich nicht erkannt und den Beschwerdeführer weiter beurteilt. Im Zuge der Stellungnahme an die B-GBK sei - ungeachtet dessen, dass er von einer weiteren Beurteilung auszuschließen gewesen wäre - die Beurteilung des Bedarfsträgers (Qu) einer „Grobprüfung“ unterzogen worden, und diese habe ergeben, dass die Beurteilung insofern plausibel sei als der Bedarfsträger - bewusst oder unbewusst - berücksichtigt habe, dass es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um einen reinen zivilen Arbeitsplatz handle und deshalb die rein militärischen Aspekte laut der Bekanntmachung nicht beurteilt habe. In der „Gesamtschau der Erwartungs- und Wunschkriterien“ sei die Beurteilung durch den Bedarfsträger durchaus nachvollziehbar, zumal der Beschwerdeführer insbesondere wegen seiner bisherigen Ausbildung und Erfahrung im Fachbereich und die Mitbewerberin insbesondere wegen ihrer bisherigen Verwendungen im Managementbereich sowie aufgrund der Verwendung exakt auf dem vakanten Arbeitsplatz als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden seien. Die zu diesem Ergebnis führende Clusterung stelle eine absolut übliche Standardverteilung dar und lasse keinerlei Raum für irgendwelche Spekulationen im Hinblick auf die Bevorzugung oder Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern. Zum Zeitpunkt der Entscheidung seien im Wirkungsbereich der „ho. Dienstbehörde“ 47 männliche und 25 weibliche Bedienstete auf einem Arbeitsplatz der VwGr A1, FGr 3 eingeteilt gewesen. In der Ausschreibung sei daher explizit auf die Bestimmungen des Paragraph 11 c, B-GIBG verwiesen worden, wonach Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung (Funktion) gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig einzuteilen seien, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Der Stellungnahme waren (u.a.) die Arbeitsplatzbeschreibung, der Bekanntmachungstext, die erwähnten Fußnoten, sowie die Bewerbung der Mitbewerberin, des Beschwerdeführers und die Bewertungsmatrix angeschlossen.

I.13. Am 21.04.2022 hielt der zuständige Senat I der B-GBK eine Sitzung samt mündlicher Verhandlung ab, in welcher (u.a.) der Beschwerdeführer und der informierte Vertreter des BMLV, XXXX , als Zeugen befragt wurden. römisch eins. 13. Am 21.04.2022 hielt der zuständige Senat römisch eins der B-GBK eine Sitzung samt mündlicher Verhandlung ab, in welcher (u.a.) der Beschwerdeführer und der informierte Vertreter des BMLV, römisch 40 , als Zeugen befragt wurden.

I.14. Die B-GBK hielt in ihrem daraufhin erstellten Gutachten vom 10.08.2022 fest, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/r Referatsleiter/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV nicht aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. römisch eins. 14. Die B-GBK hielt in ihrem daraufhin erstellten Gutachten vom 10.08.2022 fest,

dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/r Referatsleiter/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV nicht aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei.

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

Der Beschwerdeführer habe seinen Antrag im Wesentlichen mit seiner längeren und einschlägigeren Verwendung im BMLV begründet, das hingegen habe BMLV argumentiert, dass er schon das Muss-Kriterium des Studiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften nicht erfüllt habe, weshalb er – ohne weitere Beurteilung seiner Qualifikationen – vom Auswahlverfahren auszuschließen gewesen wäre, der Bedarfsträger habe dies übersehen. Der Beschwerdeführer habe dagegegehalten, dass aus der Ausschreibung, die sich korrekter Weise an der Arbeitsplatzbeschreibung orientiert habe, hervorgehe, dass der Arbeitsplatz kein rein ziviler sei, sondern militärischen Komponenten enthalte, weshalb eine „Mischverwendung“ möglich gewesen wäre. Dazu hielt die B-GBK fest, dass aus der Ausschreibung eindeutig hervorgehe, dass der zu besetzende Arbeitsplatz als ziviler Arbeitsplatz qualifiziert gewesen sei, die „Wertigkeit/Einstufung“ des Arbeitsplatzes sei angegeben gewesen mit „A1/3 bzw. v1/3“, er sei somit der Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und innerhalb dieser der „Verwendungsgruppe A1“ zugeordnet. Das BMLV habe in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers dargelegt, dass das damals für Arbeitsplatzbewertungen zuständige BKA (nunmehr BMKÖS) für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. Dezember 2013 eine Mischverwendung (in Form einer Fußnote zur Arbeitsplatzbeschreibung) genehmigt habe, was bedeute, dass ausnahmsweise die Einteilung eines Bediensteten zulässig gewesen sei, der nicht der für den Arbeitsplatz festgelegten Besoldungs- und Verwendungsgruppe (A1) angehört habe. Konkret habe dies bedeutet, dass ein Bediensteter der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst in der VwGr M BO 1 auf dem Arbeitsplatz verwendet worden sei. Aufgrund dieser Mischverwendung sei auch das Anforderungsprofil der APIB um die militärischen Aspekte „erweitert“ worden. Vom 1. Jänner 2014 an sei – bei unveränderter APIB – wiederum eine Mischverwendung genehmigt worden. Für diese Fußnote habe zwar keine Befristung bestanden, sie sei aber „ad personam“ auf den mit 1. Jänner 2014 neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber XXXX beschränkt gewesen. Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass daraus zu schließen sei, dass mit der Ruhestandsversetzung von XXXX, von der bekannt gewesen sei, dass sie mit 31. März 2021 erfolgen werde, der Arbeitsplatz wieder als ein ziviler anzusehen sei. Dass die dem militärischen Bereich zuzuordnenden Komponenten (Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften und im Dienstbetrieb der Truppe) nicht (wieder) aus der APIB entfernt und die Ausschreibung dementsprechend adaptiert worden sei, sei ein Fehler der Dienstbehörde, aus welchem aber nicht abgeleitet werden kann, dass der Arbeitsplatz auch für Bedienstete in militärischer Verwendung in der VwGr M BO 1 offen sei oder offen bleiben hätte müssen. Letztlich könne aufgrund der in der Ausschreibung angegebenen „Wertigkeit/Einstufung“ (A1/v1) und aus dem Umstand, dass der weit überwiegende Teil der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen nicht dem militärischen Bereich zuzurechnen ist, geschlossen werden, dass de facto ein ziviler Arbeitsplatz zu besetzen gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe seinen Antrag im Wesentlichen mit seiner längeren und einschlägigeren Verwendung im BMLV begründet, das hingegen habe BMLV argumentiert, dass er schon das Muss-Kriterium des Studiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften nicht erfüllt habe, weshalb er – ohne weitere Beurteilung seiner Qualifikationen – vom Auswahlverfahren auszuschließen gewesen wäre, der Bedarfsträger habe dies übersehen. Der Beschwerdeführer habe dagegegehalten, dass aus der Ausschreibung, die sich korrekter Weise an der Arbeitsplatzbeschreibung orientiert habe, hervorgehe, dass der Arbeitsplatz kein rein ziviler sei, sondern militärischen Komponenten enthalte, weshalb eine „Mischverwendung“ möglich gewesen wäre. Dazu hielt die B-GBK fest, dass aus der Ausschreibung eindeutig hervorgehe, dass der zu besetzende Arbeitsplatz als ziviler Arbeitsplatz qualifiziert gewesen sei, die „Wertigkeit/Einstufung“ des Arbeitsplatzes sei angegeben gewesen mit „A1/3 bzw. v1/3“, er sei somit der Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und innerhalb dieser der „Verwendungsgruppe A1“ zugeordnet. Das BMLV habe in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers dargelegt, dass das damals für Arbeitsplatzbewertungen zuständige BKA (nunmehr BMKÖS) für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. Dezember 2013 eine Mischverwendung (in Form einer Fußnote zur Arbeitsplatzbeschreibung) genehmigt habe, was bedeute, dass ausnahmsweise die Einteilung eines Bediensteten zulässig gewesen sei, der nicht der für den Arbeitsplatz festgelegten Besoldungs- und Verwendungsgruppe (A1) angehört habe. Konkret habe dies bedeutet, dass ein Bediensteter der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst in der VwGr M BO 1 auf dem Arbeitsplatz verwendet worden sei. Aufgrund dieser Mischverwendung sei auch das Anforderungsprofil der APIB um die militärischen Aspekte „erweitert“ worden. Vom 1. Jänner 2014 an sei – bei

unveränderter APIB – wiederum eine Mischverwendung genehmigt worden. Für diese Fußnote habe zwar keine Befristung bestanden, sie sei aber „ad personam“ auf den mit 1. Jänner 2014 neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber römisch 40 beschränkt gewesen. Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass daraus zu schließen sei, dass mit der Ruhestandsversetzung von römisch 40, von der bekannt gewesen sei, dass sie mit 31. März 2021 erfolgen werde, der Arbeitsplatz wieder als ein ziviler anzusehen sei. Dass die dem militärischen Bereich zuzuordnenden Komponenten (Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften und im Dienstbetrieb der Truppe) nicht (wieder) aus der APIB entfernt und die Ausschreibung dementsprechend adaptiert worden sei, sei ein Fehler der Dienstbehörde, aus welchem aber nicht abgeleitet werden kann, dass der Arbeitsplatz auch für Bedienstete in militärischer Verwendung in der VwGr M BO 1 offen sei oder offen bleiben hätte müssen. Letztlich könne aufgrund der in der Ausschreibung angegebenen „Wertigkeit/Einstufung“ (A1/v1) und aus dem Umstand, dass der weit überwiegende Teil der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen nicht dem militärischen Bereich zuzurechnen ist, geschlossen werden, dass de facto ein ziviler Arbeitsplatz zu besetzen gewesen sei.

Bezüglich des geforderten Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften habe der Beschwerdeführer in seiner Bewerbung angegeben: „Abgeschlossenes Hochschulstudium Wirtschaftswissenschaften (Masterstudium ...) gem. Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979 iVm BGBl. III Nr. 71/1999 (...) Abgeschlossenes Hochschulstudium Geschichte (Bachelorstudium ...) Abgeschlossenes Fachhochschuldiplomstudium Militärische Führung (...) Laufendes Hochschulstudium Technik (...)“ Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass die von ihm abgeschlossenen Studien nicht den in der Ausschreibung genannten Wissenschaftsbereichen zuzurechnen seien. Der Umstand, dass dies vom Bedarfsträger übersehen und erst in der Personalabteilung bemerkt worden sei, ändere nichts daran. Abgesehen davon, dass der FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“, bei dessen Abschluss der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde, nicht zu den verlangten Wissenschaftsbereichen gehöre, könne mit diesem Abschluss schon das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 nicht erfüllt werden, weil zum Zeitpunkt der Verleihung dieses akademischen Grades ausschließlich das Ernennungserfordernis für die VwGr M BO 2 - also nicht für eine „zivile Verwendung“ - erfüllt werden könne. Das Studium der Geschichte falle in den Bereich der Geisteswissenschaften. Letztlich habe der Beschwerdeführer argumentiert, dass das im Jahr 2020 mit dem akademischen Grad MBA abgeschlossene Studium Human Resources and Operations Management an der Universität Assam in Indien in den Wissenschaftsbereich der Wirtschaftswissenschaften falle. Er habe sich dabei auf ein Schreiben der für die Anerkennung zuständigen Abteilung des BMBWF bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Der Senat hielt dazu fest, dass die rechtliche Qualität dieses Schreiben vom Senat nicht nachvollziehbar sei, es handle sich jedenfalls nicht um eine Nostrifizierung, und das Schreiben sei dem Senat auch nicht vorgelegt worden, sondern erst in der Senatssitzung erwähnt und daraus zitiert. Das Vorbringen, für einen derartigen Studienabschluss könne keine Nostrifizierung beantragt werden, denn das Studium sei aufgrund von EU-Bestimmungen (mit Verweis auf Seite 9 des Gutachtens) in Österreich anerkannt, sei festzuhalten, dass entscheidend gewesen sei und immer noch sei, dass dem BMLV dieses Schreiben des BMBWF zum Zeitpunkt der Personalentscheidung jedenfalls nicht vorgelegen habe. Für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Umstände oder Rechte hätten die Bewerberinnen und Bewerber Sorge zu tragen, schließlich sei es in ihrem Interesse, dass die Erfüllung der (Muss)Kriterien zweifelsfrei feststehe. Da dem BMLV kein Nachweis dafür vorgelegen habe, dass das Studium des Beschwerdeführers an der Universität in Assam der in der Ausschreibung des Arbeitsplatzes geforderten Hochschulbildung entsprach, sei dieses Erfordernis als nicht erfüllt anzusehen gewesen. Aufgrund der Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Beschwerdeführer erübrige es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien durch Beschwerdeführer und Mitbewerberin einzugehen. Somit beruhe die Entscheidung des BMLV, die Leitung des Referates in der Quartiermeisterabteilung nicht mit dem Beschwerdeführer zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren habe sich kein Hinweis darauf ergeben, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt hätten. Bezüglich des geforderten Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften habe der Beschwerdeführer in seiner Bewerbung angegeben: „Abgeschlossenes Hochschulstudium Wirtschaftswissenschaften (Masterstudium ...) gem. Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 zum BDG 1979 in Verbindung mit Bundesgesetzblatt Teil 3, Nr. 71 aus 1999, (...) Abgeschlossenes

Hochschulstudium Geschichte (Bachelorstudium ...) Abgeschlossenes Fachhochschuldiplomstudium Militärische Führung (...) Laufendes Hochschulstudium Technik (...)“ Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass die von ihm abgeschlossenen Studien nicht den in der Ausschreibung genannten Wissenschaftsbereichen zuzurechnen seien. Der Umstand, dass dies vom Bedarfsträger übersehen und erst in der Personalabteilung bemerkt worden sei, ändere nichts daran. Abgesehen davon, dass der FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“, bei dessen Abschluss der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde, nicht zu den verlangten Wissenschaftsbereichen gehöre, könne mit diesem Abschluss schon das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 nicht erfüllt werden, weil zum Zeitpunkt der Verleihung dieses akademischen Grades ausschließlich das Ernennungserfordernis für die VwGr M BO 2 - also nicht für eine „zivile Verwendung“ - erfüllt werden könne. Das Studium der Geschichte falle in den Bereich der Geisteswissenschaften. Letztlich habe der Beschwerdeführer argumentiert, dass das im Jahr 2020 mit dem akademischen Grad MBA abgeschlossene Studium Human Resources and Operations Management an der Universität Assam in Indien in den Wissenschaftsbereich der Wirtschaftswissenschaften falle. Er habe sich dabei auf ein Schreiben der für die Anerkennung zuständigen Abteilung des BMBWF bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Der Senat hielt dazu fest, dass die rechtliche Qualität dieses Schreiben vom Senat nicht nachvollziehbar sei, es handle sich jedenfalls nicht um eine Nostrifizierung, und das Schreiben sei dem Senat auch nicht vorgelegt worden, sondern erst in der Senatssitzung erwähnt und daraus zitiert. Das Vorbringen, für einen derartigen Studienabschluss könne keine Nostrifizierung beantragt werden, denn das Studium sei aufgrund von EU-Bestimmungen (mit Verweis auf Seite 9 des Gutachtens) in Österreich anerkannt, sei festzuhalten, dass entscheidend gewesen sei und immer noch sei, dass dem BMLV dieses Schreiben des BMBWF zum Zeitpunkt der Personalentscheidung jedenfalls nicht vorgelegen habe. Für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Umstände oder Rechte hätten die Bewerberinnen und Bewerber Sorge zu tragen, schließlich sei es in ihrem Interesse, dass die Erfüllung der (Muss)Kriterien zweifelsfrei feststehe. Da dem BMLV kein Nachweis dafür vorgelegen habe, dass das Studium des Beschwerdeführers an der Universität in Assam der in der Ausschreibung des Arbeitsplatzes geforderten Hochschulbildung entsprach, sei dieses Erfordernis als nicht erfüllt anzusehen gewesen. Aufgrund der Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Beschwerdeführer erübrige es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien durch Beschwerdeführer und Mitbewerberin einzugehen. Somit beruhe die Entscheidung des BMLV, die Leitung des Referates in der Quartiermeisterabteilung nicht mit dem Beschwerdeführer zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren habe sich kein Hinweis darauf ergeben, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt hätten.

Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seines Geschlechts oder seines Alters läge daher nicht vor.

I.15. Mit Schreiben vom 07.12.2022 beantrage der Beschwerdeführer unter Verweis auf „§ 18a Abs 1 Z 2 B-GIBG“ (gemeint wohl § 18a Abs 1 iVm Abs 2 Z 2 B-GIBG) als Ersatzanspruch die Entgelt Differenz von M2/5 bzw. der Besoldungsmerkmale des jeweils von ihm innegehabten Arbeitsplatzes auf A1/3, solange ein von ihm besetzter Arbeitsplatz niedriger bewertet werde. Begründet werde dies mit einer erfolgten Diskriminierung iSd B-GIBG §13 Abs.1 Z5 bei der Besetzung des API PosNr. 014, OPN ZI4, TN 0852 (GZ S91222/30-PersB/2021).römisch eins.15. Mit Schreiben vom 07.12.2022 beantrage der Beschwerdeführer unter Verweis auf „§ 18a Absatz eins, Ziffer 2, B-GIBG“ (gemeint wohl Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG) als Ersatzanspruch die Entgelt Differenz von M2/5 bzw. der Besoldungsmerkmale des jeweils von ihm innegehabten Arbeitsplatzes auf A1/3, solange ein von ihm besetzter Arbeitsplatz niedriger bewertet werde. Begründet werde dies mit einer erfolgten Diskriminierung iSd B-GIBG §13 Absatz eins, Z5 bei der Besetzung des API PosNr. 014, OPN ZI4, TN 0852 (GZ S91222/30-PersB/2021).

I.16. Mit Schreiben der Dienstbehörde vom 13.12.2022 wurde dem Beschwerdeführer unter Verweis auf das Gutachten der B-GBK mitgeteilt, dass das Gleichbehandlungsgebot im zugrundeliegenden Fall nicht verletzt worden sei und daher mangels Vorliegens einer Diskriminierung im Sinne des B-GIBG der Bund nicht zum Ersatz des Vermögensschadens oder sonstiger geldwerter Entschädigungen im Sinne des § 18a Abs 1 B-GIBG verpflichtet sei. Angesichts der Tatsache, dass Feststellungen im Gutachten der B-GBK Bindungswirkung entfalten würden und der vorliegende Sachverhalt offenkundig sei, würden schadenersatzrechtliche Ansprüche jeglicher Grundlage entbehren.römisch eins.16. Mit Schreiben der Dienstbehörde vom 13.12.2022 wurde dem Beschwerdeführer unter Verweis auf das Gutachten der B-GBK mitgeteilt, dass das Gleichbehandlungsgebot im zugrundeliegenden Fall

nicht verletzt worden sei und daher mangels Vorliegens einer Diskriminierung im Sinne des B-GIBG der Bund nicht zum Ersatz des Vermögensschadens oder sonstiger geldwerter Entschädigungen im Sinne des Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GIBG verpflichtet sei. Angesichts der Tatsache, dass Feststellungen im Gutachten der B-GBK Bindungswirkung entfalten würden und der vorliegende Sachverhalt offenkundig sei, würden schadenersatzrechtliche Ansprüche jeglicher Grundlage entbehren.

I.17. Mit Schreiben vom 19.12.2022 beantragte der Beschwerdeführer eine bescheidmäßige Absprache in dieser Angelegenheit.römisch eins.17. Mit Schreiben vom 19.12.2022 beantragte der Beschwerdeführer eine bescheidmäßige Absprache in dieser Angelegenheit.

I.18. Mit im Spruch genannten Bescheid der Bundesministerin für Landesverteidigung vom 03.01.2023 wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Ersatz gemäß § 18a Abs 1 iVm Abs 2 Z 2 B-GIBG als unbegründet abgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen folgendes ausgeführt: römisch eins.18. Mit im Spruch genannten Bescheid der Bundesministerin für Landesverteidigung vom 03.01.2023 wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Ersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG als unbegründet abgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen folgendes ausgeführt:

Bereits die B-GBK sei in ihrem Gutachten vom 10.08.2022 zum Ergebnis gekommen, dass bei der Bestellung der Mitbewerberin für die gegenständliche Stelle und die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 bzw. § 13 Abs 1 Z 5 BGIBG vorliege. Somit komme ein Ersatzanspruch nach § 18a Abs 2 Z 1 B-GIBG (Diskriminierung und beruflicher Aufstieg bei diskriminierungsfreier Auswahl) oder § 18a Abs 2 Z 2 B-GIBG (Diskriminierung aber bessere Eignung des beruflich Aufgestiegenen) nicht in Betracht.Bereits die B-GBK sei in ihrem Gutachten vom 10.08.2022 zum Ergebnis gekommen, dass bei der Bestellung der Mitbewerberin für die gegenständliche Stelle und die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, bzw. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, BGIBG vorliege. Somit komme ein Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG (Diskriminierung und beruflicher Aufstieg bei diskriminierungsfreier Auswahl) oder Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG (Diskriminierung aber bessere Eignung des beruflich Aufgestiegenen) nicht in Betracht.

In der vom BMKÖS genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung werde ein Hochschulstudium der Rechtswissenschaften gemäß § 54 Abs 1 Z 6 Universitätsgesetz 2002 (UG) oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß § 54 Abs 1 Z 7 UG gefordert wird und die vom Beschwerdeführer abgeschlossenen Hochschulstudien seien nicht den für den konkreten Arbeitsplatz geforderten Wissenschaftszweigen zuzuordnen. Den Feststellungen im Gutachten der B-GBK folgend könnten die von ihm abgeschlossenen Studienrichtungen nicht unter die Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften subsumiert werden und eine weitere Beurteilung der Bewerbung des Beschwerdeführers habe unterbleiben müssen, zumal es sich bei diesem Ernennungserfordernis um ein absolutes Ausschlusskriterium handle. Da er rechtlich fundierte Nachweise bezüglich der Anerkennung und Gültigkeit seiner Bewerbungsunterlagen nicht rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist eingebracht habe, hätten etwaige in Drittstaaten abgeschlossene Studiengänge zum Zeitpunkt der Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden. Aufgrund des unstrittigen Sachverhaltes habe zudem ein Parteigehör unterbleiben können.In der vom BMKÖS genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung werde ein Hochschulstudium der Rechtswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 6, Universitätsgesetz 2002 (UG) oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 7, UG gefordert wird und die vom Beschwerdeführer abgeschlossenen Hochschulstudien seien nicht den für den konkreten Arbeitsplatz geforderten Wissenschaftszweigen zuzuordnen. Den Feststellungen im Gutachten der B-GBK folgend könnten die von ihm abgeschlossenen Studienrichtungen nicht unter die Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften subsumiert werden und eine weitere Beurteilung der Bewerbung des Beschwerdeführers habe unterbleiben müssen, zumal es sich bei diesem Ernennungserfordernis um ein absolutes Ausschlusskriterium handle. Da er rechtlich fundierte Nachweise bezüglich der Anerkennung und Gültigkeit seiner Bewerbungsunterlagen nicht rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist eingebracht habe, hätten etwaige in Drittstaaten abgeschlossene Studiengänge zum Zeitpunkt der Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden. Aufgrund des unstrittigen Sachverhaltes habe zudem ein Parteigehör unterbleiben können.

I.19. Der Bescheid wurde mit Beschwerde vom 31.01.2023 rechtzeitig seinem gesamten Inhalt nach angefochten. römisch eins.19. Der Bescheid wurde mit Beschwerde vom 31.01.2023 rechtzeitig seinem gesamten Inhalt nach

angefochten.

Als Beschwerdegrund wurde die Rechtswidrigkeit des Besetzungsverfahrens durch Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes geltend gemacht.

Zum Faktum, dass es sich um einen zivilen Arbeitsplatz handle, hielt der Beschwerdeführer fest, dass dies zwar zutreffe, die damit verbundenen Aufgaben aber viele Tätigkeiten im militärischen Bereich und mit fremden Streitkräften beinhalten würden. Zudem hielt der Beschwerdeführer fest, dass die Dienstbehörde, sofern sie der Ansicht gewesen sei, dass die Ausschreibung „nicht gepasst“ habe, sie wohl „stoppen und neu adaptiert durchführen“ hätte müssen, was nicht geschehen sei.

Hinsichtlich der geforderten Erfahrung im Dienstbetrieb mit der Truppe und der Zentralstelle sowie Auslandserfahrung liege er vor der Mitbewerberin. Seine höhere fachliche Qualifikation habe ihm „der Vertreter der Dienstbehörde“ auch bestätigt. Ferner sei die Mitbewerberin erst zur Quartiermeisterabteilung dienstzugeteilt worden, als die Ausschreibung bereits absehbar gewesen sei und habe sie dort, entgegen der Ausführungen der Dienstbehörde, nicht die Aufgaben des gegenständlichen Arbeitsplatzes wahrgenommen habe, sondern hätte dies XXXX getan und dafür auch eine Funktionsabteilung erhalten. Die Berücksichtigung ihrer Dienstzuteilung würde zudem die Kriterien verfälschen. Hinsichtlich der geforderten Erfahrung im Dienstbetrieb mit der Truppe und der Zentralstelle sowie Auslandserfahrung liege er vor der Mitbewerberin. Seine höhere fachliche Qualifikation habe ihm „der Vertreter der Dienstbehörde“ auch bestätigt. Ferner sei die Mitbewerberin erst zur Quartiermeisterabteilung dienstzugeteilt worden, als die Ausschreibung bereits absehbar gewesen sei und habe sie dort, entgegen der Ausführungen der Dienstbehörde, nicht die Aufgaben des gegenständlichen Arbeitsplatzes wahrgenommen habe, sondern hätte dies römisch 40 getan und dafür auch eine Funktionsabteilung erhalten. Die Berücksichtigung ihrer Dienstzuteilung würde zudem die Kriterien verfälschen.

Zur Feststellung der belangten Behörde, wonach sein MBA-Studium nicht hätte berücksichtigt werden können bzw. keine Vorlage erfolgt sei, führte der Beschwerdeführer aus, dass sie die Rechtslage nicht kenne, verstehe oder nicht richtig umgesetzt habe. So hätte die Dienstbehörde sich bei Unklarheiten zu seinem ausländischen Studienabschluss selbst an ENIC-NARIC Austria (Nationales Informationszentrum für akademische Anerkennung) im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) wenden müssen und hätte er die erforderlichen Unterlagen und Verweise in seiner Bewerbung angegeben.

Der Beschwerde war ein Konvolut an Unterlagen beigelegt, darunter Ausschreibungen anderer Stellen und ein Schreiben von ENIC-NARIC Austria/BMBWF. Es wurde keine Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt.

I.20. Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt mit nicht datiertem Schreiben zu GZ: P785217/158-KonkrPersAd/2023 (1) dem Bundesverwaltungsgericht vor, welche am 20.03.2023 beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) einlangten. römisch eins.20. Die belangte Behörde legte die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt mit nicht datiertem Schreiben zu GZ: P785217/158-KonkrPersAd/2023 (1) dem Bundesverwaltungsgericht vor, welche am 20.03.2023 beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) einlangten.

Nach Wiedergabe der „Verfahrenshistorie“ wurde darin zu den inhaltlichen Ausführungen in der Beschwerde Stellung genommen, die im Wesentlichen dem Schreiben des BMLV an die B-GBK vom 19.11.2021 (vgl. oben I.12.) und der Bescheidbegründung (vgl. oben I.18.) entsprechen. Zur behaupteten formellen Rechtswidrigkeit des Nachbesetzungsverfahrens generell wurde ausgeführt, dass der Bekanntmachungs- bzw. Ausschreibungstext nicht im laufenden Verfahren einseitig zu Gunsten der Mitbewerberin modifiziert worden sei, sondern auf der grundsätzlich gültigen, aber hinsichtlich des Anforderungsprofils – im Einvernehmen mit dem BMKÖS – ad personam des damaligen Arbeitsplatzinhabers vorgenommenen und mit 31.03.2021 befristeten bzw. ausgelaufenen Mischverwendung beruhe. Nach Wiedergabe der „Verfahrenshistorie“ wurde darin zu den inhaltlichen Ausführungen in der Beschwerde Stellung genommen, die im Wesentlichen dem Schreiben des BMLV an die B-GBK vom 19.11.2021 (vgl. oben römisch eins.12.) und der Bescheidbegründung (vgl. oben römisch eins.18.) entsprechen. Zur behaupteten formellen Rechtswidrigkeit des Nachbesetzungsverfahrens generell wurde ausgeführt, dass der Bekanntmachungs- bzw. Ausschreibungstext nicht im laufenden Verfahren einseitig zu Gunsten der Mitbewerberin modifiziert worden sei, sondern auf der grundsätzlich gültigen, aber hinsichtlich des Anforderungsprofils – im Einvernehmen mit dem BMKÖS – ad personam des damaligen Arbeitsplatzinhabers vorgenommenen und mit 31.03.2021 befristeten bzw. ausgelaufenen Mischverwendung beruhe.

Zu den Anforderungskriterien bzw. Muss-Kriterien brachte die belangte Behörde wiederum vor, der vom Beschwerdeführer im Jahr 2003 abgeschlossene FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ erfüllt nicht das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 gemäß Z 1.12 der Anlage 1 des BDG und sein im Jahr 2013 an der Universität Wien abgeschlossenes Bachelorstudium der Geschichte erfülle zwar das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12a der Anlage 1 des BDG und die Voraussetzung für eine Überstellung in die VwGr A1, jedoch nicht das im Rahmen der Arbeitsplatzbewertung durch das BMKÖS festgelegte Erfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums aus dem Wissenschaftsbereich der Rechtswissenschaften gemäß § 54 Abs 1 Z 6 UG oder jenem der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß § 54 Abs 1 Z 7 UG. Während die Mitbewerberin über ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften verfüge, ließen sich die vom Beschwerdeführer absolvierten Studien nicht unter die Wissenschaftsbereiche der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften subsumieren. Zu den Anforderungskriterien bzw. Muss-Kriterien brachte die belangte Behörde wiederum vor, der vom Beschwerdeführer im Jahr 2003 abgeschlossene FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ erfüllt nicht das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 gemäß Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 des BDG und sein im Jahr 2013 an der Universität Wien abgeschlossenes Bachelorstudium der Geschichte erfülle zwar das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Ziffer eins Punkt 12 a, der Anlage 1 des BDG und die Voraussetzung für eine Überstellung in die VwGr A1, jedoch nicht das im Rahmen der Arbeitsplatzbewertung durch das BMKÖS festgelegte Erfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums aus dem Wissenschaftsbereich der Rechtswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 6, UG oder jenem der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Paragraph 54, Absatz eins, Ziffer 7, UG. Während die Mitbewerberin über ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften verfüge, ließen sich die vom Beschwerdeführer absolvierten Studien nicht unter die Wissenschaftsbereiche der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften subsumieren.

Im Hinblick auf die in der Beschwerde geltend gemachte Verleihung des akademischen Grades „Master of Business Administration“ am 05.10.2020 durch die „Assam Don Bosco University“ in Indien sei anzumerken, dass vor Beginn des Beurteilungsverfahrens nicht nachgewiesen bzw. durch rechtlich fundierte Unterlagen seitens des Beschwerdeführers belegt worden sei, dass der im Rahmen dieses Studiums in Indien erworbene akademische Grad im Sinne des § 87 Abs 1 UG oder § 6 Abs 2 FHG verliehen wurde. Vielmehr habe der Beschwerdeführer erstmals vor der Verhandlung bei der B-GBK am 21.04.2022 ein E-Mail des BMBWF vorgelegt, welches der Beschwerdevorlage beigelegt wurde. In diesem Zusammenhang wurde auf den Bekanntmachungstext verwiesen, in dem festgelegt wurde, dass die Erfüllung dieser Erfordernisse und Voraussetzungen sowie der erwünschten Kenntnisse und Erfahrungen durch geeignete Unterlagen nachzuweisen oder schlüssig darzulegen sei und hätten die Bewerber für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Rechte oder Tatsachen in ihrer eigenen Verantwortung Sorge zu Tragen. Es sei die Aufgabe dieser zu belegen, dass sie die Erfüllung der im Bekanntmachungstext geforderten Kriterien nachweisen. Etwaige vom Beschwerdeführer erst nach Abschluss des Nachbesetzungsverfahrens vorgelegte Nachweise oder Unterlagen seien zum entscheidungswesentlichen Zeitpunkt nicht vorhanden gewesen und hätten daher für die Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden können. Im Hinblick auf die in der Beschwerde geltend gemachte Verleihung des akademischen Grades „Master of Business Administration“ am 05.10.2020 durch die „Assam Don Bosco University“ in Indien sei anzumerken, dass vor Beginn des Beurteilungsverfahrens nicht nachgewiesen bzw. durch rechtlich fundierte Unterlagen seitens des Beschwerdeführers belegt worden sei, dass der im Rahmen dieses Studiums in Indien erworbene akademische Grad im Sinne des Paragraph 87, Absatz eins, UG oder Paragraph 6, Absatz 2, FHG verliehen wurde. Vielmehr habe der Beschwerdeführer erstmals vor der Verhandlung bei der B-GBK am 21.04.2022 ein E-Mail des BMBWF vorgelegt, welches der Beschwerdevorlage beigelegt wurde. In diesem Zusammenhang wurde auf den Bekanntmachungstext verwiesen, in dem festgelegt wurde, dass die Erfüllung dieser Erfordernisse und Voraussetzungen sowie der erwünschten Kenntnisse und Erfahrungen durch geeignete Unterlagen nachzuweisen oder schlüssig darzulegen sei und hätten die Bewerber für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Rechte oder Tatsachen in ihrer eigenen Verantwortung Sorge zu Tragen. Es sei die Aufgabe dieser zu belegen, dass sie die Erfüllung der im Bekanntmachungstext geforderten Kriterien nachweisen. Etwaige vom Beschwerdeführer erst nach Abschluss des Nachbesetzungsverfahrens vorgelegte Nachweise oder Unterlagen seien zum entscheidungswesentlichen Zeitpunkt nicht vorhanden gewesen und hätten daher für die Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden können.

Auf die Erfüllung und die genaue Beurteilung des Beschwerdeführers im Hinblick auf die Erwartungs- und

Wunschkriterien müsse laut belangter Behörde im Detail nicht näher eingegangen werden, da der Beschwerdeführer das Muss-Kriterium betreffend das auf untergesetzlicher Ebene für den Arbeitsplatz konkretisierte besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung nicht erfülle und sohin eine Beurteilung seiner Bewerbung im Hinblick auf die Erwartungs- und Wunschkriterien ausgeschlossen sei. Die Ansicht des Beschwerdeführers darüber, dass innerhalb der gesetzlich normierten drei Eignungskategorien eine zusätzliche Reihung der Bewerber in Form einer nach Punkten gegliederten Bewertungsmatrix vorgenommen werden dürfe, könne zweifelsfrei widerlegt werden, da der Begutachtungskommission nach der Rechtsprechung des VwGH zum Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) als Kollegialorgan keinerlei Kompetenz zukomme, innerhalb der gesetzlich normierten drei Eignungskategorien eine zusätzliche Reihung der Bewerber in Form einer nach Punkten gegliederten Bewertungsmatrix vorzunehmen. Diesbezügliche Überlegungen seien im vorliegenden Fall jedoch entbehrlich, da es sich beim Arbeitsplatz lediglich um einen bekanntmachungspflichtigen Arbeitsplatz im Sinne des § 20 AusG handle, wodurch gänzlich andere Verfahrensmodalitäten zur Anwendung gelangen würden. Auf die Erfüllung und die genaue Beurteilung des Beschwerdeführers im Hinblick auf die Erwartungs- und Wunschkriterien müsse laut belangter Behörde im Detail nicht näher eingegangen werden, da der Beschwerdeführer das Muss-Kriterium betreffend das auf untergesetzlicher Ebene für den Arbeitsplatz konkretisierte besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung nicht erfülle und sohin eine Beurteilung seiner Bewerbung im Hinblick auf die Erwartungs- und Wunschkriterien ausgeschlossen sei. Die Ansicht des Beschwerdeführers darüber, dass innerhalb der gesetzlich normierten drei Eignungskategorien eine zusätzliche Reihung der Bewerber in Form einer nach Punkten gegliederten Bewertungsmatrix vorgenommen werden dürfe, könne zweifelsfrei widerlegt werden, da der Begutachtungskommission nach der Rechtsprechung des VwGH zum Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) als Kollegialorgan keinerlei Kompetenz zukomme, innerhalb der gesetzlich normierten drei Eignungskategorien eine zusätzliche Reihung der Bewerber in Form einer nach Punkten gegliederten Bewertungsmatrix vorzunehmen. Diesbezügliche Überlegungen seien im vorliegenden Fall jedoch entbehrlich, da es sich beim Arbeitsplatz lediglich um einen bekanntmachungspflichtigen Arbeitsplatz im Sinne des Paragraph 20, AusG handle, wodurch gänzlich andere Verfahrensmodalitäten zur Anwendung gelangen würden.

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

1. Feststellungen:

Der Verfahrensgang wird als Sachverhalt festgestellt.

Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1997 als Bediensteter des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 1999 ist er im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und dem BMLV zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 01.10.2003 ist er auf eine Stelle in der Verwendungsgruppe MBO 2 ernannt. Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1997 als Bediensteter des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) in einem Dienstverhältnis zum Bund, seit 1999 ist er im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und dem BMLV zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 01.10.2003 ist er auf eine Stelle in der Verwendungsgruppe MBO 2 ernannt. Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“.

Der Beschwerdeführer bewarb sich mit nicht datiertem aber während der Bewerbungsfrist eingelangtem Schreiben um die Planstelle „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV).

Am 08.02.2021 erfolgte zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß § 20 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz 1989 ein Bekanntgabeverfahren um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477), wobei dieser Arbeitsplatz nachstehend angeführte Anforderungen bzw. Aufgaben umfasste: Am 08.02.2021 erfolgte zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß Paragraph 20, Absatz eins, Ausschreibungsgesetz 1989 ein Bekanntgabeverfahren um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN ZI4, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477), wobei dieser Arbeitsplatz nachstehend angeführte Anforderungen bzw. Aufgaben umfasste:

„Aufgaben und Tätigkeiten

Mit dieser Funktion sind folgende Aufgaben verbunden:

- Leitung des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport. Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter des Referats Host Nation Support, Verkehr und Transport.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Host Nation Support, sowie Bearbeitungen in diesem Bereich.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Verkehrs-, Transport- und Gefahrgutwesens.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten des Kraftfahrbetriebes.
- Steuerung und Koordinierung von Angelegenheiten der Anwenderfachabteilung für die Anwendung "Fahrten- und Transportmanagement".
- Koordinierung mit den operativen Kommanden, anderen Referaten Quartiermeister und der Abteilung Logistische Unterstützung, und anderen Dienststellen des Bundesheeres im Fachbereich, insbesondere mit dem Militärluftfahrtbüro, der Abt Att und dem Ref ZOLL/KA und der Bundes- und Landesverwaltung im Fachbereich.

Erfordernisse

Die Betrauung einer Bewerberin/eines Bewerbers setzt neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, voraus: Die Betrauung einer Bewerberin/eines Bewerbers setzt neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333, voraus:

- Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A1 (A) oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe v1 (a) oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches öffentliches Dienstverhältnis.
- Abgeschlossenes Hochschulstudium gem. Zi 1.12 oder 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weiters sind besondere Kenntnisse bzw. Fähigkeiten vor allem in folgenden Bereichen erwartet:

- Abgeschlossene Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 1 oder die Bereitschaft diese zu absolvieren.
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Unternehmensführung und Planung auf strategischer und operativer Ebene sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Besonderes Organisationsvermögen sowie besondere Kenntnisse und Fähigkeiten in der Planung und Steuerung komplexer Projekte
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und der Logistik sowie der Abläufe im Rahmen der allgemeinen Verwaltung
- Besondere Kenntnisse und Erfahrung im Hinblick auf Anforderungen an und Entwicklung und Verfahren der Logistik im internationalen Kontext
- Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik
- Besondere Fähigkeiten und Erfahrungen in der Führung vor allem leitender Mitarbeiter sowie in der Verhandlungsführung mit BMLV-internen und externen ebenenadäquaten Repräsentanten
- Erfahrung in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften sowie inter- und multinationalen Institutionen
- Erfahrung im Dienstbetrieb der Truppe und der Zentralstelle, sowie im Ausland
- Der Funktion entsprechende Fremdsprachenkenntnisse
- Vorliegen einer Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit entsprechend den Bestimmungen des Erlasses vom 05. April 2016, GZ S93207/1-GStb/2016. Dieses Erfordernis kann durch eine eidesstattliche Erklärung, dass die Verlässlichkeitserklärung ausgefüllt wurde ersetzt werden, wobei der Beischluss einer diesbezüglichen Kopie der Verlässlichkeitserklärung entsprechend der bestehenden Erlasslage aus datenschutzrechtlichen Gründen zu unterbleiben hat. Es wird darauf hingewiesen, dass das positiv abgeschlossene Prüfverfahren Voraussetzung für die Einteilung in der angestrebten Funktion ist. Darüber hinaus sind erwünscht: Persönliche Merkmale:

- Besonderes Koordinierungs- und Organisationsvermögen, Stressbewältigungs-kapazität, Entscheidungsfreudigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein
- Körperliche Leistungsfähigkeit entsprechend der aktuellen Richtlinien für die Körperausbildung (bei Mischverwendung)
- Zielorientierter Arbeitsstil und besondere Kommunikationsfähigkeit

Erwünscht sind auch Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz wirksam werden soll.“

Unter dem Titel „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“ wurde insbesondere folgendes angeführt: „Bei mehreren Bewerbern um einen Arbeitsplatz ist bei gleicher Eignung ein Soldat mit (ehemaliger oder derzeitiger) Verwendung in einer KIOP/KPE bei der Arbeitsplatzeinteilung grundsätzlich zu bevorzugen.“

Zudem enthielt die Ausschreibung folgende Bestimmung:

„Gleichbehandlungsklausel

Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.“Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach Paragraph 11 b, bzw. Paragraph 11 c, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.“

Festgestellt wird, dass es sich um einen zivilen Arbeitsplatz handelt.

Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle "Referatsleiter/in bei der Quartiermeisterabteilung" ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von XXXX, geboren am XXXX (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt in der Abteilung Strukturplanung (StruktPl) verwendet, und die letztlich zum Zug gekommene XXXX (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt als Personalaushilfe im Bereich „Host Nation Support, Verkehrt und Transport“ bei der Quartiermeisterabteilung verwendet. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle "Referatsleiter/in bei der Quartiermeisterabteilung" ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von römisch 40, geboren am römisch 40 (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt in der Abteilung Strukturplanung (StruktPl) verwendet, und die letztlich zum Zug gekommene römisch 40 (in der Folge „Mitbewerberin“), zum damaligen Zeitpunkt als Personalaushilfe im Bereich „Host Nation Support, Verkehrt und Transport“ bei der Quartiermeisterabteilung verwendet.

In weiterer Folge wurden die Bewerbungsunterlagen samt Mustermatrix der Quartiermeisterabteilung als Bedarfsträger zur Durchführung eines Beurteilungsverfahrens übermittelt, welche den Beschwerdeführer und die Mitbewerberin je als „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt hat, wobei der Beschwerdeführer mit 740 Punkten noch vor der Mitbewerberin mit 660 Punkten gereiht wurde. Im Sinne der Gleichbehandlungsklausel nach §11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde vorgeschlagen und ersucht, die Mitbewerberin auf den Arbeitsplatz einzuteilen. In weiterer Folge wurden die Bewerbungsunterlagen samt Mustermatrix der Quartiermeisterabteilung als Bedarfsträger zur Durchführung eines Beurteilungsverfahrens übermittelt, welche den Beschwerdeführer und die Mitbewerberin je als „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt hat, wobei der Beschwerdeführer mit 740 Punkten noch vor der Mitbewerberin mit 660 Punkten gereiht wurde. Im Sinne der Gleichbehandlungsklausel nach §11b bzw. Paragraph 11 c, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde vorgeschlagen und ersucht, die Mitbewerberin auf den Arbeitsplatz einzuteilen.

Nach Befassung des DA im BMLV sowie des BMKÖS wurde die Mitbewerberin mit Wirksamkeit vom 01.07.2021 auf den gegenständlichen Arbeitsplatz eingeteilt.

Mit Schreiben vom 20.07.2021 wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass seiner Bewerbung nicht nähergetreten werden konnte, da der Arbeitsplatz mit einer Mitbewerberin besetzt wurde.

Mit Schreiben vom 10.09.2021 wandte sich der Beschwerdeführer an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), indem er vermeinte, bei der Bewerbung zur Besetzung der Planstelle als RefLtr in der Quartiermeisterabteilung, TN 0852, PosNr. 014, OPN Z14, Referenzcode BMLV-21-0477, auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein.

Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht in einem aufrechten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seit 01.10.2003, und somit auch bereits im Zeitpunkt der Bewerbung, befindet er sich in der Verwendungsgruppe M BO 2. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht in einem aufrechten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seit 01.10.2003, und somit auch bereits im Zeitpunkt der Bewerbung, befindet er sich in der Verwendungsgruppe M BO 2.

Er hat den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ abgeschlossen, wodurch ihm mit Diplomurkunde des Fachhochschulrates vom 05.09.2003 gemäß § 5 Abs 1 FHStG der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde. Diese Hochschulbildung erfüllt jedoch nicht das besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die Verwendungsgruppe A 1 gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979, weil zum Zeitpunkt der Verleihung des akademischen Grades der Abschluss des FH-Studienganges „Militärische Führung“ gemäß Z 13.13 Abs 1 lit d der Anlage 1 leg.cit. ausschließlich als besonderes Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 2 gesetzlich normiert war. Er hat den FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“ abgeschlossen, wodurch ihm mit Diplomurkunde des Fachhochschulrates vom 05.09.2003 gemäß Paragraph 5, Absatz eins, FHStG der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde. Diese Hochschulbildung erfüllt jedoch nicht das besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die Verwendungsgruppe A 1 gemäß Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 zum BDG 1979, weil zum Zeitpunkt der Verleihung des akademischen Grades der Abschluss des FH-Studienganges „Militärische Führung“ gemäß Ziffer 13 Punkt 13, Absatz eins, Litera d, der Anlage 1 leg.cit. ausschließlich als besonderes Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 2 gesetzlich normiert war.

Der Beschwerdeführer hat ferner das Bachelorstudiums der Geschichte abgeschlossen, wodurch ihm mit Bescheid der Universität Wien vom 18.06.2013 gemäß § 87 Abs 1 UG der akademische Grad „Bachelor of Arts“ verliehen wurde. Durch die Verleihung dieses akademischen Grades erfüllt er das auf gesetzlicher Ebene normierte besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 und damit die grundsätzlichen Voraussetzungen für eine Überstellung in die Verwendungsgruppe A 1. Der Beschwerdeführer hat ferner das Bachelorstudiums der Geschichte abgeschlossen, wodurch ihm mit Bescheid der Universität Wien vom 18.06.2013 gemäß Paragraph 87, Absatz eins, UG der akademische Grad „Bachelor of Arts“ verliehen wurde. Durch die Verleihung dieses akademischen Grades erfüllt er das auf gesetzlicher Ebene normierte besondere Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Ziffer eins Punkt 12 a, der Anlage 1 zum BDG 1979 und damit die grundsätzlichen Voraussetzungen für eine Überstellung in die Verwendungsgruppe A 1.

Am 05.10.2020 wurde dem Beschwerdeführer der akademische Grad „Master of Business Administration“ durch die Assam Don Bosco University in Indien verliehen. Diese stellt keine inländische Hochschulbildung dar, in welcher gemäß § 87 Abs 1 UG oder gemäß § 6 Abs 2 FHG ein akademischer Grad verliehen wird. Es handelt sich um einen ausländischen Studienabschluss, für den der Beschwerdeführer im Besetzungsverfahren keine Nostrifizierung gemäß § 90 UG vorgelegt hat. Am 05.10.2020 wurde dem Beschwerdeführer der akademische Grad „Master of Business Administration“ durch die Assam Don Bosco University in Indien verliehen. Diese stellt keine inländische Hochschulbildung dar, in welcher gemäß Paragraph 87, Absatz eins, UG oder gemäß Paragraph 6, Absatz 2, FHG ein akademischer Grad verliehen wird. Es handelt sich um einen ausländischen Studienabschluss, für den der Beschwerdeführer im Besetzungsverfahren keine Nostrifizierung gemäß Paragraph 90, UG vorgelegt hat.

Zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) lagen der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vor, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen. Zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) lagen der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vor, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen.

Die zum Zuge gekommene Mitbewerberin, XXXX geboren und stand ab seit 01.09.2018, und somit auch im Zeitpunkt

der Bewerbung, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund in der Entlohnungsgruppe v1. Die zum Zuge gekommene Mitbewerberin, römisch 40 geboren und stand ab seit 01.09.2018, und somit auch im Zeitpunkt der Bewerbung, in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund in der Entlohnungsgruppe v1.

Sie hat das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, wodurch ihr mit Sponsionsbescheid der Karl-Franzens-Universität Graz vom 21.06.2016 gemäß § 87 Abs 1 UG der akademische Grad „Magistra der Rechtswissenschaften“ verliehen wurde. Sie hat das Diplomstudium der Rechtswissenschaften abgeschlossen, wodurch ihr mit Sponsionsbescheid der Karl-Franzens-Universität Graz vom 21.06.2016 gemäß Paragraph 87, Absatz eins, UG der akademische Grad „Magistra der Rechtswissenschaften“ verliehen wurde.

Die vom Beschwerdeführer angerufene Bundes-Gleichbehandlungskommission stellte mit Gutachten vom 10.08.2022 fest, der Beschwerdeführer im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung zum/zur Referatsleiter/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV nicht aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Die vom Beschwerdeführer angerufene Bundes-Gleichbehandlungskommission stellte mit Gutachten vom 10.08.2022 fest, der Beschwerdeführer im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung zum/zur Referatsleiter/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV nicht aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei.

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, der Beschwerdeführer habe seinen Antrag im Wesentlichen mit seiner längeren und einschlägigeren Verwendung im BMLV begründet, das BMLV hingegen habe argumentiert, dass er schon das Muss-Kriterium des Studiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften nicht erfüllt habe, weshalb er – ohne weitere Beurteilung seiner Qualifikationen – vom Auswahlverfahren auszuschließen gewesen wäre, der Bedarfsträger habe dies übersehen. Der Beschwerdeführer habe dagegegenthalten, dass aus der Ausschreibung, die sich korrekter Weise an der Arbeitsplatzbeschreibung orientiert habe, hervorgehe, dass der Arbeitsplatz kein rein ziviler sei, sondern militärischen Komponenten enthalte, weshalb eine „Mischverwendung“ möglich gewesen wäre. Dazu hielt die B-GBK fest, dass aus der Ausschreibung eindeutig hervorgehe, dass der zu besetzende Arbeitsplatz als ziviler Arbeitsplatz qualifiziert gewesen sei, die „Wertigkeit/Einstufung“ des Arbeitsplatzes sei angegeben gewesen mit „A1/3 bzw. v1/3“, er sei somit der Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und innerhalb dieser der „Verwendungsgruppe A1“ zugeordnet. Das BMLV habe in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers dargelegt, dass das damals für Arbeitsplatzbewertungen zuständige BKA (nunmehr BMKÖS) für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. Dezember 2013 eine Mischverwendung (in Form einer Fußnote zur Arbeitsplatzbeschreibung) genehmigt habe, was bedeute, dass ausnahmsweise die Einteilung eines Bediensteten zulässig gewesen sei, der nicht der für den Arbeitsplatz festgelegten Besoldungs- und Verwendungsgruppe (A1) angehört habe. Konkret habe dies bedeutet, dass ein Bediensteter der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst in der VwGr M BO 1 auf dem Arbeitsplatz verwendet worden sei. Aufgrund dieser Mischverwendung sei auch das Anforderungsprofil der APIB um die militärischen Aspekte „erweitert“ worden. Vom 1. Jänner 2014 an sei – bei unveränderter APIB – wiederum eine Mischverwendung genehmigt worden. Für diese Fußnote habe zwar keine Befristung bestanden, sie sei aber „ad personam“ auf den mit 1. Jänner 2014 neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber XXXX beschränkt gewesen. Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass daraus zu schließen sei, dass mit der Ruhestandsversetzung von XXXX – von der bekannt gewesen sei, dass sie mit 31. März 2021 erfolgen werde – der Arbeitsplatz wieder als ein ziviler anzusehen sei. Dass die dem militärischen Bereich zuzuordnenden Komponenten (Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften und im Dienstbetrieb der Truppe) nicht (wieder) aus der APIB entfernt und die Ausschreibung dementsprechend adaptiert worden sei, sei ein Fehler der Dienstbehörde, aus welchem aber nicht abgeleitet werden kann, dass der Arbeitsplatz auch für Bedienstete in militärischer Verwendung in der VwGr M BO 1 offen sei oder offen bleiben hätte müssen. Letztlich könne aufgrund der in der Ausschreibung angegebenen „Wertigkeit/Einstufung“ (A1/v1) und aus dem Umstand, dass der weit überwiegende Teil der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen nicht dem militärischen Bereich zuzurechnen ist, geschlossen werden, dass de facto ein ziviler Arbeitsplatz zu besetzen gewesen sei. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, der Beschwerdeführer habe seinen Antrag im Wesentlichen mit seiner längeren und einschlägigeren Verwendung im BMLV begründet, das BMLV hingegen habe argumentiert, dass er schon das Muss-Kriterium des Studiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften nicht erfüllt habe, weshalb er – ohne weitere Beurteilung seiner Qualifikationen – vom Auswahlverfahren

auszuschließen gewesen wäre, der Bedarfsträger habe dies übersehen. Der Beschwerdeführer habe dagegegehalten, dass aus der Ausschreibung, die sich korrekter Weise an der Arbeitsplatzbeschreibung orientiert habe, hervorgehe, dass der Arbeitsplatz kein rein ziviler sei, sondern militärischen Komponenten enthalte, weshalb eine „Mischverwendung“ möglich gewesen wäre. Dazu hielt die B-GBK fest, dass aus der Ausschreibung eindeutig hervorgehe, dass der zu besetzende Arbeitsplatz als ziviler Arbeitsplatz qualifiziert gewesen sei, die „Wertigkeit/Einstufung“ des Arbeitsplatzes sei angegeben gewesen mit „A1/3 bzw. v1/3“, er sei somit der Besoldungsgruppe „Allgemeiner Verwaltungsdienst“ und innerhalb dieser der „Verwendungsgruppe A1“ zugeordnet. Das BMLV habe in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers dargelegt, dass das damals für Arbeitsplatzbewertungen zuständige BKA (nunmehr BMKÖS) für die Zeit vom 1. Oktober 2012 bis 31. Dezember 2013 eine Mischverwendung (in Form einer Fußnote zur Arbeitsplatzbeschreibung) genehmigt habe, was bedeute, dass ausnahmsweise die Einteilung eines Bediensteten zulässig gewesen sei, der nicht der für den Arbeitsplatz festgelegten Besoldungs- und Verwendungsgruppe (A1) angehört habe. Konkret habe dies bedeutet, dass ein Bediensteter der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst in der VwGr M BO 1 auf dem Arbeitsplatz verwendet worden sei. Aufgrund dieser Mischverwendung sei auch das Anforderungsprofil der APIB um die militärischen Aspekte „erweitert“ worden. Vom 1. Jänner 2014 an sei - bei unveränderter APIB - wiederum eine Mischverwendung genehmigt worden. Für diese Fußnote habe zwar keine Befristung bestanden, sie sei aber „ad personam“ auf den mit 1. Jänner 2014 neu eingeteilten Arbeitsplatzinhaber römisch 40 beschränkt gewesen. Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass daraus zu schließen sei, dass mit der Ruhestandsversetzung von römisch 40 - von der bekannt gewesen sei, dass sie mit 31. März 2021 erfolgen werde - der Arbeitsplatz wieder als ein ziviler anzusehen sei. Dass die dem militärischen Bereich zuzuordnenden Komponenten (Kenntnisse und Erfahrung im Bereich der Militärstrategie und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit fremden Streitkräften und im Dienstbetrieb der Truppe) nicht (wieder) aus der APIB entfernt und die Ausschreibung dementsprechend adaptiert worden sei, sei ein Fehler der Dienstbehörde, aus welchem aber nicht abgeleitet werden kann, dass der Arbeitsplatz auch für Bedienstete in militärischer Verwendung in der VwGr M BO 1 offen sei oder offen bleiben hätte müssen. Letztlich könne aufgrund der in der Ausschreibung angegebenen „Wertigkeit/Einstufung“ (A1/v1) und aus dem Umstand, dass der weit überwiegende Teil der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen nicht dem militärischen Bereich zuzurechnen ist, geschlossen werden, dass de facto ein ziviler Arbeitsplatz zu besetzen gewesen sei.

Bezüglich des geforderten Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften habe der Beschwerdeführer in seiner Bewerbung angegeben: „Abgeschlossenes Hochschulstudium Wirtschaftswissenschaften (Masterstudium ...) gem. Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979 iVm BGBl. III Nr. 71/1999 (...) Abgeschlossenes Hochschulstudium Geschichte (Bachelorstudium ...) Abgeschlossenes Fachhochschuldiplomstudium Militärische Führung (...) Laufendes Hochschulstudium Technik (...)“ Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass die von ihm abgeschlossenen Studien nicht den in der Ausschreibung genannten Wissenschaftsbereichen zuzurechnen seien. Der Umstand, dass dies vom Bedarfsträger übersehen und erst in der Personalabteilung bemerkt worden sei, ändere nichts daran. Abgesehen davon, dass der FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“, bei dessen Abschluss der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde, nicht zu den verlangten Wissenschaftsbereichen gehöre, könne mit diesem Abschluss schon das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 nicht erfüllt werden, weil zum Zeitpunkt der Verleihung dieses akademischen Grades ausschließlich das Ernennungserfordernis für die VwGr M BO 2 - also nicht für eine „zivile Verwendung“ - erfüllt werden könne. Das Studium der Geschichte falle in den Bereich der Geisteswissenschaften. Letztlich habe der Beschwerdeführer argumentiert, dass das im Jahr 2020 mit dem akademischen Grad MBA abgeschlossene Studium Human Resources and Operations Management an der Universität Assam in Indien in den Wissenschaftsbereich der Wirtschaftswissenschaften falle. Er habe sich dabei auf ein Schreiben der für die Anerkennung zuständigen Abteilung des BMBWF bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Der Senat hielt dazu fest, dass die rechtliche Qualität dieses Schreiben vom Senat nicht nachvollziehbar sei, es handle sich jedenfalls nicht um eine Nostrifizierung, und das Schreiben sei dem Senat auch nicht vorgelegt worden, sondern erst in der Senatssitzung erwähnt und daraus zitiert. Das Vorbringen, für einen derartigen Studienabschluss könne keine Nostrifizierung beantragt werden, denn das Studium sei aufgrund von EU-Bestimmungen (siehe Seite 9) in Österreich anerkannt, sei festzuhalten, dass entscheidend gewesen sei und immer noch sei, dass dem BMLV dieses Schreiben des BMBWF zum Zeitpunkt der Personalentscheidung jedenfalls nicht

vorgelegen habe. Für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Umstände oder Rechte hätten die Bewerberinnen und Bewerber Sorge zu tragen, schließlich sei es in ihrem Interesse, dass die Erfüllung der (Muss)Kriterien zweifelsfrei feststehe. Da dem BMLV kein Nachweis dafür vorgelegen habe, dass das Studium des Beschwerdeführers an der Universität in Assam der in der Ausschreibung des Arbeitsplatzes geforderten Hochschulbildung entsprach, sei dieses Erfordernis als nicht erfüllt anzusehen gewesen. Aufgrund der Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Beschwerdeführer erübrige es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien durch Beschwerdeführer und Mitbewerberin einzugehen. Somit beruhe die Entscheidung des BMLV, die Leitung des Referates in der Quartiermeisterabteilung nicht mit dem Beschwerdeführer zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren habe sich kein Hinweis darauf ergeben, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt hätten. Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seines Geschlechts oder seines Alters läge daher nicht vor. Bezüglich des geforderten Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften habe der Beschwerdeführer in seiner Bewerbung angegeben: „Abgeschlossenes Hochschulstudium Wirtschaftswissenschaften (Masterstudium ...) gem. Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 zum BDG 1979 in Verbindung mit Bundesgesetzblatt Teil 3, Nr. 71 aus 1999, (...) Abgeschlossenes Hochschulstudium Geschichte (Bachelorstudium ...) Abgeschlossenes Fachhochschuldiplomstudium Militärische Führung (...) Laufendes Hochschulstudium Technik (...)“ Es sei dem BMLV zuzustimmen, dass die von ihm abgeschlossenen Studien nicht den in der Ausschreibung genannten Wissenschaftsbereichen zuzurechnen seien. Der Umstand, dass dies vom Bedarfsträger übersehen und erst in der Personalabteilung bemerkt worden sei, ändere nichts daran. Abgesehen davon, dass der FH-Diplomstudiengang „Militärische Führung“, bei dessen Abschluss der akademische Grad „Magister für Militärische Führung (FH)“ verliehen wurde, nicht zu den verlangten Wissenschaftsbereichen gehöre, könne mit diesem Abschluss schon das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung für die VwGr A1 nicht erfüllt werden, weil zum Zeitpunkt der Verleihung dieses akademischen Grades ausschließlich das Ernennungserfordernis für die VwGr M BO 2 - also nicht für eine „zivile Verwendung“ - erfüllt werden könne. Das Studium der Geschichte falle in den Bereich der Geisteswissenschaften. Letztlich habe der Beschwerdeführer argumentiert, dass das im Jahr 2020 mit dem akademischen Grad MBA abgeschlossene Studium Human Resources and Operations Management an der Universität Assam in Indien in den Wissenschaftsbereich der Wirtschaftswissenschaften falle. Er habe sich dabei auf ein Schreiben der für die Anerkennung zuständigen Abteilung des BMBWF bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Der Senat hielt dazu fest, dass die rechtliche Qualität dieses Schreiben vom Senat nicht nachvollziehbar sei, es handle sich jedenfalls nicht um eine Nostrifizierung, und das Schreiben sei dem Senat auch nicht vorgelegt worden, sondern erst in der Senatssitzung erwähnt und daraus zitiert. Das Vorbringen, für einen derartigen Studienabschluss könne keine Nostrifizierung beantragt werden, denn das Studium sei aufgrund von EU-Bestimmungen (siehe Seite 9) in Österreich anerkannt, sei festzuhalten, dass entscheidend gewesen sei und immer noch sei, dass dem BMLV dieses Schreiben des BMBWF zum Zeitpunkt der Personalentscheidung jedenfalls nicht vorgelegen habe. Für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Umstände oder Rechte hätten die Bewerberinnen und Bewerber Sorge zu tragen, schließlich sei es in ihrem Interesse, dass die Erfüllung der (Muss)Kriterien zweifelsfrei feststehe. Da dem BMLV kein Nachweis dafür vorgelegen habe, dass das Studium des Beschwerdeführers an der Universität in Assam der in der Ausschreibung des Arbeitsplatzes geforderten Hochschulbildung entsprach, sei dieses Erfordernis als nicht erfüllt anzusehen gewesen. Aufgrund der Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Beschwerdeführer erübrige es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien durch Beschwerdeführer und Mitbewerberin einzugehen. Somit beruhe die Entscheidung des BMLV, die Leitung des Referates in der Quartiermeisterabteilung nicht mit dem Beschwerdeführer zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren habe sich kein Hinweis darauf ergeben, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt hätten. Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seines Geschlechts oder seines Alters läge daher nicht vor.

Mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Besetzungsverfahren musste die belangte Behörde davon ausgehen, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt. Mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Besetzungsverfahren musste die

belangte Behörde davon ausgehen, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt.

Der Beschwerdeführer wurde nicht im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/der Referatsleiters/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Der Beschwerdeführer wurde nicht im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/der Referatsleiters/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV aufgrund Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

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

Zu den Feststellungen, wonach zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und dem Umstand, dass die belangte Behörde mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Bewerbungsverfahren davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt, ist folgendes festzuhalten: Zu den Feststellungen, wonach zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und dem Umstand, dass die belangte Behörde mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Bewerbungsverfahren davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt, ist folgendes festzuhalten:

Zwar hat der Beschwerdeführer bereits in seiner Bewerbung Dokumente beigelegt, wonach ihm die Assam Don Bosco University (DBU) in Indien am 05.10.2020 für ein abgeschlossenes Studium in Human Resources and Operations Management den akademischen Grad „Master of Business Administration“ verliehen hat, der in den Wissenschaftsbereich der Wirtschaftswissenschaften falle.

Z 1.12. und 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 setzen als Nachweis der dem Arbeitsplatz entsprechenden abgeschlossenen Hochschulbildung den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002, den Erwerb eines akademischen Grades gemäß § 6 Abs. 2 des Fachhochschulgesetzes aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges, den Erwerb eines Mastergrades gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005, oder den Erwerb eines einschlägigen Bachelorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 oder gemäß § 6 des Fachhochschulgesetzes oder gemäß § 65 Abs. 1 des Hochschulgesetzes 2005 voraus. Dabei handelt es sich um inländische Hochschulbildungen. Ziffer eins Punkt 12 und eins Punkt 12 a, der Anlage 1 zum BDG 1979 setzen als Nachweis der dem Arbeitsplatz entsprechenden abgeschlossenen Hochschulbildung den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß Paragraph 87, Absatz eins, des Universitätsgesetzes 2002, den Erwerb eines akademischen Grades gemäß Paragraph 6, Absatz 2, des Fachhochschulgesetzes aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder eines Fachhochschul-Diplomstudienganges, den Erwerb eines Mastergrades gemäß Paragraph 65, Absatz eins, des Hochschulgesetzes 2005, oder den Erwerb eines einschlägigen Bachelorgrades gemäß Paragraph 87, Absatz eins, des Universitätsgesetzes 2002 oder gemäß Paragraph 6, des Fachhochschulgesetzes oder gemäß Paragraph 65, Absatz eins, des Hochschulgesetzes 2005 voraus. Dabei handelt es sich um inländische Hochschulbildungen.

Ausländische Studienabschlüsse erfüllen die Ernennungsvoraussetzung der inländischen Hochschulbildung jedenfalls im Fall der Nostrifikation (vgl § 90 UG bzw § 6 Abs 6 FHStG), und wohl auch im Fall der Gleichwertigkeit nach dem

Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region (Lissabon Konvention). Die Gleichwertigkeit kann auch durch ein Gutachten der ENIC NARIC AUSTRIA belegt werden (vgl. zum Ganzen Jöchtl in Reissner/Neumayr, Zeller Kommentar zum Öffentlichen Dienstrecht, Anlage 1: Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse BDG; Stand 01.10.2023, rdb.at). Ausländische Studienabschlüsse erfüllen die Ernennungsvoraussetzung der inländischen Hochschulbildung jedenfalls im Fall der Nostrifikation (vergleiche Paragraph 90, UG bzw Paragraph 6, Absatz 6, FHStG), und wohl auch im Fall der Gleichwertigkeit nach dem Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region (Lissabon Konvention). Die Gleichwertigkeit kann auch durch ein Gutachten der ENIC NARIC AUSTRIA belegt werden, vergleiche zum Ganzen Jöchtl in Reissner/Neumayr, Zeller Kommentar zum Öffentlichen Dienstrecht, Anlage 1: Ernennungserfordernisse und Definitivstellungserfordernisse BDG; Stand 01.10.2023, rdb.at).

Der Beschwerdeführer hat im gesamten Verfahren keine Nostrifizierung seines ausländischen Studienabschlusses vorgelegt, derartiges bei einer inländischen Hochschule je beantragt zu haben aber auch nicht vorgebracht. Die Lissabon Konvention (BGBl III 1999/71 idF BGBl III 2018/115) ist im vorliegenden Fall nicht anwendbar, da Indien kein Vertragsstaat ist. Ferner liegen die Voraussetzungen des § 204 BDG 1979 nicht vor, weil es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um keine Planstelle für Lehrer und beim Beschwerdeführer um keine Lehrperson handle. Der Beschwerdeführer hat im gesamten Verfahren keine Nostrifizierung seines ausländischen Studienabschlusses vorgelegt, derartiges bei einer inländischen Hochschule je beantragt zu haben aber auch nicht vorgebracht. Die Lissabon Konvention (BGBl römisch drei 1999/71 in der Fassung BGBl römisch drei 2018/115) ist im vorliegenden Fall nicht anwendbar, da Indien kein Vertragsstaat ist. Ferner liegen die Voraussetzungen des Paragraph 204, BDG 1979 nicht vor, weil es sich beim gegenständlichen Arbeitsplatz um keine Planstelle für Lehrer und beim Beschwerdeführer um keine Lehrperson handle.

Erst im Verfahren vor der B-GBK hat der Beschwerdeführer sich auf ein Schreiben von ENIC NARIC AUSTRIA bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Tatsächlich handelt es sich dabei um ein, im Verwaltungsakt befindliches, nicht eindeutig datiertes E-Mail der stv. Abteilungsleiterin von ENIC NARIC AUSTRIA im BMBWF an den Beschwerdeführer, wonach sein Studienabschluss an der Assam Don Bosco University (DBU) in Indien mit einem Masterstudium gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 verglichen werden könne und der erlangte akademische Grad MBA geführt werden dürfe. Zudem wird darin ausgeführt, dass eine berufsrechtliche Entscheidung im Sinne der Anlage 1 Ziffer 1.12. zum BDG 1979 von der zuständigen Dienstbehörde zu treffen sei. Erst im Verfahren vor der B-GBK hat der Beschwerdeführer sich auf ein Schreiben von ENIC NARIC AUSTRIA bezogen, welches eine Bestätigung über die Anerkennung des Studiums an der Assam DBU in Österreich sei. Er habe diese „Bestätigung“ schon vor seiner Bewerbung angefordert, jedoch sei es verspätet ausgestellt worden. Tatsächlich handelt es sich dabei um ein, im Verwaltungsakt befindliches, nicht eindeutig datiertes E-Mail der stv. Abteilungsleiterin von ENIC NARIC AUSTRIA im BMBWF an den Beschwerdeführer, wonach sein Studienabschluss an der Assam Don Bosco University (DBU) in Indien mit einem Masterstudium gemäß Paragraph 87, Absatz eins, des Universitätsgesetzes 2002 verglichen werden könne und der erlangte akademische Grad MBA geführt werden dürfe. Zudem wird darin ausgeführt, dass eine berufsrechtliche Entscheidung im Sinne der Anlage 1 Ziffer 1.12. zum BDG 1979 von der zuständigen Dienstbehörde zu treffen sei.

Dabei handelt es sich jedoch augenscheinlich nicht um ein Gutachten der Gleichwertigkeit durch ENIC NARIC AUSTRIA, da weder der ein Befund (Tatsachenerhebung) noch die Art und Weise, auf die aufgrund besonderer Fachkunde tatsächliche Schlussfolgerungen aus Tatsachen gezogen werden, ersichtlich ist, sondern um eine bloße Auskunft. Zudem hat bereits die B-GBK in ihrem Gutachten plausibel festgehalten, dass die rechtliche Qualität dieses Schreiben nicht nachvollziehbar ist, es sich jedenfalls nicht um eine Nostrifizierung handelt, und ihr das Schreiben vom Beschwerdeführer – ebenso wie der belangten Behörde im Besetzungsverfahren – auch nicht vorgelegt wurde, sondern er es in der Senatssitzung der B-GBK am 21.04.2022 erstmals erwähnt und daraus zitiert hat.

Die B-GBK führt daher in ihrem Gutachten zu Recht aus, und hat auch die belangte Behörde daher zu Recht den Standpunkt vertreten, dass für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Umstände oder Rechte die Bewerberinnen und Bewerber Sorge zu tragen haben, da es in ihrem Interesse ist, dass die Erfüllung der (Muss)Kriterien zweifelsfrei feststeht. Da dem BMLV im gesamten Besetzungsverfahren kein Nachweis dafür vorlag, dass das Studium des Beschwerdeführers an der Universität in Assam/Indien der in der Ausschreibung des

Arbeitsplatzes geforderten Hochschulbildung entsprach, war dieses Erfordernis durch die belangte Behörde daher auch folgerichtig als nicht erfüllt anzusehen. Aufgrund der Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Antragsteller erübrigt es sich, wie bereits die B-GBK in ihrem Gutachten plausibel geschlussfolgert hat, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien durch den Beschwerdeführer und die Mitbewerberin einzugehen.

Auch zum Vorbringen des Beschwerdeführers, für einen derartigen Studienabschluss könne keine Nostrifizierung beantragt werden, denn das Studium sei aufgrund eines Agreements zwischen Frankreich und Indien, welches akademische Ausbildungen und Grade gegenseitig anerkenne und nach den Brexit-Übergangsbestimmungen in Österreich anerkannt, sowie zu seinem Vorbringen in der Bescheidbeschwerde, wonach die belangte Behörde die Rechtslage nicht kenne, verstehe oder nicht richtig umgesetzt habe, denn sie hätte sich bei Unklarheiten zu seinem ausländischen Studienabschluss selbst an ENIC-NARIC Austria/BMBWF wenden müssen und hätte er die erforderlichen Unterlagen und Verweise in seiner Bewerbung angegeben, ist auf die Ausführungen der B-GBK in ihrem Gutachten und der belangten Behörde im Verfahren vor der B-GBK sowie im Bescheid und in der Bescheidvorlage zu verweisen, wo jeweils bereits nachvollziehbar und folgerichtig festgehalten wurde, dass entscheidend war und immer noch ist, dass sämtliche Bewerber, wie bereits im Bekanntmachungstext der Ausschreibung festgehalten wurde, „geeignete Unterlagen“ zum Nachweis der Erfüllung aller Erfordernisse und Voraussetzungen für den gegenständlichen Arbeitsplatz bis zum Ende der Bewerbungsfrist selbst vorlegen müssen um die Erfüllung der im Bekanntmachungstext geforderten Kriterien nachzuweisen. Der Beschwerdeführer hätte daher als Bewerber für die rechtzeitige Vorlage von Unterlagen zum Nachweis behaupteter Rechte oder Tatsachen, wie der Gleichwertigkeit eines ausländischen Studienabschlusses mit jenem eines inländischen ordentlichen Studiums, in seiner eigenen Verantwortung Sorge zu tragen gehabt und kann er diese eigene Obliegenheit keinesfalls auf die Dienstbehörde überwälzen.

Etwaige vom Beschwerdeführer erst nach Abschluss des Besetzungsverfahrens vorgelegten Nachweise oder Unterlagen sind zum entscheidungswesentlichen Zeitpunkt – nämlich dem Ende der Bewerbungsfrist (03.03.2021) – nicht vorhanden gewesen und konnten daher für die Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden.

Es war daher festzustellen, dass zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und, dass die belangte Behörde mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Bewerbungsverfahren davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt. Es war daher festzustellen, dass zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) der belangten Behörde keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und, dass die belangte Behörde mangels Vorlage geeigneter Unterlagen durch den Beschwerdeführer im Bewerbungsverfahren davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt.

Im Gegensatz dazu erfüllt die Mitbewerberin jedenfalls, wie zweifelsfrei festgestellt werden konnte und vom Beschwerdeführer auch zu keinem Zeitpunkt in Abrede gestellt worden ist, die beiden Muss-Kriterien des Bestehens eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A1 oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe v1 oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches öffentliches Dienstverhältnis durch Vorliegen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zum Bund/BMLV, in welchem sie seit 01.09.2018 steht, sowie das Muss-Kriterium eines abgeschlossenen Hochschulstudiums gemäß Zi 1.12 oder 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 der Rechtswissenschaften oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften durch ihren Abschluss eines Diplomstudiums der Rechtswissenschaften an der Karl-Franzens-Universität Graz im Jahr 2016.

Daraus folgt auch, dass die Nicht-Berücksichtigung des Beschwerdeführers im (weiteren) Besetzungsverfahren auf keiner unsachlichen Grundlage – insbesondere nicht auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters – beruhte und konnten nähere Feststellungen zur Erfüllung bzw. dem Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien

(besondere Kenntnisse und Fähigkeiten des Beschwerdeführers und der Mitbewerberin) unterbleiben.

Im gesamten Verfahren hat sich auch sonst kein Anhaltspunkt dafür ergeben, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Beschwerdeführers und/oder der Mitbewerberin eine Rolle gespielt hätten.

Es war daher festzustellen, dass der Beschwerdeführer nicht im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/der Referatsleiters/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV aufgrund des Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bzw. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde. Es war daher festzustellen, dass der Beschwerdeführer nicht im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des/der Referatsleiters/in in der Quartiermeisterabteilung des BMLV aufgrund des Geschlechts oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG bzw. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert wurde.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

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

„I. Teil

Gleichbehandlung

Geltungsbereich

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

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

2. -6. [...]

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

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

(4) [...]

[...]

1. Hauptstück

Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

[...]

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

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.

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 4 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) [...]

[...]

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen für Frauen

Frauenförderungsgebot

§ 11. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung Paragraph 11, (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Ziffer 1 entfallen, 3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Ziffer eins, entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.(3) Die Absatz eins und 2 sind nicht auf die in Paragraph eins, Absatz 2, genannten Verwendungen anzuwenden.

[...]

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 11c. Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd BeschäftigtenParagraph 11 c, Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer eins, entfallen,2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer eins, entfallen,in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach Paragraph 11, Absatz 2, Ziffer eins, entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Paragraph 11, Absatz 2, zweiter und dritter Satz und Paragraph 11 b, Absatz 2, sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß Paragraph eins, Absatz 2, sind dabei nicht zu berücksichtigen.

[...]

2. Hauptstück

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

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

1. - 4. [...]

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

6. - 7. [...]

(2) [...]

Begriffsbestimmungen

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

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

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

(3) - (4) [...]

[...]

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

[...]

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

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

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

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

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

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

Mehrfachdiskriminierung

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

2. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

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

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

geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach Paragraph 18 a, beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) [...]

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

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

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

(7) [...]"

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes obliegt es der Ernennungsbehörde im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (vgl. VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004).

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes obliegt es der Ernennungsbehörde im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen vergleiche VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004),.

Da der Ersatzanspruch nach§ 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (vgl. VwGH 10.10.2023, Ra 2022/12/0039; 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 die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde vergleiche VwGH 10.10.2023, Ra 2022/12/0039; 18.12.2014, Ro 2014/12/0030).

Gelingen der Behörde die entsprechenden Nachweise, so liegt eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aus den abgehandelten Umständen im Zuge seines Bewerbungsverfahrens nicht vor. Die Frage nach dem Motiv einer Diskriminierung stellte sich diesfalls nicht. Gelingt es der belangten Behörde demgegenüber nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe des Arbeitsplatzes aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung des Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhen, so wäre zunächst von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach den subjektiven Intentionen der Diskriminierenden, etwa durch sein Alter, motiviert gewesen ist (VwGH 04.09.2014; 2013/12/0177). Auch in dieser Frage hat die belangte Behörde den Sachverhalt amtswegig zu ermitteln.

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).

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für das am 08.02.2021 zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß § 20 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz 1989 um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN Z14, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477) erfolgte Bekanntgabeverfahren sowohl der Beschwerdeführer als auch XXXX, und weitere Bewerber/innen fristgerecht beworben haben und XXXX mit Wirksamkeit vom 01.07.2021 mit der Funktion betraut wurde. Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für das am 08.02.2021 zu GZ: S91222/30-PersB/2021 gemäß Paragraph 20, Absatz eins, Ausschreibungsgesetz 1989 um den Arbeitsplatz „ReferatsleiterIn“, TN 0852, PosNr. 014, OPN Z14, Wertigkeit: A1/3 bzw. v1/3 bei der Quartiermeisterabteilung in der Job-Börse des Bundes und BMLV-intern (Referenzcode: BMLV-21-0476/BMLV-21-0477) erfolgte Bekanntgabeverfahren sowohl der Beschwerdeführer als auch römisch 40, und weitere Bewerber/innen fristgerecht beworben haben und römisch 40 mit Wirksamkeit vom 01.07.2021 mit der Funktion betraut wurde.

Zum Vorliegen einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Z 5 leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Ziffer 5, leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen).

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

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

Die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ersatzansprüche nach § 18a B-GIBG („beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) setzen eine Diskriminierung seiner Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren

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

Das Ermittlungsverfahren hat jedoch ergeben und wurde in der Beweiswürdigung dargelegt, dass der belangten Behörde zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und sie folglich davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis – und als solches auch Muss-Kriterium – eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Z 1.12. oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt. Das Ermittlungsverfahren hat jedoch ergeben und wurde in der Beweiswürdigung dargelegt, dass der belangten Behörde zum Ende der Bewerbungsfrist für die verfahrensgegenständliche Stelle (03.03.2021) keine geeigneten Unterlagen vorlagen, die den Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 durch den Beschwerdeführer nachweisen und sie folglich davon ausgehen musste, dass er das besondere Ernennungserfordernis – und als solches auch Muss-Kriterium – eines abgeschlossenen Hochschulstudiums der Rechts- oder der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gemäß Ziffer eins Punkt 12, oder 1.12a. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht erfüllt.

Die belangte Behörde ist daher nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass der Beschwerdeführer im (weiteren) Besetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden kann, ohne, dass darin eine unsachliche Vorgehensweise zulasten des Beschwerdeführers zu erblicken gewesen wäre. Zum selben Ergebnis ist bereits die B-GBK in ihrem Gutachten gekommen. Diesem liegen eine gründliche Tatsachenerhebung durch Einvernahme des Beschwerdeführers und eines Vertreters der belangten Behörde in einer mündlichen Sitzung sowie eine auf den im Befund ermittelten Tatsachen und aufgrund ihrer besonderen Fachkunde aus den erhobenen Tatsachen nachvollziehbar gezogene Schlussfolgerungen zugrunde (vgl. VwGH 20.09.2018, Ra 2018/11/0077-0078; 04.11.1992, 92/09/0187). Dass die Nicht-Berücksichtigung des Beschwerdeführers wegen Nicht-Vorliegens eines (besonderen) Ernennungserfordernisses einer unsachlichen, und insbesondere diskriminierenden, Grundlage entbehrt, wurde schlüssig dargelegt und entspricht auch den Denkgesetzen und den Erfahrungen des täglichen Lebens (vgl. VwGH 07.11.2013, 2010/06/0255). Die belangte Behörde ist daher nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass der Beschwerdeführer im (weiteren) Besetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden kann, ohne, dass darin eine unsachliche Vorgehensweise zulasten des Beschwerdeführers zu erblicken gewesen wäre. Zum selben Ergebnis ist bereits die B-GBK in ihrem Gutachten gekommen. Diesem liegen eine gründliche Tatsachenerhebung durch Einvernahme des Beschwerdeführers und eines Vertreters der belangten Behörde in einer mündlichen Sitzung sowie eine auf den im Befund ermittelten Tatsachen und aufgrund ihrer besonderen Fachkunde aus den erhobenen Tatsachen nachvollziehbar gezogene Schlussfolgerungen zugrunde vergleiche VwGH 20.09.2018, Ra 2018/11/0077-0078; 04.11.1992, 92/09/0187). Dass die Nicht-Berücksichtigung des Beschwerdeführers wegen Nicht-Vorliegens eines (besonderen) Ernennungserfordernisses einer unsachlichen, und insbesondere diskriminierenden, Grundlage entbehrt, wurde schlüssig dargelegt und entspricht auch den Denkgesetzen und den Erfahrungen des täglichen Lebens vergleiche VwGH 07.11.2013, 2010/06/0255).

Durch die getroffenen Ausführungen zu dem erst in der Sitzung vor der B-GBK vom Beschwerdeführer vorgelegten Schreiben von ENIC-NARIC Austria/BMBWF ist das Gutachten auch hinreichend aktuell (vgl. VwGH 04.04.2001, 2000/01/0348). Die belangte Behörde hat das Gutachten auch entsprechend gewürdigt und zu Recht als Beweismittel im Verfahren nach dem B-GIBG herangezogen. Durch die getroffenen Ausführungen zu dem erst in der Sitzung vor der B-GBK vom Beschwerdeführer vorgelegten Schreiben von ENIC-NARIC Austria/BMBWF ist das Gutachten auch hinreichend aktuell vergleiche VwGH 04.04.2001, 2000/01/0348). Die belangte Behörde hat das Gutachten auch entsprechend gewürdigt und zu Recht als Beweismittel im Verfahren nach dem B-GIBG herangezogen.

Festgestellt wurde, dass im gesamten Verfahren und bei der Entscheidung der belangten Behörde keine Gründe des Alters oder Geschlechts ausschlaggebend waren, somit das höhere Lebens- bzw. Dienstalter des Beschwerdeführers und die Tatsache, dass es sich bei ihm um einen Mann und bei der Mitbewerberin um eine Frau handelt, keine Rolle gespielt haben.

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass im vorliegenden Fall eine Diskriminierung aufgrund des Alters oder Geschlechts zum Nachteil des Beschwerdeführers nicht vorliegt und daher bereits das Entstehen einer Schädigung und folglich daraus entspringende Schadenersatzansprüche ausgeschlossen sind.

Die Beschwerde war daher spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

Zur Nichtdurchführung einer mündlichen Verhandlung:

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß § 24 Abs. 4 leg.cit. kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 EMRK noch Art. 47 GRC entgegenstehen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Paragraph 24, Absatz 4, leg.cit. kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Artikel 6, Absatz eins, EMRK noch Artikel 47, GRC entgegenstehen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass dienstrechtliche Streitigkeiten öffentlich Bediensteter, einschließlich jener nach dem B-GIBG, unter den Begriff der „civil rights“ im Verständnis des Art. 6 Abs. 1 EMRK fallen, insoweit derartige Streitigkeiten durch die innerstaatliche Rechtsordnung geregelte, subjektive Rechte oder Pflichten des jeweils betroffenen Bediensteten zum Gegenstand haben (vgl. VwGH 13.09.2017, Ro 2016/12/0024, mwN). Demnach kann eine Verhandlungspflicht gemäß Art. 6 Abs. 1 leg.cit. nur dann entfallen, wenn die Ausnahmen für nicht übermäßig komplexe Rechtsfragen oder hochtechnische Fragen Platz greifen (s. VwGH 21.12.2016, Ra 2016/12/0067). Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass dienstrechtliche Streitigkeiten öffentlich Bediensteter, einschließlich jener nach dem B-GIBG, unter den Begriff der „civil rights“ im Verständnis des Artikel 6, Absatz eins, EMRK fallen, insoweit derartige Streitigkeiten durch die innerstaatliche Rechtsordnung geregelte, subjektive Rechte oder Pflichten des jeweils betroffenen Bediensteten zum Gegenstand haben vergleiche VwGH 13.09.2017, Ro 2016/12/0024, mwN). Demnach kann eine Verhandlungspflicht gemäß Artikel 6, Absatz eins, leg.cit. nur dann entfallen, wenn die Ausnahmen für nicht übermäßig komplexe Rechtsfragen oder hochtechnische Fragen Platz greifen (s. VwGH 21.12.2016, Ra 2016/12/0067).

Im vorliegenden Fall ist zunächst festzuhalten, dass weder vonseiten des Beschwerdeführers noch vonseiten der belangten Behörde die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt worden wäre.

Zudem wurde der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt von der Verwaltungsbehörde vollständig in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. Die belangte Behörde hat die entscheidungsmaßgeblichen Feststellungen tragende Beweiswürdigung, in Form des Gutachtens der B-GBK vom 10.08.2022, in ihrer Entscheidung in gesetzmäßiger Weise offengelegt und dem Beschwerdeführer nach dessen Antrag auf Entschädigung nach dem B-GIBG das Ergebnis ihrer Beweisaufnahme, die sich tragend auf das Gutachten stützt, mit Schreiben vom 13.12.2022 nachweislich mitgeteilt. Das Bundesverwaltungsgericht teilt, wie oben dargestellt, die tragenden Erwägungen der verwaltungsbehördlichen Beweiswürdigung zur Gänze. Der Beschwerdeführer hat auch in seiner Beschwerde keine Tatsachenbehauptungen erstattet, welche die Durchführung einer Verhandlung erforderlich gemacht hätten, sondern vielmehr sein bisheriges, insbesondere bereits vor der B-GBK erstattetes und in Gutachten und Bescheid bereits hinlänglich entkräftetes, Vorbringen wiederholt.

Da sich im vorliegenden Verfahren der maßgebliche Sachverhalt daher unstrittig aus den vorliegenden Akten ergibt und es sich auch um keine übermäßig komplexe Rechtsfrage oder hochtechnische Frage handelt, kann von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Arbeitsplatz Ausschreibung beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bewerbung Bundes-
Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Ernennungsvoraussetzung fachliche Eignung
Gleichbehandlung Gutachten Leitungsfunktion öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Eignung Planstelle

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W213.2268801.1.00

Im RIS seit

05.03.2024

Zuletzt aktualisiert am

05.03.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at