

TE Bvwg Erkenntnis 2023/4/27 W293 2255166-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.04.2023

Entscheidungsdatum

27.04.2023

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §18a

B-GIBG §19b

B-GIBG §20

B-GIBG §20a

B-VG Art133 Abs4

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

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

1. B-GIBG § 20 heute
2. B-GIBG § 20 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 20 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
7. B-GIBG § 20 gültig von 01.09.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
8. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
9. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
10. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
11. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/1999
12. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
13. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
14. B-GIBG § 20 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-GIBG § 20a heute
2. B-GIBG § 20a gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
3. B-GIBG § 20a gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. B-GIBG § 20a gültig von 01.07.2004 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
5. B-GIBG § 20a gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004 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

,
W293 2255166-1/15E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX, geb. XXXX, vertreten durch BERCHTOLD & KOLLERICS Rechtsanwälte, Raubergasse 16/1, 8010 Graz, gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion XXXX vom 21.03.2022, Zl. XXXX, betreffend Ersatzansprüche nach §§ 18a und 19b B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch 40, geb. römisch 40, vertreten durch BERCHTOLD & KOLLERICS Rechtsanwälte, Raubergasse 16/1, 8010 Graz, gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion römisch 40 vom 21.03.2022, Zl. römisch 40, betreffend Ersatzansprüche nach Paragraphen 18 a und 19 b B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen. A), Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

,

,

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Am 14.01.2020 schrieb die Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: belangte Behörde) die Planstelle des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des/r Inspektionskommandanten/in der Polizeidiensthunde-Inspektion (PDHI) XXXX mit der Wertigkeit E2a/5 zur Besetzung aus. 1. Am 14.01.2020 schrieb die Landespolizeidirektion römisch

- 4 0 (in der Folge: belangte Behörde) die Planstelle des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des/der Inspektionskommandanten/in der Polizeidiensthund-Inspektion (PDHI) römisch 40 mit der Wertigkeit E2a/5 zur Besetzung aus.
2. Mit Schreiben vom 07.02.2020 bewarb sich die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehende Beschwerdeführerin für die genannte Planstelle.
3. Mit Schreiben vom 24.04.2020 teilte die belangte Behörde dem Fachausschuss der Personalvertretung für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion XXXX mit, dass beabsichtigt werde, den Mitbewerber XXXX mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen. Der Fachausschuss erklärte mit Schreiben vom 06.05.2020, mit dem Vorschlag einverstanden zu sein.
3. Mit Schreiben vom 24.04.2020 teilte die belangte Behörde dem Fachausschuss der Personalvertretung für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion römisch 40 mit, dass beabsichtigt werde, den Mitbewerber römisch 40 mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen. Der Fachausschuss erklärte mit Schreiben vom 06.05.2020, mit dem Vorschlag einverstanden zu sein.
4. Mit Schreiben vom 08.05.2020 informierte die belangte Behörde den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres sowie die Gleichbehandlungsbeamteten-Stellvertreterin für XXXX, dass beabsichtigt werde, den genannten Mitbewerber mit der Planstelle zu betrauen.
4. Mit Schreiben vom 08.05.2020 informierte die belangte Behörde den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres sowie die Gleichbehandlungsbeamteten-Stellvertreterin für römisch 40, dass beabsichtigt werde, den genannten Mitbewerber mit der Planstelle zu betrauen.
5. Mit E-Mail vom 22.05.2020 teilte die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Zuständigkeitsbereich XXXX mit, dass in Ermangelung nachvollziehbarer Begründungen für die im Beurteilungskatalog vergebenen Bewertungen keine Zustimmung für den Besetzungsvorschlag ergehe.
5. Mit E-Mail vom 22.05.2020 teilte die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, Zuständigkeitsbereich römisch 40 mit, dass in Ermangelung nachvollziehbarer Begründungen für die im Beurteilungskatalog vergebenen Bewertungen keine Zustimmung für den Besetzungsvorschlag ergehe.
6. Mit Schreiben der belangten Behörde vom 24.06.2020 wurde der Mitbewerber mit Wirksamkeit vom 01.07.2020 als Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Inspektionskommandanten, E2a/5, auf der PDHI XXXX eingeteilt.
6. Mit Schreiben der belangten Behörde vom 24.06.2020 wurde der Mitbewerber mit Wirksamkeit vom 01.07.2020 als Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Inspektionskommandanten, E2a/5, auf der PDHI römisch 40 eingeteilt.
7. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 08.09.2020 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes infolge Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
8. In ihrem Gutachten vom 05.07.2021 beschloss die Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Besetzung der Planstelle des ersten Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI XXXX mit dem genannten Mitbewerber eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstelle.
8. In ihrem Gutachten vom 05.07.2021 beschloss die Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Besetzung der Planstelle des ersten Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI römisch 40 mit dem genannten Mitbewerber eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darstelle.
9. Unter Verweis auf die im angeführten Gutachten festgestellte Diskriminierung stellte die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 30.07.2021 einen Antrag auf Zuspruch von Ansprüchen nach dem B-GIBG, konkret den Zuspruch des Ersatzanspruchs in Höhe der entstandenen Bezugsdifferenz im Sinne des § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG ab 01.07.2020 und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung aufgrund der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg in der Höhe von EUR 5.000,00.
9. Unter Verweis auf die im angeführten Gutachten festgestellte Diskriminierung stellte die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 30.07.2021 einen Antrag auf Zuspruch von Ansprüchen nach dem B-GIBG, konkret den Zuspruch des Ersatzanspruchs in Höhe der entstandenen Bezugsdifferenz im Sinne des Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG ab 01.07.2020 und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung aufgrund der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg in der Höhe von EUR 5.000,00.
10. Mit dem im Spruch bezeichneten Bescheid vom 21.03.2022 wies die belangte Behörde den Antrag der

Beschwerdeführerin auf Ersatz gemäß § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG (Spruchpunkt I.) und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 19b B-GIBG (Spruchpunkt II.) ab. Begründend führt die belangte Behörde im Wesentlichen aus, die Bewerber seien anhand eines Beurteilungskatalogs nach den gleichen Beurteilungskriterien bewertet worden. Die Beurteilung sei im gegenständlichen Fall – aufgrund von Vorkommnissen und zwischenmenschlichen Problematiken der Beschwerdeführerin mit ihrem Vorgesetzten – nach vorheriger Absprache zwischen Personalabteilung und Abteilungsleitung durch den nächsten Dienstvorgesetzten XXXX erfolgt. Die Beurteilungsbögen seien sodann an den Abteilungsleiter übermittelt worden. Eine abschließende Gesamtbeurteilung sei durch die Landespolizeidirektion XXXX erfolgt. Die Entscheidung, dem Mitbewerber die Planstelle zu verleihen, gründe sich auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten sowie auf die der belangten Behörde vorliegenden Unterlagen. Der Diskriminierungsvorwurf der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts, beginnend im Besetzungsverfahren um den 2. Stellvertreter des Kommandanten der PDHI, stütze sich ausschließlich auf die Person des Kommandanten der PDHI, XXXX. Dieser sei jedoch im gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht in Erscheinung getreten. Die beiden Bewerber seien – vorwiegend infolge des Dissenses der Beschwerdeführerin mit dem Kommandanten, aber auch aufgrund dessen krankheitsbedingter Abwesenheit – vom Dienstvorgesetzten XXXX beurteilt worden. Die auch hinsichtlich einer objektiven Beurteilung durch XXXX ausgesprochenen Bedenken der Beschwerdeführerin seien unbegründet, zumal dieser die Leistungen und Tätigkeiten der Beschwerdeführerin weitgehend positiv beurteilt habe und der Punkteunterschied zwischen den Bewerbern lediglich 9 Punkte betragen habe. An Diensthundevorfürungen habe die Beschwerdeführerin nicht teilgenommen, weshalb die diesbezügliche Rubrik mit 0 Punkten bewertet worden sei. Anders als von der Beschwerdeführerin behauptet, befinde sich der Mitbewerber nicht in Grundlaufbahn, sondern sei als Dienstführender in E2a/2 auf der PDHI tätig und könne Erfahrung in Dienst- und Fachaufsicht, Kanzleiführung auf der PDHI und Weiteres vorweisen. In der Bewertungsrubrik „Persönliche Anforderungen“ sei die Beschwerdeführerin mit 41 Punkten bewertet worden, wobei das Auftreten der Beschwerdeführerin als „überzeugend, selbstsicher und souverän“ beschrieben worden sei, dies jedoch „beim Gegenüber“ nicht immer vertrauenswürdig ankomme. Ursachen für Konflikte würden nicht immer erkannt, Konflikte nur mangelhaft gelöst werden. Im Punkt „Teamfähigkeit bzw. Kooperationsbereitschaft“ sei die Umsetzung von Zielen (z.B. Neuerungen, Dienstablauf) als schleppend beurteilt worden. Im Punkt „Problemlösefähigkeit“ sei eine Lösungsbereitschaft nicht immer erkennbar. Trotz der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten Handlungen und Vorgehensweisen der Beschwerdeführerin in Ausübung ihrer Tätigkeiten als dritte Stellvertreterin des Kommandanten auf der PDHI, habe XXXX die Beschwerdeführerin großzügig bewertet, da dieser seine Beurteilung vorwiegend auf eigene Wahrnehmungen, die er in Bezug auf die Beschwerdeführerin gemacht habe, gestützt habe. Für das Bewerbungsverfahren sei das Verhalten der Beschwerdeführerin als Vorgesetzte in ihrer Funktion als 3. Stellvertreterin des Kommandanten, welches nicht einem Führungsverhalten bzw. einer zu tragenden Führungsverantwortung in einer entsprechenden (Vorgesetzten-) Funktion nach den Vorstellungen der belangten Behörde entspreche, relevant gewesen. Wäre eine Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts vorgelegen, wäre die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Inspektionskommandanten der PDHI auf Grund der Drittplatzierung der Beschwerdeführerin im Besetzungsverfahren auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht an diese verliehen worden. Die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien erfolgt.¹⁰ Mit dem im Spruch bezeichneten Bescheid vom 21.03.2022 wies die belangte Behörde den Antrag der Beschwerdeführerin auf Ersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG (Spruchpunkt römisch eins.) und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 19 b, B-GIBG (Spruchpunkt römisch zwei.) ab. Begründend führt die belangte Behörde im Wesentlichen aus, die Bewerber seien anhand eines Beurteilungskatalogs nach den gleichen Beurteilungskriterien bewertet worden. Die Beurteilung sei im gegenständlichen Fall – aufgrund von Vorkommnissen und zwischenmenschlichen Problematiken der Beschwerdeführerin mit ihrem Vorgesetzten – nach vorheriger Absprache zwischen Personalabteilung und Abteilungsleitung durch den nächsten Dienstvorgesetzten römisch 40 erfolgt. Die Beurteilungsbögen seien sodann an den Abteilungsleiter übermittelt worden. Eine abschließende Gesamtbeurteilung sei durch die Landespolizeidirektion römisch 40 erfolgt. Die Entscheidung, dem Mitbewerber die Planstelle zu verleihen, gründe sich auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten sowie auf die der belangten Behörde vorliegenden Unterlagen. Der Diskriminierungsvorwurf der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts, beginnend im Besetzungsverfahren um den 2. Stellvertreter des Kommandanten der PDHI, stütze sich ausschließlich auf die Person des Kommandanten der PDHI, römisch 40. Dieser sei jedoch im gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht in Erscheinung getreten. Die beiden Bewerber seien – vorwiegend infolge des Dissenses der

Beschwerdeführerin mit dem Kommandanten, aber auch aufgrund dessen krankheitsbedingter Abwesenheit – vom Dienstvorgesetzten römisch 40 beurteilt worden. Die auch hinsichtlich einer objektiven Beurteilung durch römisch 40 ausgesprochenen Bedenken der Beschwerdeführerin seien unbegründet, zumal dieser die Leistungen und Tätigkeiten der Beschwerdeführerin weitgehend positiv beurteilt habe und der Punkteunterschied zwischen den Bewerbern lediglich 9 Punkte betragen habe. An Diensthundevorfürungen habe die Beschwerdeführerin nicht teilgenommen, weshalb die diesbezügliche Rubrik mit 0 Punkten bewertet worden sei. Anders als von der Beschwerdeführerin behauptet, befinde sich der Mitbewerber nicht in Grundlaufbahn, sondern sei als Dienstführender in E2a/2 auf der PDHI tätig und könne Erfahrung in Dienst- und Fachaufsicht, Kanzleiführung auf der PDHI und Weiteres vorweisen. In der Bewertungsrubrik „Persönliche Anforderungen“ sei die Beschwerdeführerin mit 41 Punkten bewertet worden, wobei das Auftreten der Beschwerdeführerin als „überzeugend, selbstsicher und souverän“ beschrieben worden sei, dies jedoch „beim Gegenüber“ nicht immer vertrauenswürdig ankomme. Ursachen für Konflikte würden nicht immer erkannt, Konflikte nur mangelhaft gelöst werden. Im Punkt „Teamfähigkeit bzw. Kooperationsbereitschaft“ sei die Umsetzung von Zielen (z.B. Neuerungen, Dienstablauf) als schleppend beurteilt worden. Im Punkt „Problemlösefähigkeit“ sei eine Lösungsbereitschaft nicht immer erkennbar. Trotz der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten Handlungen und Vorgehensweisen der Beschwerdeführerin in Ausübung ihrer Tätigkeiten als dritte Stellvertreterin des Kommandanten auf der PDHI, habe römisch 40 die Beschwerdeführerin großzügig bewertet, da dieser seine Beurteilung vorwiegend auf eigene Wahrnehmungen, die er in Bezug auf die Beschwerdeführerin gemacht habe, gestützt habe. Für das Bewerbungsverfahren sei das Verhalten der Beschwerdeführerin als Vorgesetzte in ihrer Funktion als 3. Stellvertreterin des Kommandanten, welches nicht einem Führungsverhalten bzw. einer zu tragenden Führungsverantwortung in einer entsprechenden (Vorgesetzten-) Funktion nach den Vorstellungen der belangten Behörde entspreche, relevant gewesen. Wäre eine Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts vorgelegen, wäre die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Inspektionskommandanten der PDHI auf Grund der Drittplatzierung der Beschwerdeführerin im Besetzungsverfahren auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht an diese verliehen worden. Die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien erfolgt.

11. In ihrer fristgerecht eingebrachten Beschwerde verwies die Beschwerdeführerin insbesondere auf die im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 05.07.2021 festgestellte Diskriminierung im gegenständlichen Besetzungsverfahren.

12. Einlangend am 20.05.2022 legte die Behörde die Beschwerde samt dazugehörigem Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

13. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 08.02.2023 eine mündliche Verhandlung durch, in welcher die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters, eine Behördenvertreterin und die geladenen Zeugen, der Mitbewerber XXXX, der mit der Stelle betraut wurde, der im Zeitpunkt der Bewerbung in der Funktion als 2. Stellvertreter des Polizeiinspektionskommandanten stehende XXXX, die Gleichbehandlungsbeauftragte XXXX sowie der Abteilungsleiter der Einsatzabteilung der Landespolizeidirektion XXXX, XXXX befragt wurden. 13. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 08.02.2023 eine mündliche Verhandlung durch, in welcher die Beschwerdeführerin im Beisein ihres Rechtsvertreters, eine Behördenvertreterin und die geladenen Zeugen, der Mitbewerber römisch 40, der mit der Stelle betraut wurde, der im Zeitpunkt der Bewerbung in der Funktion als 2. Stellvertreter des Polizeiinspektionskommandanten stehende römisch 40, die Gleichbehandlungsbeauftragte römisch 40 sowie der Abteilungsleiter der Einsatzabteilung der Landespolizeidirektion römisch 40, römisch 40 befragt wurden.

14. Am 21.03.2023 fand eine weitere mündliche Verhandlung statt, in der der Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen XXXX sowie der weitere Mitbewerber XXXX, der von der Behörde an zweiter Stelle gereiht wurde, umfassend zum gegenständlichen Besetzungsverfahren befragt wurden. Die zur Verhandlung geladene Mitbewerberin XXXX nahm an der Verhandlung krankheitsbedingt entschuldigt nicht teil. 14. Am 21.03.2023 fand eine weitere mündliche Verhandlung statt, in der der Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen römisch 40 sowie der weitere Mitbewerber römisch 40, der von der Behörde an zweiter Stelle gereiht wurde, umfassend zum gegenständlichen Besetzungsverfahren befragt wurden. Die zur Verhandlung geladene Mitbewerberin römisch 40 nahm an der Verhandlung krankheitsbedingt entschuldigt nicht teil.

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

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt der Bewerbung als XXXX an der PDHI XXXX tätig (Wertigkeit E2a/4). 1.1. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie war im Zeitpunkt der Bewerbung als römisch 40 an der PDHI römisch 40 tätig (Wertigkeit E2a/4).

1.2. Am 14.01.2020 erfolgte eine Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche für die Funktion des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten der PDHI XXXX (E2a/5). 1.2. Am 14.01.2020 erfolgte eine Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche für die Funktion des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten der PDHI römisch 40 (E2a/5).

Als Aufgaben des zu besetzenden Arbeitsplatzes wurden genannt:

- ? Unterstützung des/r Kommandanten/in bei der Leitung/Führung der Inspektion und Übernahme der Agenden im Falle der Abwesenheit
- ? administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes
- ? Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht
- ? Wahrnehmung von Schulungsaufgaben
- ? eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik
- ? Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten
- ? unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes
- ? Der Arbeitsplatzinhaber hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter einen oder mehrere gemäß OGO-PI/FI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.
- ? Teilnahme an Diensthundevorfürungen
- ? besondere Aufgaben der Diensthundeinspektion wie: die Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD, Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen, Fortbildung und Erhaltung der Einsatzfähigkeit der Polizeidiensthunde...etc.

An persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes wurden in der Ausschreibung folgende Punkte genannt:

Allgemeine Anforderungen:

- ? Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses
- ? Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft
- ? die volle Handlungsfähigkeit
- ? die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind
- ? die im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse
- ? keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs 1 Z 3 BDG 1979? keine Leistungsfeststellung nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979

Persönliche Anforderungen:

- ? Sicheres und freundliches Auftreten
- ? Genauigkeit und Verlässlichkeit
- ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
- ? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- ? Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln

- ? Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- ? sozialkommunikative Kompetenz
- ? Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- ? Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- ? Vorbildwirkung
- ? Fähigkeiten im Umgang mit Hunden
- ? körperliche Leistungsfähigkeit zur Erfüllung der mit dem Training und Einsatz mit Diensthunden verbundenen Anforderungen
- ? artgerechte Unterbringungsmöglichkeit des Diensthundes im Familienverband

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifischen Anforderungen:

- ? Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- ? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der DHI und der davon umfassten Arbeitsplätze
- ? Kenntnis der die DHI betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgabenbereich
- ? Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes als Diensthundeführer (DHF) verbunden sind
- ? übergreifendes Fachwissen
- ? Erfahrung im exekutiven Einsatz, als DHF und im inneren Dienst als Sachbearbeiter
- ? Halten und Führen eines eigenen Polizeidiensthundes
- ? erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Wissen:

1.1. Fachwissen - Fachkenntnisse

- ? Grundausbildung für Exekutivbedienstete (E2b)
- ? Grundausbildung für dienstführende Exekutivbedienstete (E2a) ergänzt durch praktische Tätigkeit und Erfahrung im Exekutivdienst.
- ? Grundausbildung als Diensthundeführer
- ? Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle.
- ? Die Funktion des Stellvertreters bedingt erweiterte Kenntnisse in den Bereichen der Führung von zugewiesenen Sachbereichen gemäß OGO-PI. Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit werden ebenso vorausgesetzt wie hohe soziale Kompetenz

1.3. Für die Planstelle bewarben sich in der Folge fristgerecht insgesamt vier Bewerber, die Beschwerdeführerin, XXXX , XXXX sowie XXXX .1.3. Für die Planstelle bewarben sich in der Folge fristgerecht insgesamt vier Bewerber, die Beschwerdeführerin, römisch 40 , römisch 40 sowie römisch 40 .

1.4. Die Beschwerdeführerin wurde am XXXX geboren und trat im Jahr XXXX in den Exekutivdienst ein. Nach anfänglicher Tätigkeit bei der Bundespolizeidirektion XXXX wechselte sie mit XXXX auf die Polizeiinspektion XXXX . Am XXXX wurde sie auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E2a ernannt. Seit XXXX ist ihre Dienststelle die PDHI XXXX , zuerst war sie als eingeteilte Beamtin tätig, ab XXXX als Sachbearbeiterin der Funktionsgruppe 2 und seit XXXX als XXXX des Inspektionskommandanten, Funktionsgruppe 3.1.4. Die Beschwerdeführerin wurde am römisch 40 geboren und trat im Jahr römisch 40 in den Exekutivdienst ein. Nach anfänglicher Tätigkeit bei der Bundespolizeidirektion römisch 40 wechselte sie mit römisch 40 auf die Polizeiinspektion römisch 40 . Am römisch 40 wurde sie auf eine Planstelle der

Verwendungsgruppe E2a ernannt. Seit römisch 40 ist ihre Dienststelle die PDHI römisch 40, zuerst war sie als eingeteilte Beamtin tätig, ab römisch 40 als Sachbearbeiterin der Funktionsgruppe 2 und seit römisch 40 als römisch 40 des Inspektionskommandanten, Funktionsgruppe 3.

Die Beschwerdeführerin weist zahlreiche Einsätze bei Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen auf. Seit 1998 ist sie bei der Einsatzeinheit, die für den Großen Sicherheitspolizeilichen Ordnungsdienst (GSOD) zuständig ist. Eine spezielle Zuständigkeit ist jene für Opfer von sexueller Gewalt, Kindern und Frauen. Sie war im Zeitpunkt der Bewerbung schon jahrelang Ausbilderin bei der Österreichischen Hundeeinheit und seit März 2016 allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Sachverständige für das Hundewesen. Die Beschwerdeführerin hat in den letzten Jahren an keinen größeren Diensthundevorfürungen teilgenommen.

1.5. Der zum Zuge gekommene Beamte XXXX ist seit XXXX im Bundesdienst tätig, nach einer langjährigen Tätigkeit als Unteroffizier beim Österreichischen Bundesheer, bei dem er mehrere Auslandseinsätze absolvierte, trat er am XXXX in den Exekutivdienst ein. Bis XXXX war er als eingeteilter Beamter bei der Polizeiinspektion XXXX tätig. Am XXXX wurde er auf die Planstelle der Verwendungsgruppe E2a ernannt, anfangs als Sachbearbeiter der Funktionsgruppe 2 der Polizeiinspektion XXXX. Mit XXXX erfolgte eine Dienstzuteilung zur PDHI XXXX, ab XXXX war er Sachbearbeiter der Funktionsgruppe 2 an der PDHI XXXX. 1.5. Der zum Zuge gekommene Beamte römisch 40 ist seit römisch 40 im Bundesdienst tätig, nach einer langjährigen Tätigkeit als Unteroffizier beim Österreichischen Bundesheer, bei dem er mehrere Auslandseinsätze absolvierte, trat er am römisch 40 in den Exekutivdienst ein. Bis römisch 40 war er als eingeteilter Beamter bei der Polizeiinspektion römisch 40 tätig. Am römisch 40 wurde er auf die Planstelle der Verwendungsgruppe E2a ernannt, anfangs als Sachbearbeiter der Funktionsgruppe 2 der Polizeiinspektion römisch 40. Mit römisch 40 erfolgte eine Dienstzuteilung zur PDHI römisch 40, ab römisch 40 war er Sachbearbeiter der Funktionsgruppe 2 an der PDHI römisch 40.

XXXX war seit 2017 Arbeitsstättenmanager und schulte im Zuge dieser Funktion die Mitarbeiter in den Bereichen Bundesbedienstetenschutzgesetz sowie Arbeitnehmerschutz. Zu seinen Agenden gehören ferner das Dienstfahrzeugmanagement sowie die Dienstsportangelegenheiten. Weiters ist er in der PDHI mit Bauangelegenheiten betraut. Er hat in den letzten Jahren an größeren Diensthundevorfürungen teilgenommen. römisch 40 war seit 2017 Arbeitsstättenmanager und schulte im Zuge dieser Funktion die Mitarbeiter in den Bereichen Bundesbedienstetenschutzgesetz sowie Arbeitnehmerschutz. Zu seinen Agenden gehören ferner das Dienstfahrzeugmanagement sowie die Dienstsportangelegenheiten. Weiters ist er in der PDHI mit Bauangelegenheiten betraut. Er hat in den letzten Jahren an größeren Diensthundevorfürungen teilgenommen.

1.6. XXXX wurde am XXXX geboren. Er ist seit XXXX im Exekutivdienst tätig. Von XXXX war er als eingeteilter Beamter auf der Polizeiinspektion XXXX tätig. Seit XXXX ist er an der PDHI XXXX tätig, von XXXX bis XXXX absolvierte er den Grundausbildungslehrgang E2a und war ab dem XXXX als Sachbearbeiter (E2a/2) wiederum an der PDHI XXXX tätig. Ab XXXX wurde er als qualifizierter Sachbearbeiter (Wertigkeit E2a/3) verwendet. Er absolvierte die Ausbildung zum Landesausbilder für das Diensthundewesen. Als Ausbilder übt er die Fachaufsicht bei der Ausbildung der Diensthunde aus. Er studierte berufsbegleitend Rechtswissenschaften, war bei GSOD-Einsätzen Gruppenkommandant. Er führt regelmäßig Einsatztrainings am Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive durch. Er hat regelmäßig an Diensthundevorfürungen teilgenommen. 1.6. römisch 40 wurde am römisch 40 geboren. Er ist seit römisch 40 im Exekutivdienst tätig. Von römisch 40 war er als eingeteilter Beamter auf der Polizeiinspektion römisch 40 tätig. Seit römisch 40 ist er an der PDHI römisch 40 tätig, von römisch 40 bis römisch 40 absolvierte er den Grundausbildungslehrgang E2a und war ab dem römisch 40 als Sachbearbeiter (E2a/2) wiederum an der PDHI römisch 40 tätig. Ab römisch 40 wurde er als qualifizierter Sachbearbeiter (Wertigkeit E2a/3) verwendet. Er absolvierte die Ausbildung zum Landesausbilder für das Diensthundewesen. Als Ausbilder übt er die Fachaufsicht bei der Ausbildung der Diensthunde aus. Er studierte berufsbegleitend Rechtswissenschaften, war bei GSOD-Einsätzen Gruppenkommandant. Er führt regelmäßig Einsatztrainings am Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive durch. Er hat regelmäßig an Diensthundevorfürungen teilgenommen.

1.7. XXXX wurde am XXXX geboren. Sie trat am XXXX in den Exekutivdienst ein. Nach Abschluss der Grundausbildung E2c war sie an verschiedenen Polizeiinspektionen in XXXX tätig. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2a war sie von XXXX bis XXXX an der Polizeiinspektion XXXX (Verwendungsgruppe E2a). Seit XXXX ist sie an der PDHI XXXX tätig. 1.7. römisch 40 wurde am römisch 40 geboren. Sie trat am römisch 40 in den Exekutivdienst ein. Nach Abschluss der Grundausbildung E2c war sie an verschiedenen Polizeiinspektionen in römisch 40 tätig. Nach Absolvierung der

Grundausbildung E2a war sie von römisch 40 bis römisch 40 an der Polizeiinspektion römisch 40 (Verwendungsgruppe E2a). Seit römisch 40 ist sie an der PDHI römisch 40 tätig.

1.8. In der PDHI XXXX waren die Aufgaben – unabhängig von der Funktion – zwischen den dienstführenden Beamten aufgeteilt. Nachdem es nicht ausreichend Stellvertreter des Kommandanten gab, waren auch dienstführende Beamte ohne Stellvertreterfunktion im Bedarfsfall als Dienstablaufverantwortliche für die Agenden der Dienststelle zuständig. Die Beschwerdeführerin sowie die Mitbewerber XXXX und XXXX hatten aufgrund zahlreicher Abwesenheiten des Kommandanten bzw. der Stellvertreter wiederholt die Leitung der PDHI XXXX auszuüben. Dies umfasste die Fachaufsicht in polizeilicher Hinsicht und die Dienstaufsicht über das dortige Personal. 1.8. In der PDHI römisch 40 waren die Aufgaben – unabhängig von der Funktion – zwischen den dienstführenden Beamten aufgeteilt. Nachdem es nicht ausreichend Stellvertreter des Kommandanten gab, waren auch dienstführende Beamte ohne Stellvertreterfunktion im Bedarfsfall als Dienstablaufverantwortliche für die Agenden der Dienststelle zuständig. Die Beschwerdeführerin sowie die Mitbewerber römisch 40 und römisch 40 hatten aufgrund zahlreicher Abwesenheiten des Kommandanten bzw. der Stellvertreter wiederholt die Leitung der PDHI römisch 40 auszuüben. Dies umfasste die Fachaufsicht in polizeilicher Hinsicht und die Dienstaufsicht über das dortige Personal.

1.9. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion XXXX teilte mit Schreiben vom 06.05.2020 mit, dass er mit dem Vorschlag der Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: belangte Behörde), XXXX auf die Position einzuteilen, einverstanden sei. 1.9. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion römisch 40 teilte mit Schreiben vom 06.05.2020 mit, dass er mit dem Vorschlag der Landespolizeidirektion römisch 40 (in der Folge: belangte Behörde), römisch 40 auf die Position einzuteilen, einverstanden sei.

1.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.07.2020 der Mitbewerber XXXX 1.10. Mit der Position betraut wurde mit Wirksamkeit vom 01.07.2020 der Mitbewerber römisch 40 .

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

1.12. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 05.07.2021 fest, dass die Besetzung der Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI XXXX mit XXXX eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstelle. 1.12. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hielt in ihrem Gutachten vom 05.07.2021 fest, dass die Besetzung der Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI römisch 40 mit römisch 40 eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darstelle.

1.13. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Stelle des Sachbereichsleiters/der Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten in der PDHI XXXX insbesondere nicht aufgrund des Geschlechts, aber auch nicht aus sonstigen Gründen diskriminiert. 1.13. Die Beschwerdeführerin wurde im Verfahren betreffend die Besetzung der Stelle des Sachbereichsleiters/der Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten in der PDHI römisch 40 insbesondere nicht aufgrund des Geschlechts, aber auch nicht aus sonstigen Gründen diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

Die getroffenen Feststellungen ergeben sich aus den im erstinstanzlichen Verwaltungsakt und im Beschwerdeakt einliegenden Aktenstücken sowie den Angaben in der mündlichen Verhandlung.

2.1. Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin, ihre aktuelle Dienststelle sowie ihre besoldungsrechtliche Einstufung ergeben sich aus ihren diesbezüglich glaubhaften Angaben in der mündlichen Verhandlung bzw. aus dem Verwaltungsakt.

2.2. Die Feststellungen zur Bekanntmachung der Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche, die Voraussetzungen und Anforderungen an die Bewerber sowie die Aufgaben, die mit der Erfüllung des Arbeitsplatzes verbunden sind, ergeben sich aus der im Akt einliegenden Bekanntmachung über die Neubesetzung der Funktion vom 14.01.2020.

2.3. Die Feststellung, dass sich um die Position vier Bewerber beworben haben, ergibt sich aus den von der belangten Behörde vorgelegten Bewerbungsunterlagen. Dies wurde in der mündlichen Verhandlung von der belangten Behörde bestätigt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 5). 2.3. Die Feststellung, dass sich um die Position vier

Bewerber beworben haben, ergibt sich aus den von der belangten Behörde vorgelegten Bewerbungsunterlagen. Dies wurde in der mündlichen Verhandlung von der belangten Behörde bestätigt vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 5).

2.4. Der berufliche Werdegang der Beschwerdeführerin, ihre einzelnen (auch Sonder-)Verwendungen, Zusatzqualifikationen sowie die sonstigen Feststellungen zur bisherigen Tätigkeit ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den diesbezüglichen Ausführungen in den mündlichen Verhandlungen (siehe insbesondere Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 12 ff.). Es bestehen keine Zweifel an der Richtigkeit dieser Angaben.

2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn, Aus- und Fortbildung sowie sonstigen Tätigkeiten des Mitbewerbers XXXX ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen samt Laufbahndatenblatt, die durch seine Angaben in der mündlichen Verhandlung bestätigt bzw. ergänzt wurden. Der Mitbewerber legte in der mündlichen Verhandlung weitere Dokumente vor, die diese Angaben, insbesondere jene zu den Zusatzaufgaben, untermauern (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 21 ff. sowie die Beilagen ./2 bis ./7).

2.5. Die Feststellungen zu Lebenslauf, Berufslaufbahn, Aus- und Fortbildung sowie sonstigen Tätigkeiten des Mitbewerbers römisch 40 ergeben sich aus den im Akt einliegenden schlüssigen Bewerbungsunterlagen samt Laufbahndatenblatt, die durch seine Angaben in der mündlichen Verhandlung bestätigt bzw. ergänzt wurden. Der Mitbewerber legte in der mündlichen Verhandlung weitere Dokumente vor, die diese Angaben, insbesondere jene zu den Zusatzaufgaben, untermauern (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 21 ff. sowie die Beilagen ./2 bis ./7).

2.6. Die Feststellungen zum beruflichen Werdegang, den Aus- und Fortbildungen und Funktionen des weiteren Mitbewerbers XXXX ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den diesbezüglichen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 18 ff). Der Mitbewerber legte zum Nachweis seiner Angaben in der mündlichen Verhandlung noch weitere Unterlagen vor.

2.6. Die Feststellungen zum beruflichen Werdegang, den Aus- und Fortbildungen und Funktionen des weiteren Mitbewerbers römisch 40 ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen sowie den diesbezüglichen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 18 ff). Der Mitbewerber legte zum Nachweis seiner Angaben in der mündlichen Verhandlung noch weitere Unterlagen vor.

2.7. Die Feststellungen zum beruflichen Werdegang der Mitbewerberin XXXX ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen.

2.7. Die Feststellungen zum beruflichen Werdegang der Mitbewerberin römisch 40 ergeben sich aus den im Akt einliegenden Bewerbungsunterlagen.

2.8. Die Feststellung, dass nicht nur der Inspektionskommandant bzw. seine Stellvertreter Führungsaufgaben an der PDHI übernommen haben, sondern auch die anderen dienstführenden Beamten im Vertretungsfall die entsprechenden Tätigkeiten ausübten, ergibt sich aus den diesbezüglichen Aussagen in der mündlichen Verhandlung. So gab der Zeuge XXXX an, dass die Einteilung der Sachbereiche und der Funktionen durch den Kommandanten der PDHI festgelegt worden seien. Anders als bei normalen Polizeiinspektionen seien die Fachbereiche nicht so streng aufgeteilt (vgl. Einvernahme XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 22). Er belegte dies mit einer vom ehemaligen Inspektionskommandanten XXXX erstellten Übersicht der E2a-Beamten samt zugewiesenen Zuständigkeitsbereichen (vgl. Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023). Bei Abwesenheit des Kommandanten sowie der Stellvertreter, was an der PDHI häufiger der Fall war, waren auch Sachbearbeiter als Dienstablaufverantwortliche für sämtliche Agenden der Dienststelle verantwortlich. Dies bestätigten mehrere Zeugen sowie die belangte Behörde (so die Zeugenaussage von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 22; bzw. von XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 25). Dass über längere Zeiträume insbesondere aufgrund von Krankenständen weder der Inspektionskommandant noch ein Stellvertreter verfügbar war, deckt sich auch mit einer Auswertung der belangten Behörde zu deren Abwesenheiten. Im Jahr 2017 waren beispielsweise an 74 Tagen weder der Kommandant noch ein Stellvertreter im Dienst, 2018 waren es 57 Tage, 2019 78 Tage (vgl. Aktenvorlage der belangten Behörde vom 17.03.2023). In diesen Zeiträumen hatte sodann auch der jeweils dienstführende Sachbearbeiter die für die Verrichtung des Dienstes erforderlichen Lizenzen inne. Dies bestätigte der Zeuge XXXX , der ausführte, dass sämtliche Bewerber abwechselnd eine Führungsposition innehatten. Aufgrund der Lizenz, die zwischen den Personen je nach Bedarf verschoben wurde, verfügten alle über die Möglichkeit der Bearbeitung gewisser Aufgaben, die grundsätzlich dem Kommandanten vorbehalten sind (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 42).

Auch die Beschwerdeführerin bestätigte vor dem Bundesverwaltungsgericht, dass auch ein Sachbearbeiter ohne Stellvertreterfunktion an der PDHI grundsätzlich Vorgesetztenfunktion und die Dienst- und Fachaufsicht ausüben würde, wenn er am Tag der Ranghöchste sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 9). 2.8. Die Feststellung, dass nicht nur der Inspektionskommandant bzw. seine Stellvertreter Führungsaufgaben an der PDHI übernommen haben, sondern auch die anderen dienstführenden Beamten im Vertretungsfall die entsprechenden Tätigkeiten ausübten, ergibt sich aus den diesbezüglichen Aussagen in der mündlichen Verhandlung. So gab der Zeuge römisch 40 an, dass die Einteilung der Sachbereiche und der Funktionen durch den Kommandanten der PDHI festgelegt worden seien. Anders als bei normalen Polizeiinspektionen seien die Fachbereiche nicht so streng aufgeteilt (vergleiche Einvernahme römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 22). Er belegte dies mit einer vom ehemaligen Inspektionskommandanten römisch 40 erstellten Übersicht der E2a-Beamten samt zugewiesenen Zuständigkeitsbereichen (vergleiche Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023). Bei Abwesenheit des Kommandanten sowie der Stellvertreter, was an der PDHI häufiger der Fall war, waren auch Sachbearbeiter als Dienstablaufverantwortliche für sämtliche Agenden der Dienststelle verantwortlich. Dies bestätigten mehrere Zeugen sowie die belangte Behörde (so die Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 22; bzw. von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 25). Dass über längere Zeiträume insbesondere aufgrund von Krankenständen weder der Inspektionskommandant noch ein Stellvertreter verfügbar war, deckt sich auch mit einer Auswertung der belangten Behörde zu deren Abwesenheiten. Im Jahr 2017 waren beispielsweise an 74 Tagen weder der Kommandant noch ein Stellvertreter im Dienst, 2018 waren es 57 Tage, 2019 78 Tage (vergleiche Aktenvorlage der belangten Behörde vom 17.03.2023). In diesen Zeiträumen hatte sodann auch der jeweils dienstführende Sachbearbeiter die für die Verrichtung des Dienstes erforderlichen Lizenzen inne. Dies bestätigte der Zeuge römisch 40, der ausführte, dass sämtliche Bewerber abwechselnd eine Führungsposition innehatten. Aufgrund der Lizenz, die zwischen den Personen je nach Bedarf verschoben wurde, verfügten alle über die Möglichkeit der Bearbeitung gewisser Aufgaben, die grundsätzlich dem Kommandanten vorbehalten sind (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 42). Auch die Beschwerdeführerin bestätigte vor dem Bundesverwaltungsgericht, dass auch ein Sachbearbeiter ohne Stellvertreterfunktion an der PDHI grundsätzlich Vorgesetztenfunktion und die Dienst- und Fachaufsicht ausüben würde, wenn er am Tag der Ranghöchste sei (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 9).

Dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist in diesem Zusammenhang zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin auch selbst vor ihrer Bestellung zur XXXX aufgrund der Abwesenheiten des Kommandanten und der Stellvertreter die Dienst- und Fachaufsicht über die Bediensteten ausgeübt habe (siehe Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 05.07.2021, S. 2: „Um die abwesenden Kommandanten in allen Bereichen vertreten und einen reibungslosen Ablauf der Dienstplanung und die Abrechnungen, strafrechtlichen und verwaltungspolizeilichen Aktengenehmigungen, die OM-Gebahrung etc. durchführen zu können, habe der Dienststellenleiter alle für die Dienststellenleitung benötigten EDV-Berechtigungen für sie beantragt [da diese grundsätzlich nicht für Sachbearbeiter E2a/2 vorgesehen seien], und sie habe diese im vollen Umfang erhalten. Kurz darauf sei die Planstelle des Sachbereichsleiters und 3. Stellvertreter/der Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin der PDHI XXXX ausgeschrieben worden.“) Nicht glaubhaft ist diesbezüglich das davon abweichende, vage und pauschale Vorbringen der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung, die Lizenzen erst später erhalten zu haben (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 9 f.). Dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist in diesem Zusammenhang zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin auch selbst vor ihrer Bestellung zur römisch 40 aufgrund der Abwesenheiten des Kommandanten und der Stellvertreter die Dienst- und Fachaufsicht über die Bediensteten ausgeübt habe (siehe Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 05.07.2021, S. 2: „Um die abwesenden Kommandanten in allen Bereichen vertreten und einen reibungslosen Ablauf der Dienstplanung und die Abrechnungen, strafrechtlichen und verwaltungspolizeilichen Aktengenehmigungen, die OM-Gebahrung etc. durchführen zu können, habe der Dienststellenleiter alle für die Dienststellenleitung benötigten EDV-Berechtigungen für sie beantragt [da diese grundsätzlich nicht für Sachbearbeiter E2a/2 vorgesehen seien], und sie habe diese im vollen Umfang erhalten. Kurz darauf sei die Planstelle des Sachbereichsleiters und 3. Stellvertreter/der Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin der PDHI römisch 40 ausgeschrieben worden.“) Nicht glaubhaft ist diesbezüglich das davon abweichende, vage und pauschale Vorbringen der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung, die Lizenzen erst später erhalten zu haben (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 9 f.).

2.9. Die Feststellung, dass der Fachausschuss keinen Einwand gegen den Besetzungsvorschlag erhoben hat, ergibt sich

aus dem diesbezüglichen, im Akt einliegenden Schreiben vom 06.05.2023.

2.10. Die Feststellung, dass der Mitbewerber XXXX mit der Stelle betraut wurde, ergibt sich aus dem diesbezüglichen im Akt einliegenden Schreiben vom 24.06.2020. 2.10. Die Feststellung, dass der Mitbewerber römisch 40 mit der Stelle betraut wurde, ergibt sich aus dem diesbezüglichen im Akt einliegenden Schreiben vom 24.06.2020.

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

Einleitend ist festzuhalten, dass alle Bewerberinnen bzw. Bewerber grundsätzlich die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion erfüllen. Dass die Bewerberin XXXX, die von der belangten Behörde an letzter Stelle gereiht wurde, zu Recht für die Funktion nicht herangezogen wurde, ergibt sich aus den Angaben der belangten Behörde und den vorliegenden Unterlagen. Im Vergleich zu den anderen Bewerbern weist diese insbesondere die kürzeste Tätigkeit auf (siehe auch die Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 38, wonach diese die geringste dienstliche Erfahrung aufwies). Die im Verhältnis geringere Eignung wurde im Laufe des Verfahrens auch nicht bestritten. Die Bewerberin war zur Verhandlung als Zeugin geladen, entschuldigte sich jedoch krankheitsbedingt. Aufgrund des soeben Angeführten war eine Aussage der Bewerberin, deren Vernehmung von den Parteien nicht beantragt wurde, nicht zwingend erforderlich, sodass darauf verzichtet werden konnte. In der Folge wird bei der Prüfung der Besteignung der Bewerber auf diese Bewerberin nicht näher eingegangen. Einleitend ist festzuhalten, dass alle Bewerberinnen bzw. Bewerber grundsätzlich die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion erfüllen. Dass die Bewerberin römisch 40, die von der belangten Behörde an letzter Stelle gereiht wurde, zu Recht für die Funktion nicht herangezogen wurde, ergibt sich aus den Angaben der belangten Behörde und den vorliegenden Unterlagen. Im Vergleich zu den anderen Bewerbern weist diese insbesondere die kürzeste Tätigkeit auf (siehe auch die Zeugenaussage von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 38, wonach diese die geringste dienstliche Erfahrung aufwies). Die im Verhältnis geringere Eignung wurde im Laufe des Verfahrens auch nicht bestritten. Die Bewerberin war zur Verhandlung als Zeugin geladen, entschuldigte sich jedoch krankheitsbedingt. Aufgrund des soeben Angeführten war eine Aussage der Bewerberin, deren Vernehmung von den Parteien nicht beantragt wurde, nicht zwingend erforderlich, sodass darauf verzichtet werden konnte. In der Folge wird bei der Prüfung der Besteignung der Bewerber auf diese Bewerberin nicht näher eingegangen.

Zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdeführerin im Vergleich zu den Mitbewerbern XXXX bzw. XXXX als besser geeignet anzusehen ist. Zu prüfen ist somit, ob die Beschwerdeführerin im Vergleich zu den Mitbewerbern römisch 40 bzw. römisch 40 als besser geeignet anzusehen ist.

In der Ausschreibung genannt werden zahlreiche Anforderungskriterien, die sich in die Kategorien Persönliche und Fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes, Persönliche Anforderungen, Fachspezifische Anforderungen und Wissen untergliedern, wobei in diesen Kategorien wiederum eine Unterteilung in zahlreiche weitere Anforderungskriterien erfolgt. Der Ausschreibungsbekanntmachung kann keine Gewichtung der einzelnen Anforderungen entnommen werden.

In der mündlichen Verhandlung wurden sowohl der im Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten tätige XXXX als auch der Abteilungsleiter der Einsatzabteilung XXXX, die beide als Dienstvorgesetzte eine Bewertung der Bewerber vornahmen, einvernommen. Es erfolgte eine Beurteilung anhand eines Bewertungskatalogs, bei dem einerseits Punkte zu vergeben waren, andererseits eine verbale Stellungnahme abzugeben war. Die diesbezügliche Bewertung diente als Entscheidungsgrundlage für die belangte Behörde. Von der Personalabteilung der belangten Behörde wurde eine Sichtung der Bewerbungsunterlagen vorgenommen und sodann ein Reihungsvorschlag erstattet. Dieser wurde dem Fachausschuss übermittelt, der keine Einwände gegen den Vorschlag, XXXX mit der Funktion zu betrauen, erhob (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 5 f.). In der mündlichen Verhandlung wurden sowohl der im Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten tätige römisch 40 als auch der Abteilungsleiter der Einsatzabteilung römisch 40, die beide als Dienstvorgesetzte eine Bewertung der Bewerber vornahmen, einvernommen. Es erfolgte eine Beurteilung anhand eines Bewertungskatalogs, bei dem einerseits Punkte zu vergeben waren, andererseits eine verbale Stellungnahme abzugeben war. Die diesbezügliche Bewertung diente als Entscheidungsgrundlage für die belangte Behörde. Von der

Personalabteilung der belangten Behörde wurde eine Sichtung der Bewerbungsunterlagen vorgenommen und sodann ein Reihungsvorschlag erstattet. Dieser wurde dem Fachausschuss übermittelt, der keine Einwände gegen den Vorschlag, römisch 40 mit der Funktion zu betrauen, erhob vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 5 f.).

Zu den einzelnen Anforderungen ist auszuführen wie folgt:

2.11.1. Allgemeine Anforderungen:

Unter den allgemeinen Anforderungen sind in der Ausschreibung folgende Punkte genannt: Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind; die im BDG 1979 bzw. VBG für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse bzw. das Nichtbestehen einer Leistungsfeststellung gemäß § 81 Abs. 1 Z 3 BDG 1979. Unter den allgemeinen Anforderungen sind in der Ausschreibung folgende Punkte genannt: Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind; die im BDG 1979 bzw. VBG für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse bzw. das Nichtbestehen einer Leistungsfeststellung gemäß Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979.

Sämtliche Bewerber erfüllten im Zeitpunkt der Bewerbung diese Anforderungskategorien. Es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um Ausschlusskriterien handelt, bei deren Nichtbestehen die Bewerber aus dem Auswahlverfahren auszuschneiden gewesen wären. Dies bestätigte die Vertreterin der belangten Behörde in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 13). Die in der mündlichen Verhandlung befragte Beschwerdeführerin bzw. die beiden Mitbewerber gaben auch alle an, sämtliche dieser Kriterien zu erfüllen (siehe Einvernahme der Beschwerdeführerin, Protokoll vom 08.02.2023, S. 12; Einvernahme des Zeugen XXXX, Protokoll vom 08.02.2023, S. 26; Einvernahme des Zeugen XXXX, Protokoll vom 21.03.2023, S. 20). Sämtliche Bewerber erfüllten im Zeitpunkt der Bewerbung diese Anforderungskategorien. Es ist davon auszugehen, dass es sich dabei um Ausschlusskriterien handelt, bei deren Nichtbestehen die Bewerber aus dem Auswahlverfahren auszuschneiden gewesen wären. Dies bestätigte die Vertreterin der belangten Behörde in der mündlichen Verhandlung (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 13). Die in der mündlichen Verhandlung befragte Beschwerdeführerin bzw. die beiden Mitbewerber gaben auch alle an, sämtliche dieser Kriterien zu erfüllen (siehe Einvernahme der Beschwerdeführerin, Protokoll vom 08.02.2023, S. 12; Einvernahme des Zeugen römisch 40, Protokoll vom 08.02.2023, S. 26; Einvernahme des Zeugen römisch 40, Protokoll vom 21.03.2023, S. 20).

Das Bestehen dieser allgemeinen Anforderungen wurde von der belangten Behörde überprüft und den Bewerbern abschließend aufgrund der Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen insgesamt ein Punkt vergeben. Von den Dienstvorgesetzten war diesbezüglich keine Punktevergabe vorgesehen.

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

2.11.2. Persönliche Anforderungen:

Der Punkt persönliche Anforderungen ist laut InteressentInnensuche in folgende Unterpunkte gegliedert: sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Vorbildwirkung; Fähigkeiten im Umgang mit Hunden; körperliche Leistungsfähigkeit zur Erfüllung der mit dem Training und Einsatz mit Diensthunden verbundenen Anforderungen; artgerechte Unterbringungsmöglichkeit des Diensthundes im Familienverband.

Der von der belangten Behörde ausgearbeitete Beurteilungskatalog, der von den Dienstvorgesetzten in Vorbereitung der Personalentscheidung ausgefüllt wurde, weist eine teils abweichende Untergliederung auf, wobei sich die in der Ausschreibung normierten Kategorien jedoch vollumfänglich in leicht abgewandelter Form und anderer Gliederung wiederfinden. Der Beurteilungskatalog unterteilt die persönlichen Anforderungen in die Kategorien „Personale Kompetenzen“, „Sozial-kommunikative Kompetenzen“ sowie „aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen“,

wobei jede dieser Kategorien wiederum in Unterkategorien unterteilt wurde. Pro Unterkategorie waren jeweils maximal drei Punkte zu vergeben. Alle drei Bewerber wurden in der Beurteilung durch XXXX mit jeweils zwei oder drei Punkten bewertet, wobei die Beschwerdeführerin bei sämtlichen persönlichen Anforderungen mit 41 Punkten bewertet wurde, XXXX mit insgesamt 45 Punkten und XXXX mit 44 Punkten. Die Beschwerdeführerin wurde dabei in den Punkten Auftreten, Motivationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Kritikfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Problemlösefähigkeit mit zwei, ansonsten mit voller Punktzahl bewertet. In der verbalen Beurteilung durch den damaligen 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten XXXX findet sich im Beurteilungsbogen der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin im Auftreten überzeugend sei, dies beim Gegenüber jedoch nicht immer vertrauenswürdig ankomme. In der mündlichen Zeugenbefragung führte er diesbezüglich aus, dass es seitens der Mannschaft immer wieder Probleme gegeben habe, weil das Auftreten dem Gegenüber nicht wertschätzend gewesen sei (vgl. Zeugenbefragung von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 40). Der von der belangten Behörde ausgearbeitete Beurteilungskatalog, der von den Dienstvorgesetzten in Vorbereitung der Personalentscheidung ausgefüllt wurde, weist eine teils abweichende Untergliederung auf, wobei sich die in der Ausschreibung normierten Kategorien jedoch vollumfänglich in leicht abgewandelter Form und anderer Gliederung wiederfinden. Der Beurteilungskatalog unterteilt die persönlichen Anforderungen in die Kategorien „Personale Kompetenzen“, „Sozial-kommunikative Kompetenzen“ sowie „aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen“, wobei jede dieser Kategorien wiederum in Unterkategorien unterteilt wurde. Pro Unterkategorie waren jeweils maximal drei Punkte zu vergeben. Alle drei Bewerber wurden in der Beurteilung durch römisch 40 mit jeweils zwei oder drei Punkten bewertet, wobei die Beschwerdeführerin bei sämtlichen persönlichen Anforderungen mit 41 Punkten bewertet wurde, römisch 40 mit insgesamt 45 Punkten und römisch 40 mit 44 Punkten. Die Beschwerdeführerin wurde dabei in den Punkten Auftreten, Motivationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Kritikfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Problemlösefähigkeit mit zwei, ansonsten mit voller Punktzahl bewertet. In der verbalen Beurteilung durch den damaligen 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten römisch 40 findet sich im Beurteilungsbogen der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin im Auftreten überzeugend sei, dies beim Gegenüber jedoch nicht immer vertrauenswürdig ankomme. In der mündlichen Zeugenbefragung führte er diesbezüglich aus, dass es seitens der Mannschaft immer wieder Probleme gegeben habe, weil das Auftreten dem Gegenüber nicht wertschätzend gewesen sei vergleiche Zeugenbefragung von römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 40).

Zum Punkt Motivationsfähigkeit findet sich der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin überzeugend sei, jedoch dies teilweise nicht mit dem Erfolg einer Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter verbunden sei. Bezüglich Konfliktmanagement ist angeführt, dass Ursachen nicht immer erkannt werden würden, Lösungen zu mangelhaft seien. Zur Kritikfähigkeit ist angemerkt, dass die Wertschätzung nicht immer beim Gegenüber ankomme, wobei auf eine eigene Erfahrung des Bewerbers im Jahr 2018 Bezug genommen wurde. Zum Punkt Teamfähigkeit - Kooperationsbereitschaft, der mit vollen drei Punkten bewertet wurde, wurde angemerkt, dass diese grundsätzlich gegeben sei, die Umsetzung von Zielen jedoch etwas schleppend von statten gehe. Zur Verhandlungsfähigkeit findet sich der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin im Auftreten selbstsicher und souverän sei, das Ergebnis bei wirklichen Problemen jedoch nicht erzielt werden könne. Bei der Zuverlässigkeit findet sich der Hinweis, dass diese bei der Beschwerdeführerin nicht vollumfänglich gegeben sei, wie sich aus der persönlichen Erfahrung des Beurteilers aufgrund eines Vorfalls vom 18.11.2019 ergebe (siehe dazu auch die Zeugenaussage von XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 40). Bei der Problemlösefähigkeit wurde angemerkt, dass die Wirkung von der Beschwerdeführerin unterschätzt werde und eine Lösungsbereitschaft nicht immer erkennbar sei. Zum Punkt Motivationsfähigkeit findet sich der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin überzeugend sei, jedoch dies teilweise nicht mit dem Erfolg einer Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter verbunden sei. Bezüglich Konfliktmanagement ist angeführt, dass Ursachen nicht immer erkannt werden würden, Lösungen zu mangelhaft seien. Zur Kritikfähigkeit ist angemerkt, dass die Wertschätzung nicht immer beim Gegenüber ankomme, wobei auf eine eigene Erfahrung des Bewerbers im Jahr 2018 Bezug genommen wurde. Zum Punkt Teamfähigkeit - Kooperationsbereitschaft, der mit vollen drei Punkten bewertet wurde, wurde angemerkt, dass diese grundsätzlich gegeben sei, die Umsetzung von Zielen jedoch etwas schleppend von statten gehe. Zur Verhandlungsfähigkeit findet sich der Hinweis, dass die Beschwerdeführerin im Auftreten selbstsicher und souverän sei, das Ergebnis bei wirklichen Problemen jedoch nicht erzielt werden könne. Bei der Zuverlässigkeit findet sich der Hinweis, dass diese bei der Beschwerdeführerin nicht vollumfänglich gegeben sei, wie sich aus der persönlichen Erfahrung des Beurteilers aufgrund eines Vorfalls vom

18.11.2019 ergebe (siehe dazu auch die Zeugenaussage von römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 40). Bei der Problemlösungsfähigkeit wurde angemerkt, dass die Wirkung von der Beschwerdeführerin unterschätzt werde und eine Lösungsbereitschaft nicht immer erkennbar sei.

Der Zwischenvorgesetzte XXXX , dessen Beurteilung ebenfalls als Entscheidungsgrundlage der belangten Behörde diene, führte zu den persönlichen Anforderungen aus, dass bei ihm im Zuge von Besprechungen sowie Einzelgesprächen mit Bediensteten der PDHI der Eindruck entstanden sei, dass sich gerade im Bereich der Persönlichkeitskompetenzen, die sich auf die zwischenmenschlichen Beziehungen auswirken, bei der Beschwerdeführerin im Vergleich zu den anderen Bewerbern Defizite ergeben hätten (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 61). Der Zwischenvorgesetzte römisch 40 , dessen Beurteilung ebenfalls als Entscheidungsgrundlage der belangten Behörde diene, führte zu den persönlichen Anforderungen aus, dass bei ihm im Zuge von Besprechungen sowie Einzelgesprächen mit Bediensteten der PDHI der Eindruck entstanden sei, dass sich gerade im Bereich der Persönlichkeitskompetenzen, die sich auf die zwischenmenschlichen Beziehungen auswirken, bei der Beschwerdeführerin im Vergleich zu den anderen Bewerbern Defizite ergeben hätten vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 61).

Im gegenständlichen Bescheid führte die belangte Behörde aus, dass die Punktevergabe durch XXXX trotz der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten gewissen Handlungen und Vorgehensweisen der Beschwerdeführerin in Ausübung ihrer Tätigkeiten als 3. Stellvertreterin des Kommandanten auf der PDHI durchaus großzügig erfolgt sei (vgl. Bescheid, S. 19). Die belangte Behörde verwies sodann auf gewisse Zustände auf der PDHI und Handlungsweisen, wonach sich die Beschwerdeführerin laut Aussagen von Bediensteten der PDHI gegenüber ihren Mitarbeiter/innen „arg aufgeführt“ habe, Bedienstete zu sich zitiert, auf ihre hierarchisch höhere Position gegenüber Eingeteilten hingewiesen, Mitarbeiter unterschiedlich behandelt habe (vgl. Bescheid, S. 20). Zusammenfassend wurde festgehalten, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als dritte Stellvertreterin des Inspektionskommandanten nicht einem Führungsverhalten bzw. einer zu tragenden Führungsverantwortung in einer entsprechenden (Vorgesetzten-)Funktion entspreche. Im gegenständlichen Bescheid führte die belangte Behörde aus, dass die Punktevergabe durch römisch 40 trotz der bis zu diesem Zeitpunkt bekannten gewissen Handlungen und Vorgehensweisen der Beschwerdeführerin in Ausübung ihrer Tätigkeiten als 3. Stellvertreterin des Kommandanten auf der PDHI durchaus großzügig erfolgt sei vergleiche Bescheid, S. 19). Die belangte Behörde verwies sodann auf gewisse Zustände auf der PDHI und Handlungsweisen, wonach sich die Beschwerdeführerin laut Aussagen von Bediensteten der PDHI gegenüber ihren Mitarbeiter/innen „arg aufgeführt“ habe, Bedienstete zu sich zitiert, auf ihre hierarchisch höhere Position gegenüber Eingeteilten hingewiesen, Mitarbeiter unterschiedlich behandelt habe vergleiche Bescheid, S. 20). Zusammenfassend wurde festgehalten, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als dritte Stellvertreterin des Inspektionskommandanten nicht einem Führungsverhalten bzw. einer zu tragenden Führungsverantwortung in einer entsprechenden (Vorgesetzten-)Funktion entspreche.

XXXX erhielt vom Beurteiler XXXX in den Unterkategorien Kritikfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit und „Veränderungen initiieren und umsetzen“ je zwei, ansonsten drei Punkte. Beim Punkt Kritikfähigkeit wurde in der verbalen Beurteilung angeführt, dass Kritik auch persönlich genommen werde; beim Punkt Verhandlungsfähigkeit ist angemerkt, dass der Bewerber Eigeninteressen auch zurückstelle, beim Punkt „Veränderungen initiieren und umsetzen“, dass der Bewerber versuche, Altbewährtes länger beizubehalten. römisch 40 erhielt vom Beurteiler römisch 40 in den Unterkategorien Kritikfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit und „Veränderungen initiieren und umsetzen“ je zwei, ansonsten drei Punkte. Beim Punkt Kritikfähigkeit wurde in der verbalen Beurteilung angeführt, dass Kritik auch persönlich genommen werde; beim Punkt Verhandlungsfähigkeit ist angemerkt, dass der Bewerber Eigeninteressen auch zurückstelle, beim Punkt „Veränderungen initiieren und umsetzen“, dass der Bewerber versuche, Altbewährtes länger beizubehalten.

XXXX wurde vom Beurteiler XXXX in den Punkten Motivationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Verhandlungsfähigkeit sowie „Verhandlungen initiieren und umsetzen“ mit je zwei Punkten bewertet, in den anderen Unterkategorien mit drei Punkten. Zum Punkt Motivationsfähigkeit findet sich der verbale Hinweis, dass er sehr überzeugend sei, jedoch oft eine zu hohe Erwartungshaltung habe; bei Konflikten in gewissen Situationen zu lange im Problem bleibe. römisch 40 wurde vom Beurteiler römisch 40 in den Punkten Motivationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Verhandlungsfähigkeit sowie „Verhandlungen initiieren und umsetzen“ mit je zwei Punkten bewertet, in den anderen Unterkategorien mit drei Punkten. Zum Punkt Motivationsfähigkeit findet sich der verbale Hinweis, dass er sehr überzeugend sei, jedoch oft eine zu hohe Erwartungshaltung habe; bei Konflikten in gewissen Situationen zu lange im Problem bleibe.

Aus diesen Bewertungen ist ersichtlich, dass sich XXXX bei seiner Bewertung in den unterschiedlichen Kategorien umfassend mit den einzelnen Bewerbern auseinandergesetzt hat und seine Punktevergabe auch ausführlich begründet. Sowohl XXXX, der in einem weiteren Schritt die Bewertung überprüft hat, als auch die belangte Behörde haben die Bewertung überprüft und sich dieser vollinhaltlich angeschlossen. Aus diesen Bewertungen ist ersichtlich, dass sich römisch 40 bei seiner Bewertung in den unterschiedlichen Kategorien umfassend mit den einzelnen Bewerbern auseinandergesetzt hat und seine Punktevergabe auch ausführlich begründet. Sowohl römisch 40, der in einem weiteren Schritt die Bewertung überprüft hat, als auch die belangte Behörde haben die Bewertung überprüft und sich dieser vollinhaltlich angeschlossen.

Anhand der Aussagen in der mündlichen Verhandlung war ersichtlich, dass die Bewerber unterschiedliche Führungsstile aufweisen. Während der Zeuge XXXX etwa zum Kriterium „Fähigkeit und Bereitschaft zum Delegieren von Aufgaben und Verantwortung“ hervorhob, dass dies ein zentraler Punkt der Dienstführung und für ihn selbst einer der wichtigsten Punkte sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 28), antwortete die Beschwerdeführerin diesbezüglich eher ausweichend. Es gäbe aus ihrer Sicht wenige Möglichkeiten zu delegieren, weil man viel alleine an der Dienststelle sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16). Der Mitbewerber XXXX räumte zu diesem Punkt ein, nach eigener Einschätzung hierbei vielleicht ein kleines Defizit zu haben, weil er Sachen sehr ungern aus der Hand gebe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 22). Anhand der Aussagen in der mündlichen Verhandlung war ersichtlich, dass die Bewerber unterschiedliche Führungsstile aufweisen. Während der Zeuge römisch 40 etwa zum Kriterium „Fähigkeit und Bereitschaft zum Delegieren von Aufgaben und Verantwortung“ hervorhob, dass dies ein zentraler Punkt der Dienstführung und für ihn selbst einer der wichtigsten Punkte sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 28), antwortete die Beschwerdeführerin diesbezüglich eher ausweichend. Es gäbe aus ihrer Sicht wenige Möglichkeiten zu delegieren, weil man viel alleine an der Dienststelle sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16). Der Mitbewerber römisch 40 räumte zu diesem Punkt ein, nach eigener Einschätzung hierbei vielleicht ein kleines Defizit zu haben, weil er Sachen sehr ungern aus der Hand gebe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 22).

Zwar weist die Beschwerdeführerin, die seit XXXX als XXXX an der PDHI tätig ist, eine lange Führungserfahrung in dieser Funktion auf. Hinsichtlich des Mitbewerbers XXXX ist diesbezüglich gegenüberzustellen, dass dieser 17 Jahre beim Bundesheer als Unteroffizier tätig war und infolgedessen ebenso umfangreiche Führungserfahrung aus seiner früheren Berufserfahrung aufweisen kann. Er war zudem vor seiner Tätigkeit bei der PDHI XXXX als Dienstführender an einer Polizeiinspektion tätig, weiters Gruppenkommandant der Einsatzeinheit XXXX (siehe dazu auch die Zeugenaussage von XXXX, wonach XXXX aufgrund seiner dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeiinspektion ein breiteres Spektrum abdecke, vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44). Zwar weist die Beschwerdeführerin, die seit römisch 40 als römisch 40 an der PDHI tätig ist, eine lange Führungserfahrung in dieser Funktion auf. Hinsichtlich des Mitbewerbers römisch 40 ist diesbezüglich gegenüberzustellen, dass dieser 17 Jahre beim Bundesheer als Unteroffizier tätig war und infolgedessen ebenso umfangreiche Führungserfahrung aus seiner früheren Berufserfahrung aufweisen kann. Er war zudem vor seiner Tätigkeit bei der PDHI römisch 40 als Dienstführender an einer Polizeiinspektion tätig, weiters Gruppenkommandant der Einsatzeinheit römisch 40 (siehe dazu auch die Zeugenaussage von römisch 40, wonach römisch 40 aufgrund seiner dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeiinspektion ein breiteres Spektrum abdecke, vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44).

Auch das Verständnis von einer Vorbildwirkung sahen die Bewerber unterschiedlich. Während die Beschwerdeführerin dazu befragt angab, dass man als Vorgesetzte fähig sein müsse, die gleichen Leistungen zu erbringen, die man von den Mitarbeitern erwarte (Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16), führte XXXX dazu befragt aus, er möchte Mitarbeitern ein Vorbild sein. Mitarbeitermotivation und Kommunikation untereinander seien aus seiner Sicht eine der wichtigsten Grundlagen für bestmögliche Zusammenarbeit (Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 28). XXXX wiederum gab an, seine Vorbildwirkung ergebe sich aus seinem persönlichen Auftreten und aufgrund des Fachwissens. Im Regelbetrieb bevorzuge er einen kollegialen Führungsstil, in prekären Einsätzen gehe er auf einen autoritären Führungsstil über (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 22). Auch das Verständnis von einer Vorbildwirkung sahen die Bewerber unterschiedlich. Während die Beschwerdeführerin dazu befragt angab, dass man als Vorgesetzte fähig sein müsse, die gleichen Leistungen zu erbringen, die man von den Mitarbeitern erwarte (Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16), führte römisch 40 dazu befragt aus, er möchte Mitarbeitern ein Vorbild sein. Mitarbeitermotivation und Kommunikation untereinander seien aus seiner Sicht eine der wichtigsten Grundlagen für

bestmögliche Zusammenarbeit (Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 28). römisch 40 wiederum gab an, seine Vorbildwirkung ergebe sich aus seinem persönlichen Auftreten und aufgrund des Fachwissens. Im Regelbetrieb bevorzuge er einen kollegialen Führungsstil, in prekären Einsätzen gehe er auf einen autoritären Führungsstil über (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 22).

Der die Bewertung durchführende XXXX bewertete die Eignung der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung im Kriterium Vorbildwirkung schlechter als die der anderen Bewerber. Er begründete dies damit, dass es gegen die Anordnungen der Beschwerdeführerin oftmals Widerstände gegeben habe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 43). Der Zeuge XXXX gab dazu befragt mit näherer Begründung an, dass XXXX für ihn Vorbildfunktion aufweise, während ihm die Beschwerdeführerin nicht als Vorbild in Erinnerung geblieben sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 28). Der die Bewertung durchführende römisch 40 bewertete die Eignung der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung im Kriterium Vorbildwirkung schlechter als die der anderen Bewerber. Er begründete dies damit, dass es gegen die Anordnungen der Beschwerdeführerin oftmals Widerstände gegeben habe (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 43). Der Zeuge römisch 40 gab dazu befragt mit näherer Begründung an, dass römisch 40 für ihn Vorbildfunktion aufweise, während ihm die Beschwerdeführerin nicht als Vorbild in Erinnerung geblieben sei (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 28).

Gesamt betrachtet erscheint die Bewertung der belangten Behörde, die die Qualifikation der Beschwerdeführerin in Bezug auf die persönlichen Anforderungen geringer bewertet als die Mitbewerber, plausibel.

Dass die Bewerber Fähigkeiten im Umgang mit Hunden aufweisen, bestätigte der als Zeuge befragte Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen XXXX. Zusätzlich gaben die Bewerber in der mündlichen Verhandlung verschiedene Zusatzkenntnisse an. Während die Beschwerdeführerin, die seit 2016 gerichtlich beeidete Sachverständige für das Hundewesen ist, auf ihre ca. 15-jährige Erfahrung als Ausbilderin bei der Österreichischen Hundeunion verwies (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16), führte XXXX an, dass er alle Kurse und Lehrgänge abgeschlossen habe, regelmäßig an Diensthundevorführungen, als Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD sowie bei Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen teilnehme. Bei XXXX ergibt sich die Fähigkeit im Umgang mit Hunden nicht nur aus der Teilnahme an Einsätzen, sondern insbesondere auch aufgrund seiner Tätigkeit als Landesausbilder für das Diensthundewesen. Gesamt betrachtet ist der Bewertung, dass hinsichtlich des Umgangs mit Hunden sämtliche Bewerber ausgezeichnete Kenntnisse aufweisen, nicht entgegenzutreten. Dass die Bewerber Fähigkeiten im Umgang mit Hunden aufweisen, bestätigte der als Zeuge befragte Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen römisch 40. Zusätzlich gaben die Bewerber in der mündlichen Verhandlung verschiedene Zusatzkenntnisse an. Während die Beschwerdeführerin, die seit 2016 gerichtlich beeidete Sachverständige für das Hundewesen ist, auf ihre ca. 15-jährige Erfahrung als Ausbilderin bei der Österreichischen Hundeunion verwies (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 16), führte römisch 40 an, dass er alle Kurse und Lehrgänge abgeschlossen habe, regelmäßig an Diensthundevorführungen, als Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD sowie bei Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen teilnehme. Bei römisch 40 ergibt sich die Fähigkeit im Umgang mit Hunden nicht nur aus der Teilnahme an Einsätzen, sondern insbesondere auch aufgrund seiner Tätigkeit als Landesausbilder für das Diensthundewesen. Gesamt betrachtet ist der Bewertung, dass hinsichtlich des Umgangs mit Hunden sämtliche Bewerber ausgezeichnete Kenntnisse aufweisen, nicht entgegenzutreten.

Hinsichtlich des Punktes körperliche Leistungsfähigkeit zur Erfüllung der mit dem Training und Einsatz mit Diensthunden verbundenen Anforderungen gaben die Bewerber in der mündlichen Verhandlung glaubhaft an, diese Anforderungen genauso zu erfüllen wie die artgerechte Unterbringungsmöglichkeit des Diensthundes. Es sind jährlich Leistungstest zu erfüllen. Für das Bundesverwaltungsgericht besteht kein Grund, an der Richtigkeit dieser Angaben zu zweifeln und sind die Bewerber in diesem Punkt als gleich gut anzusehen.

Legt man in einer Gesamtschau sämtlicher Unterkategorien diese Beurteilungen auf die in der Ausschreibung angeführten persönlichen Anforderungen um, kann aufgrund der umfassenden Prüfung der Behörde durch die Vergabe von Punkten und eine verbale Beurteilung in mehreren Instanzen mit endgültiger Entscheidung durch die Dienstbehörde in Zusammenhang mit den diesbezüglichen Ausführungen im gegenständlichen Bescheid sowie den Ausführungen der Vertreterin der belangten Behörde sowie den einvernommenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung der Ansicht der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, dass es sich bei XXXX um den am besten geeigneten Bewerber handelte. Legt man in einer Gesamtschau sämtlicher Unterkategorien diese Beurteilungen auf die in der Ausschreibung angeführten persönlichen Anforderungen um, kann aufgrund der umfassenden Prüfung

der Behörde durch die Vergabe von Punkten und eine verbale Beurteilung in mehreren Instanzen mit endgültiger Entscheidung durch die Dienstbehörde in Zusammenhang mit den diesbezüglichen Ausführungen im gegenständlichen Bescheid sowie den Ausführungen der Vertreterin der belangten Behörde sowie den einvernommenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung der Ansicht der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, dass es sich bei römisch 40 um den am besten geeigneten Bewerber handelte.

Gesamt betrachtet konnte die belangte Behörde schlüssig darlegen, aus welchen Gründen sie davon ausging, dass die Beschwerdeführerin die in der InteressentInnensuche festgeschriebenen persönlichen Anforderungen weniger gut erfüllte als die Mitbewerber. Dem ist insbesondere auch angesichts der Tatsache, dass eine Bewertung persönlicher Kriterien, die nicht so leicht messbar sind, der Dienstbehörde zu überlassen ist, sofern dies sachlich begründbar ist, nicht entgegenzutreten.

2.11.3. Fachspezifische Anforderungen:

Dieser Anforderungspunkt ist wiederum in zahlreiche Unterpunkte gegliedert:

2.11.3.1. Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

Es ist davon auszugehen, dass sämtliche Bewerber dieses Erfordernis vollumfänglich erfüllen, sind diese doch allesamt schon über mehrere Jahre in der Landespolizeidirektion XXXX tätig und waren allesamt zuvor schon an anderer Stelle des Wachkörpers tätig. Aufgrund der unterschiedlichen Verwendungen der Bewerber wurde zwangsläufig auch das entsprechende Wissen über die konkrete Organisation sowie die Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten gewonnen. Es ist davon auszugehen, dass sämtliche Bewerber dieses Erfordernis vollumfänglich erfüllen, sind diese doch allesamt schon über mehrere Jahre in der Landespolizeidirektion römisch 40 tätig und waren allesamt zuvor schon an anderer Stelle des Wachkörpers tätig. Aufgrund der unterschiedlichen Verwendungen der Bewerber wurde zwangsläufig auch das entsprechende Wissen über die konkrete Organisation sowie die Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten gewonnen.

Gesamt betrachtet ist diesbezüglich von einer gleich guten Eignung sämtlicher Bewerber auszugehen. Zu diesem Ergebnis kam auch die belangte Behörde.

2.11.3.2. Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der DHI und der davon umfassten Arbeitsplätze

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass bei sämtlichen Bewerbern aufgrund ihrer bereits langjährigen Verwendung an der PDHI grundsätzlich von einer Kenntnis sämtlicher für den Bereich bestehender Arbeitsabläufe und der davon umfassten Arbeitsplätze auszugehen ist. Von der längeren Verweildauer an der Dienststelle, die die Beschwerdeführerin zweifellos aufweist, ist aufgrund der auch langjährigen Verwendung der anderen Bewerber kein Mehrwert mehr erkennbar, insbesondere, da es sich um die aktuellen Arbeitsabläufe in der Dienststelle und an den davon umfassten Arbeitsplätzen handelt.

Alle drei hier näher zu betrachtenden Bewerber hatten in den letzten Jahren zumindest zeitweise die entsprechenden Lizenzen inne, die es erlauben, sämtliche administrativen Tätigkeiten, wie Administration von Krankenständen, Änderungen von Zuteilungen, Planungen des exekutiven Außendienstes, vorzunehmen (siehe etwa die Aussage des Zeugen XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23). Alle drei hier näher zu betrachtenden Bewerber hatten in den letzten Jahren zumindest zeitweise die entsprechenden Lizenzen inne, die es erlauben, sämtliche administrativen Tätigkeiten, wie Administration von Krankenständen, Änderungen von Zuteilungen, Planungen des exekutiven Außendienstes, vorzunehmen (siehe etwa die Aussage des Zeugen römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23).

Auch in diesem Punkt sind die Bewerber als gleich geeignet einzustufen. Die belangte Behörde bewertete insofern schlüssig sämtliche Bewerber in diesem Punkt mit der vollen Punktzahl.

2.11.3.3. Kenntnis der die DHI betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbständigen Anwendung im zugewiesenen Aufgabenbereich

Nachdem dieser Anforderungspunkt insbesondere auf die aktuellen Dienstanweisungen abzielt, führt die längere Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der PDHI bei diesem Punkt nicht zu einer höheren Qualifikation. Sämtliche Bewerber sind schon über mehrere Jahre an der PDHI tätig, sodass von einer Kenntnis dieser Dienstanweisungen

auszugehen ist. Zu Neuerungen in Vorschriften wurden auch von allen Bewerbern in Dienststellenbesprechungen Schulungen von Mitarbeitern vorgenommen (siehe etwa die Aussage des Zeugen XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23; Aussage des Zeugen XXXX , Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 21). Nachdem dieser Anforderungspunkt insbesondere auf die aktuellen Dienstanweisungen abzielt, führt die längere Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der PDHI bei diesem Punkt nicht zu einer höheren Qualifikation. Sämtliche Bewerber sind schon über mehrere Jahre an der PDHI tätig, sodass von einer Kenntnis dieser Dienstanweisungen auszugehen ist. Zu Neuerungen in Vorschriften wurden auch von allen Bewerbern in Dienststellenbesprechungen Schulungen von Mitarbeitern vorgenommen (siehe etwa die Aussage des Zeugen römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23; Aussage des Zeugen römisch 40 , Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 21).

Alle Bewerber haben in Abwesenheit des Kommandanten in den Jahren vor dem Besetzungsverfahren in Vertretung Dienststellenbesprechungen abgehalten, bei denen sie zu Änderungen der Vorschriften referiert haben, sodass sich alle im Rahmen ihrer Tätigkeit dieses Wissen angeeignet haben (siehe dazu u.a. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23 f.).

Gesamt betrachtet sind in diesem Punkt sämtliche Bewerber als gleich geeignet zu bewerten. Insofern ist die Bewertung der drei Bewerber durch die belangte Behörde mit jeweils voller Punktzahl nicht zu beanstanden.

2.11.3.4. Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes als Diensthundeführer verbunden sind

Sämtliche Bewerber weisen die Kenntnisse und Fähigkeiten in der Verrichtung des Exekutivdienstes als Diensthundeführer auf. Dazu befragt gaben sie jeweils an, mit den Diensthunden auch an speziellen Einsätzen teilgenommen zu haben (insbesondere GSOD), was auch angesichts der Tatsache, dass die Bewerber bereits jahrelang als Diensthundeführer tätig sind, nicht in Frage zu stellen ist.

Zu diesen Fähigkeiten zu zählen ist auch die Teilnahme an Diensthundevorführungen, die insbesondere vom Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen XXXX koordiniert werden. Im Beurteilungskatalog wurde diesbezüglich eine eigene Unterkategorie zu den spezifischen Arbeitsplatzanforderungen geschaffen, die als „Erfahrung in der Ausübung von Diensthundevorführungen“ bezeichnet wurde. Konkret gemeint sind damit größere Veranstaltungen, an der in der Regel vier bis fünf Hundeführer teilnehmen, die sich an eine größere Öffentlichkeit richten und bei denen Schutzhelfer zum Einsatz kommen. In diesem Punkt erfolgte die Bewertung nicht durch XXXX , sondern durch den Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen XXXX . Während die anderen Bewerber in diesem Punkt die volle Punktzahl bekamen, wurde die Beschwerdeführerin in diesem Punkt mit null Punkten bewertet. Der dazu als Zeuge befragte XXXX gab diesbezüglich in der mündlichen Verhandlung an, sich an keine Diensthundevorführung erinnern zu können, an der die Beschwerdeführerin teilgenommen hätte, jedenfalls habe sie seit 2015 an keiner teilgenommen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 13). Dies widerlegte die Beschwerdeführerin insofern, als sie glaubhaft angab, zwar nicht in den letzten Jahren, aber zuvor an derartigen Diensthundevorführungen teilgenommen zu haben. Sie belegte dies mit Zeitungsausschnitten, in denen die Beschwerdeführerin mit ihrem Diensthund bei der Teilnahme an derartigen Veranstaltungen abgebildet ist (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, Beilage ./1). Dass die Beschwerdeführerin ab 2017 nicht an derartigen Veranstaltungen teilgenommen hat, war der Tatsache geschuldet, dass ihr damaliger Diensthund im Jahr 2017 eingeschlafert werden musste und der ihr im Jahr 2018 zugeteilte neue Diensthund anfangs noch nicht für derartige Vorführungen geeignet war (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 17). Zu diesen Fähigkeiten zu zählen ist auch die Teilnahme an Diensthundevorführungen, die insbesondere vom Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen römisch 40 koordiniert werden. Im Beurteilungskatalog wurde diesbezüglich eine eigene Unterkategorie zu den spezifischen Arbeitsplatzanforderungen geschaffen, die als „Erfahrung in der Ausübung von Diensthundevorführungen“ bezeichnet wurde. Konkret gemeint sind damit größere Veranstaltungen, an der in der Regel vier bis fünf Hundeführer teilnehmen, die sich an eine größere Öffentlichkeit richten und bei denen Schutzhelfer zum Einsatz kommen. In diesem Punkt erfolgte die Bewertung nicht durch römisch 40 , sondern durch den Landesausbildungsleiter für das Polizeihundewesen römisch 40 . Während die anderen Bewerber in diesem Punkt die volle Punktzahl bekamen, wurde die Beschwerdeführerin in diesem Punkt mit null Punkten bewertet. Der dazu als Zeuge befragte römisch 40 gab diesbezüglich in der mündlichen Verhandlung an, sich an keine Diensthundevorführung erinnern zu können, an der die Beschwerdeführerin teilgenommen hätte, jedenfalls habe sie seit 2015 an keiner teilgenommen (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 13). Dies widerlegte die Beschwerdeführerin

insofern, als sie glaubhaft angab, zwar nicht in den letzten Jahren, aber zuvor an derartigen Diensthundevorführungen teilgenommen zu haben. Sie belegte dies mit Zeitungsausschnitten, in denen die Beschwerdeführerin mit ihrem Diensthund bei der Teilnahme an derartigen Veranstaltungen abgebildet ist vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, Beilage ./1). Dass die Beschwerdeführerin ab 2017 nicht an derartigen Veranstaltungen teilgenommen hat, war der Tatsache geschuldet, dass ihr damaliger Diensthund im Jahr 2017 eingeschläfert werden musste und der ihr im Jahr 2018 zugeteilte neue Diensthund anfangs noch nicht für derartige Vorführungen geeignet war vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 17).

Von diesen Diensthundevorführungen zu unterscheiden sind kleinere Vorführungen, bei denen – oftmals im Rahmen des regulären Dienstes – auf Anfrage bei Schulen, Firmen odgl. kurze Vorführungen einzelner Hunde vorgenommen werden. Diese werden über Anfrage von Mitarbeitern der PDHI durchgeführt, ohne dass es zuvor eines größeren Koordinierungsaufwandes bedürfte. Derartige Vorführungen, die nicht über die Landesausbildung für das Polizeidiensthundewesen laufen, waren nicht Gegenstand dieses Beurteilungspunktes, insbesondere ist dem diese Bewertung vornehmenden XXXX die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen zumeist nicht bekannt. Diesbezüglich merkte dieser in seiner Stellungnahme jedoch auch an, was Gegenstand seiner Beurteilung gewesen sei. Auch in der mündlichen Verhandlung gab XXXX dazu befragt an, dass seine Beurteilung nur die „großen Vorführungen“ umfasst hätte (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 13). Von diesen Diensthundevorführungen zu unterscheiden sind kleinere Vorführungen, bei denen – oftmals im Rahmen des regulären Dienstes – auf Anfrage bei Schulen, Firmen odgl. kurze Vorführungen einzelner Hunde vorgenommen werden. Diese werden über Anfrage von Mitarbeitern der PDHI durchgeführt, ohne dass es zuvor eines größeren Koordinierungsaufwandes bedürfte. Derartige Vorführungen, die nicht über die Landesausbildung für das Polizeidiensthundewesen laufen, waren nicht Gegenstand dieses Beurteilungspunktes, insbesondere ist dem diese Bewertung vornehmenden römisch 40 die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen zumeist nicht bekannt. Diesbezüglich merkte dieser in seiner Stellungnahme jedoch auch an, was Gegenstand seiner Beurteilung gewesen sei. Auch in der mündlichen Verhandlung gab römisch 40 dazu befragt an, dass seine Beurteilung nur die „großen Vorführungen“ umfasst hätte vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 13).

Grundsätzlich ist es plausibel, dass die Beschwerdeführerin hinsichtlich der Teilnahme an „großen“ Diensthundevorführungen als weniger geeignet bewertet wurde als die Mitbewerber. Mag dies auch der Tatsache geschuldet sein, dass sie in diesem Zeitraum über keinen geeigneten Diensthund verfügte, kann daraus jedoch der Schluss gezogen werden, dass sie diesbezüglich eine geringere Erfahrung aufweist.

Die Teilnahme an derartigen „kleinen Vorführungen“ kann unter einen anderen Punkt des Bewertungsschemas subsumiert werden, konkret unter den Punkt „Halten und Führen eines eigenen Polizeidiensthundes“, bei dem die Beschwerdeführerin – wie auch die anderen Bewerber – mit der vollen Punktezahl beurteilt worden, es also zu keinerlei Beanstandungen kam.

XXXX, der die Fachspezifischen Anforderungen bei allen drei hier näher zu betrachtenden Bewerber jeweils mit der höchsten Punktezahl bewertete, führte nachgefragt, ob die Dauer der Tätigkeit in der PDHI dabei eine Rolle spiele, aus, dass dies nach seiner Ansicht nicht der Fall sei. Alle Bewerber seien Spezialdiensthundeführer gewesen, hätten zuvor die Grundausbildung absolviert. Es könne keinen Unterschied mehr machen, wo ein Hundeführer nach drei Jahren stehe oder nach fünf Jahren (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44). römisch 40, der die Fachspezifischen Anforderungen bei allen drei hier näher zu betrachtenden Bewerber jeweils mit der höchsten Punktezahl bewertete, führte nachgefragt, ob die Dauer der Tätigkeit in der PDHI dabei eine Rolle spiele, aus, dass dies nach seiner Ansicht nicht der Fall sei. Alle Bewerber seien Spezialdiensthundeführer gewesen, hätten zuvor die Grundausbildung absolviert. Es könne keinen Unterschied mehr machen, wo ein Hundeführer nach drei Jahren stehe oder nach fünf Jahren vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44).

2.11.3.5. Übergreifendes Fachwissen

Zum Punkt übergreifendes Fachwissen konnten alle drei hier näher zu betrachtenden Bewerber verschiedene Sonderfunktionen vorweisen, aufgrund derer den Bewerbern übergreifendes Fachwissen zuzuschreiben ist. Die Beschwerdeführerin war bspw. seit 1998 in der Einsatzeinheit tätig und für den Großen Sicherheitspolizeilichen Ordnungsdienst (GSOD), insbesondere bei Großveranstaltungen, Demonstrationen etc. tätig. Bei ihrer Tätigkeit in XXXX war sie schon frühzeitig für die Einvernahme von Opfern von sexueller Gewalt sowie von Kindern und Frauen

zuständig. In XXXX kam die Zuständigkeit für Personen mit psychischen Krankheiten hinzu. Auch aufgrund ihrer privaten Ausbildung zur Sachverständigen für das Hundewesen verfügt die Beschwerdeführerin über breites Fachwissen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 12 f.). Zum Punkt übergreifendes Fachwissen konnten alle drei hier näher zu betrachtenden Bewerber verschiedene Sonderfunktionen vorweisen, aufgrund derer den Bewerbern übergreifendes Fachwissen zuzuschreiben ist. Die Beschwerdeführerin war bspw. seit 1998 in der Einsatzeinheit tätig und für den Großen Sicherheitspolizeilichen Ordnungsdienst (GSOD), insbesondere bei Großveranstaltungen, Demonstrationen etc. tätig. Bei ihrer Tätigkeit in römisch 40 war sie schon frühzeitig für die Einvernahme von Opfern von sexueller Gewalt sowie von Kindern und Frauen zuständig. In römisch 40 kam die Zuständigkeit für Personen mit psychischen Krankheiten hinzu. Auch aufgrund ihrer privaten Ausbildung zur Sachverständigen für das Hundewesen verfügt die Beschwerdeführerin über breites Fachwissen vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 12 f.).

XXXX verwies ebenfalls auch auf zahlreiche Sonderverwendungen. Seit 2017 ist er unter anderem als Arbeitsstättenmanager tätig, ist für das Dienstfahrzeugmanagement und für Dienstsportangelegenheiten, weiters Bauangelegenheiten zuständig. Er verwies ferner auf seine Tätigkeit auf mehreren Polizeidienststellen, aufgrund derer er ein breites Fachwissen, auch im strafrechtlichen und kriminalpolizeilichen Bereich gewonnen habe (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23 ff). Hinzu kommt aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts auch seine vormalige Tätigkeit beim Österreichischen Bundesheer, aus der er ein umfangreiches Wissen, unter anderem im Hinblick auf Führungsverhalten, greifen kann. römisch 40 verwies ebenfalls auch auf zahlreiche Sonderverwendungen. Seit 2017 ist er unter anderem als Arbeitsstättenmanager tätig, ist für das Dienstfahrzeugmanagement und für Dienstsportangelegenheiten, weiters Bauangelegenheiten zuständig. Er verwies ferner auf seine Tätigkeit auf mehreren Polizeidienststellen, aufgrund derer er ein breites Fachwissen, auch im strafrechtlichen und kriminalpolizeilichen Bereich gewonnen habe (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 23 ff). Hinzu kommt aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichts auch seine vormalige Tätigkeit beim Österreichischen Bundesheer, aus der er ein umfangreiches Wissen, unter anderem im Hinblick auf Führungsverhalten, greifen kann.

XXXX hat neben seiner Tätigkeit an der PDHI XXXX Rechtswissenschaften studiert, ist weiters Landesausbildner für Diensthunde und Suchtmittelhunde. Weiters hat er für das Einsatzkommando trainiert (siehe diesbezüglich Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 20). Er war zuvor bei verschiedenen Polizeiinspektionen tätig, wie seinem Laufbahndatenblatt zu entnehmen ist. römisch 40 hat neben seiner Tätigkeit an der PDHI römisch 40 Rechtswissenschaften studiert, ist weiters Landesausbildner für Diensthunde und Suchtmittelhunde. Weiters hat er für das Einsatzkommando trainiert (siehe diesbezüglich Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 20). Er war zuvor bei verschiedenen Polizeiinspektionen tätig, wie seinem Laufbahndatenblatt zu entnehmen ist.

Die Bewerber, die schon jahrelang im Exekutivdienst tätig sind, weisen in diesem Punkt unterschiedlichste Erfahrungswerte auf, aus denen auf das Bestehen eines umfangreichen Fachwissens geschlossen werden kann. Das Anforderungskriterium ist somit bei allen erfüllt. Eine Besser- bzw. Schlechtereignung in diesem Kriterium kann aufgrund der Verschiedenartigkeit der früheren Tätigkeiten nicht ausgemacht werden. Insbesondere ist in der Ausschreibung nicht näher spezifiziert, worin das übergreifende Fachwissen gelegen sein soll.

2.11.3.6. Erfahrungen im exekutiven Einsatz, als Diensthundeführer und im inneren Dienst als Sachbearbeiter

Zu diesem Ausschreibungspunkt ergibt sich aus den Bewerbungsunterlagen, dem Parteienvorbringen und den Zeugenaussagen Folgendes: Die Beschwerdeführerin ist, wie den diesbezüglichen Feststellungen zu ihrem beruflichen Werdegang bzw. jenen zu den Mitbewerbern entnommen werden kann, im Vergleich unbestritten am längsten in der PDHI tätig.

Die Dauer des Dienstes stellte jedoch, wie den Ausschreibungsunterlagen entnommen werden kann, kein eigenes Ausschreibungskriterium dar. Sämtliche Bewerber weisen insgesamt eine lange Tätigkeit an der PDHI auf, jedem von ihnen wurde vom Kommandanten ein eigener Aufgabenbereich zugeteilt, der zu erfüllen ist. Aufgrund der mehrjährigen Tätigkeit auch der anderen beiden Bewerber ist nicht davon auszugehen, dass aus der längeren Verweildauer der Beschwerdeführerin ein entsprechend größerer Mehrwert zu ziehen ist.

Insofern ist der Bewertung im Beurteilungskatalog, der unter der Kategorie „Spezifische Arbeitsplatzanforderung Inspektionskommandant-Erfahrung“ die Unterpunkte „Erfahrung und Kenntnisse als Diensthundeführer bzw. als Mitarbeiter auf einer DHI“, „Erfahrung in besoldungsrechtlichen Angelegenheiten und in der Führung von Statistiken“

bzw. „Erfahrung in der Kanzleiführung“ vorsieht und bei der sowohl die Beschwerdeführerin, als auch die Mitbewerber XXXX als auch XXXX jeweils mit der vollen Anzahl von fünf Punkten bewertet wurden, nicht entgegenzutreten. Insofern ist der Bewertung im Beurteilungskatalog, der unter der Kategorie „Spezifische Arbeitsplatzanforderung Inspektionskommandant-Erfahrung“ die Unterpunkte „Erfahrung und Kenntnisse als Diensthundeführer bzw. als Mitarbeiter auf einer DHI“, „Erfahrung in besoldungsrechtlichen Angelegenheiten und in der Führung von Statistiken“ bzw. „Erfahrung in der Kanzleiführung“ vorsieht und bei der sowohl die Beschwerdeführerin, als auch die Mitbewerber römisch 40 als auch römisch 40 jeweils mit der vollen Anzahl von fünf Punkten bewertet wurden, nicht entgegenzutreten.

2.11.3.7. Halten und Führen eines eigenen Polizeidiensthundes

Sämtliche Bewerber haben Erfahrung im Halten und Führen eines Polizeidiensthundes, haben die entsprechenden Ausbildungen und weisen die verpflichtenden Fortbildungen auf. Die Bewertung in diesem Punkt erfolgte durch den Landesausbildungsleiter für das Polizeidiensthundewesen XXXX . Aufgrund der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen konnte dieser feststellen, dass die Bewerber allesamt adäquat mit ihren Diensthunden umgehen. Für ihn waren diesbezüglich alle Bewerber im höchsten Ausmaß geeignet (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 14). Sämtliche Bewerber haben Erfahrung im Halten und Führen eines Polizeidiensthundes, haben die entsprechenden Ausbildungen und weisen die verpflichtenden Fortbildungen auf. Die Bewertung in diesem Punkt erfolgte durch den Landesausbildungsleiter für das Polizeidiensthundewesen römisch 40 . Aufgrund der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen konnte dieser feststellen, dass die Bewerber allesamt adäquat mit ihren Diensthunden umgehen. Für ihn waren diesbezüglich alle Bewerber im höchsten Ausmaß geeignet (siehe Verhandlungsprotokoll vom 21.03.2023, S. 14).

Es gibt keinen Grund, diese Bewertung in Zweifel zu ziehen. Es ist von einer gleichwertigen Eignung sämtlicher Bewerber in diesem Punkt auszugehen.

2.11.3.8. Erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Aufgrund der jeweiligen Verwendung der Bewerber ist davon auszugehen, dass diese im Besetzungszeitpunkt entsprechende EDV-Anwenderkenntnisse bzw. Kenntnisse der internen Applikationen in ausreichendem und gleichwertigem Maße aufweisen. Alle drei Bewerber hatten im Vertretungsfall die Lizenzen inne, um entsprechende Applikationen bedienen zu können. Insofern ist bei allen drei Bewerber davon auszugehen, dass sie die entsprechenden Kenntnisse aufweisen.

In diesem Anforderungspunkt sind die Bewerber gleich zu beurteilen – eine entsprechende Bewertung mit voller Punkteanzahl findet sich auch im Bewertungskatalog.

2.11.4. Wissen

Beim Punkt Wissen laut InteressentInnensuche sind verschiedene Unterpunkte genannt. Einerseits die Grundausbildung für Exekutivbedienstete (E2b), für dienstführende Exekutivbedienstete (E2a) ergänzt durch praktische Tätigkeit und Erfahrung im Exekutivdienst), die Grundausbildung als Diensthundeführer, Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle sowie erweiterte Kenntnisse in den Bereichen der Führung von zugewiesenen Sachbereichen. Genannt werden bei diesem Punkt wiederum die schon unter Punkt „Persönliche Anforderungen“ genannte Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit bzw. hohe soziale Kompetenz.

Im Beurteilungskatalog wurden Punkte unter der Kategorie „Grundvoraussetzung Wissen“ zusammengefasst, konkret der Abschluss der Grundausbildung für Exekutivbedienstete (E2b), jener der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a), die Grundausbildung für Diensthundeführer sowie die Absolvierung der vom Dienstgeber für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen. Eine punktemäßige Bewertung erfolgte im Beurteilungskatalog nicht, vielmehr wurden die genannten Punkte als Ausschlusskriterien gesehen, deren Nichterfüllung zum Ausschluss vom Bewerbungsverfahren geführt hätten.

Diesbezüglich ist der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, handelt es sich doch um Grundvoraussetzungen, die von allen Bewerbern zu erfüllen waren und von ihnen auch erfüllt wurden. Hinsichtlich der Grundvoraussetzungen sind die Bewerber als gleich geeignet zu sehen. Eine bessere oder schlechtere Eignung aufgrund eines der Kriterien kann nicht erkannt werden.

Zur Erfahrung in dienstführender Tätigkeit führte der Zeuge XXXX aus, dass dabei Unterschiede bestehen würden. Der

Bewerber XXXX sei nach seinen Aufzeichnungen und Erinnerungen in den Fachkurs gegangen. Dieser sei dann bis XXXX E2a-Beamter auf einer Polizeiinspektion gewesen. Dies decke ein breiteres Spektrum ab, einer dienstführenden Tätigkeit auf einer Fachinspektion gegenübergestellt. Jedenfalls hätten alle eine E2a-Funktion ausgeübt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44). Zur Erfahrung in dienstführender Tätigkeit führte der Zeuge römisch 40 aus, dass dabei Unterschiede bestehen würden. Der Bewerber römisch 40 sei nach seinen Aufzeichnungen und Erinnerungen in den Fachkurs gegangen. Dieser sei dann bis römisch 40 E2a-Beamter auf einer Polizeiinspektion gewesen. Dies decke ein breiteres Spektrum ab, einer dienstführenden Tätigkeit auf einer Fachinspektion gegenübergestellt. Jedenfalls hätten alle eine E2a-Funktion ausgeübt vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 44).

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

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

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass an der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Beschwerdeführerin, eine Vertreterin der belangten Behörde, die Gleichbehandlungsbeauftragte, nicht aber die anderen Bewerber teilgenommen haben. Nicht befragt wurden jedoch insbesondere der zum Zuge gekommene Bewerber XXXX oder die Dienstvorgesetzten. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass an der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Beschwerdeführerin, eine Vertreterin der belangten Behörde, die Gleichbehandlungsbeauftragte, nicht aber die anderen Bewerber teilgenommen haben. Nicht befragt wurden jedoch insbesondere der zum Zuge gekommene Bewerber römisch 40 oder die Dienstvorgesetzten.

Im Gutachten ist angeführt, dass XXXX, in seiner Bewerbung ausgeführt habe, aufgrund der jahrelangen Nichtbesetzung von „Dienstführenden-Arbeitsplätzen“ und aufgrund der vielen Abwesenheiten der „Dienstführenden“ die PDHI als „Dienstablaufverantwortlicher“ geleitet zu haben, dies über einen längeren Zeitraum im Herbst 2017 aufgrund von Abwesenheiten durch Krankenständen. Diesbezüglich monierte die Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Ausübung der Vertretungsfunktion weder dem Laufbahndatenblatt noch der Bewerber-Übersicht zu entnehmen sei (vgl. Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 16). In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte diese Tätigkeit aufgrund zahlreicher Zeugenaussagen, auch jener der Beschwerdeführerin – wie oben ausgeführt – bestätigt werden. Aufgrund dessen ist die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorgenommene Bewertung von XXXX in den Punkten Dienst- und Fachaussicht mit voller Punkteanzahl, die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission kritisiert wird, nicht in Frage zu stellen. Allein die Angaben von Laufbahndatenblatt sowie BewerberInnen-Übersicht ist zur Beurteilung dieser Frage nicht ausreichend, es kommt nicht nur auf die tatsächliche organisationsrechtliche Innehabung der Funktion an, sondern auch auf die faktische Ausübung der betreffenden Aufgaben. Wie sich in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht und der Aufstellung der Abwesenheiten der Kommandanten bzw. StellvertreterInnen gezeigt hat, kam es im besagten Zeitraum zu zahlreichen, längerdauernden Abwesenheiten, aufgrund derer auch XXXX regelmäßig die Dienst- und Fachaufsicht auszuüben hatte. Gleiches gilt für die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ebenfalls in Zweifel gezogene Weitergabe des Wissens an Mitarbeiter/innen und die Erfahrung in der Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen. Im Gutachten ist angeführt, dass römisch 40, in seiner Bewerbung ausgeführt habe, aufgrund der jahrelangen Nichtbesetzung von „Dienstführenden-Arbeitsplätzen“ und aufgrund der vielen Abwesenheiten der „Dienstführenden“ die PDHI als „Dienstablaufverantwortlicher“ geleitet zu haben, dies über einen längeren Zeitraum im Herbst 2017 aufgrund von Abwesenheiten durch Krankenständen. Diesbezüglich monierte die Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass die Ausübung der Vertretungsfunktion weder

dem Laufbahndatenblatt noch der Bewerber-Übersicht zu entnehmen sei vergleiche Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, S. 16). In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte diese Tätigkeit aufgrund zahlreicher Zeugenaussagen, auch jener der Beschwerdeführerin – wie oben ausgeführt – bestätigt werden. Aufgrund dessen ist die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorgenommene Bewertung von römisch 40 in den Punkten Dienst- und Fachaufsicht mit voller Punktzahl, die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission kritisiert wird, nicht in Frage zu stellen. Allein die Angaben von Laufbahndatenblatt sowie BewerberInnen-Übersicht ist zur Beurteilung dieser Frage nicht ausreichend, es kommt nicht nur auf die tatsächliche organisationsrechtliche Innehabung der Funktion an, sondern auch auf die faktische Ausübung der betreffenden Aufgaben. Wie sich in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht und der Aufstellung der Abwesenheiten der Kommandanten bzw. StellvertreterInnen gezeigt hat, kam es im besagten Zeitraum zu zahlreichen, längerdauernden Abwesenheiten, aufgrund derer auch römisch 40 regelmäßig die Dienst- und Fachaufsicht auszuüben hatte. Gleiches gilt für die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ebenfalls in Zweifel gezogene Weitergabe des Wissens an Mitarbeiter/innen und die Erfahrung in der Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen.

Insoweit die Bundes-Gleichbehandlungskommission darauf eingeht, dass die Beschwerdeführerin fünf Jahre länger an der PDHI tätig war als XXXX, ist dem zwar grundsätzlich zuzustimmen. Die Ansicht, dass daraus jedoch zwingend eine schlechtere Eignung im Punkt Beteiligung an Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen abzuleiten wäre, vermag das Bundesverwaltungsgericht nicht zu teilen. In den Anforderungskriterien zur Planstellenbesetzung genannt ist diesbezüglich der Punkt „Erfahrung im exekutiven Einsatz, als DHF und im inneren Dienst als Sachbearbeiter“. Auf eine bestimmte Dauer wird dabei jedoch nicht abgestellt. Es ist davon auszugehen, dass nach einer gewissen Dauer – so war der Mitbewerber auch bereits über Jahre bei der PDHI tätig – ebenso entsprechendes Erfahrungswissen erworben wird, sodass ab einer gewissen Dauer die längere Erfahrung nicht zwingend eine bessere Eignung mit sich bringt. Insoweit die Bundes-Gleichbehandlungskommission darauf eingeht, dass die Beschwerdeführerin fünf Jahre länger an der PDHI tätig war als römisch 40, ist dem zwar grundsätzlich zuzustimmen. Die Ansicht, dass daraus jedoch zwingend eine schlechtere Eignung im Punkt Beteiligung an Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen abzuleiten wäre, vermag das Bundesverwaltungsgericht nicht zu teilen. In den Anforderungskriterien zur Planstellenbesetzung genannt ist diesbezüglich der Punkt „Erfahrung im exekutiven Einsatz, als DHF und im inneren Dienst als Sachbearbeiter“. Auf eine bestimmte Dauer wird dabei jedoch nicht abgestellt. Es ist davon auszugehen, dass nach einer gewissen Dauer – so war der Mitbewerber auch bereits über Jahre bei der PDHI tätig – ebenso entsprechendes Erfahrungswissen erworben wird, sodass ab einer gewissen Dauer die längere Erfahrung nicht zwingend eine bessere Eignung mit sich bringt.

Zur Bewertung der persönlichen Anforderungen ist anzuführen, dass gerade bei derartigen weniger leicht messbaren Anforderungen der Behörde nach der Rechtsprechung (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) ein gewisser Handlungsspielraum einzuräumen ist. Wie soeben ausgeführt, konnte auch XXXX Führungserfahrung aufweisen und war ebenso wie die Beschwerdeführerin mit Stress, Konflikten und Kritik konfrontiert. Die Dienstvorgesetzten schilderten in der mündlichen Verhandlung glaubhaft und übereinstimmend, dass es insbesondere auch aufgrund gewisser Vorfälle und mangelnder Akzeptanz Probleme gegeben hätte, die eine geringere Bewertung der Beschwerdeführerin in diesen Punkten nachvollziehbar erscheinen lassen. Zur Bewertung der persönlichen Anforderungen ist anzuführen, dass gerade bei derartigen weniger leicht messbaren Anforderungen der Behörde nach der Rechtsprechung vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) ein gewisser Handlungsspielraum einzuräumen ist. Wie soeben ausgeführt, konnte auch römisch 40 Führungserfahrung aufweisen und war ebenso wie die Beschwerdeführerin mit Stress, Konflikten und Kritik konfrontiert. Die Dienstvorgesetzten schilderten in der mündlichen Verhandlung glaubhaft und übereinstimmend, dass es insbesondere auch aufgrund gewisser Vorfälle und mangelnder Akzeptanz Probleme gegeben hätte, die eine geringere Bewertung der Beschwerdeführerin in diesen Punkten nachvollziehbar erscheinen lassen.

Die Gleichbewertung der Beschwerdeführerin und von XXXX im Bereich „fachspezifische Anforderungen“ (jeweils mit Höchstpunktzahl) wurde von der Bundes-Gleichbehandlungskommission als nachvollziehbar erachtet. Die Gleichbewertung der Beschwerdeführerin und von römisch 40 im Bereich „fachspezifische Anforderungen“ (jeweils mit Höchstpunktzahl) wurde von der Bundes-Gleichbehandlungskommission als nachvollziehbar erachtet.

Abschließend ist anzumerken, dass – wie im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht näher geschildert – der

Beurteilungskatalog nicht als alleiniges Entscheidungskriterium herangezogen wurde, sondern dieser der belangten Behörde als Entscheidungsgrundlage diene. Die abschließende Entscheidung wurde nicht von den Beurteilern, sondern von der belangten Behörde getroffen.

Hinsichtlich der von der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 05.07.2021 festgestellten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist festzuhalten, dass aufgrund der obigen Ausführungen nicht der Meinung der Bundes-Gleichbehandlungskommission gefolgt werden kann, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um die als am besten geeignetste Bewerberin für die ausgeschriebene Funktion handeln würde und diese in Anwendung des Frauenförderungsgebots zu bestellen gewesen wäre. Zur Frage, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgelegen ist, ist auszuführen, dass der unmittelbare Dienstvorgesetzte XXXX, auf den die Beschwerdeführerin selbst die Diskriminierungen stützt, im gegenständlichen Besetzungsverfahren keine Rolle gespielt hat. Angesichts der auch der belangten Behörde bekannten problematischen Konstellation zwischen dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten, dem damaligen Inspektionskommandanten XXXX und der Beschwerdeführerin, hat die belangte Behörde eine Beurteilung durch diesen explizit ausgeschlossen und die Bewertung XXXX übertragen, der zu diesem Zeitpunkt 2. Stellvertreter war und daher sämtliche Bewerber, insbesondere auch deren Arbeitsweise gut kannte. Eine Begutachtung seiner Beurteilung erfolgte durch den Abteilungsleiter XXXX, der diesbezüglich ebenfalls verbale Ausführungen zu den einzelnen Bewerbern tätigte. Schlussendlich traf die belangte Behörde die Entscheidung in einer Gesamtschau, nicht nur anhand des Beurteilungsbogens. Hinsichtlich der von der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 05.07.2021 festgestellten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist festzuhalten, dass aufgrund der obigen Ausführungen nicht der Meinung der Bundes-Gleichbehandlungskommission gefolgt werden kann, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um die als am besten geeignetste Bewerberin für die ausgeschriebene Funktion handeln würde und diese in Anwendung des Frauenförderungsgebots zu bestellen gewesen wäre. Zur Frage, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgelegen ist, ist auszuführen, dass der unmittelbare Dienstvorgesetzte römisch 40, auf den die Beschwerdeführerin selbst die Diskriminierungen stützt, im gegenständlichen Besetzungsverfahren keine Rolle gespielt hat. Angesichts der auch der belangten Behörde bekannten problematischen Konstellation zwischen dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten, dem damaligen Inspektionskommandanten römisch 40 und der Beschwerdeführerin, hat die belangte Behörde eine Beurteilung durch diesen explizit ausgeschlossen und die Bewertung römisch 40 übertragen, der zu diesem Zeitpunkt 2. Stellvertreter war und daher sämtliche Bewerber, insbesondere auch deren Arbeitsweise gut kannte. Eine Begutachtung seiner Beurteilung erfolgte durch den Abteilungsleiter römisch 40, der diesbezüglich ebenfalls verbale Ausführungen zu den einzelnen Bewerbern tätigte. Schlussendlich traf die belangte Behörde die Entscheidung in einer Gesamtschau, nicht nur anhand des Beurteilungsbogens.

Zur Thematik der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist anzumerken, dass die Beschwerdeführerin selbst in diesem Zusammenhang nur Probleme schilderte, die von ihrem damaligen Dienstvorgesetzten XXXX ausgegangen sind. Von anderer Seite hätte es auch nach ihrer Aussage keine Probleme der Beschwerdeführerin in ihrer Rolle als Frau gegeben. Es sei auch nie Thema gewesen, dass das Geschlecht der Beschwerdeführerin bei der Bewerbung maßgeblich für die Reihung gewesen sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 8). Zur Thematik der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist anzumerken, dass die Beschwerdeführerin selbst in diesem Zusammenhang nur Probleme schilderte, die von ihrem damaligen Dienstvorgesetzten römisch 40 ausgegangen sind. Von anderer Seite hätte es auch nach ihrer Aussage keine Probleme der Beschwerdeführerin in ihrer Rolle als Frau gegeben. Es sei auch nie Thema gewesen, dass das Geschlecht der Beschwerdeführerin bei der Bewerbung maßgeblich für die Reihung gewesen sei vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 8).

Zwar hat die Beschwerdeführerin glaubhaft dargelegt, dass es mit ihrem damaligen Dienstvorgesetzten XXXX zu Problemen gekommen sei. Das konfliktgeladene Verhältnis zwischen den beiden haben auch mehrere Zeugen in der mündlichen Verhandlung bestätigt. Der damalige Inspektionskommandant hat jedoch, wie sämtliche Zeugen bestätigten, im Bewerbungsverfahren keine Rolle gespielt (siehe z.B. die Aussage der Vertreterin der belangten Behörde in der Verhandlung vom 08.02.2023, Verhandlungsprotokoll, S. 9; Zeugenaussage XXXX, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 37). Zwar hat die Beschwerdeführerin glaubhaft dargelegt, dass es mit ihrem damaligen Dienstvorgesetzten römisch 40 zu Problemen gekommen sei. Das konfliktgeladene Verhältnis zwischen den beiden haben auch mehrere Zeugen in der mündlichen Verhandlung bestätigt. Der damalige Inspektionskommandant

hat jedoch, wie sämtliche Zeugen bestätigten, im Bewerbungsverfahren keine Rolle gespielt (siehe z.B. die Aussage der Vertreterin der belangten Behörde in der Verhandlung vom 08.02.2023, Verhandlungsprotokoll, S. 9; Zeugenaussage römisch 40, Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 37).

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

Im Ermittlungsverfahren ist herausgekommen, dass andere Gründe für die Besetzung der gegenständlichen Stelle durch die belangte Behörde ausschlaggebend waren, die nicht dem Geschlecht, dem Alter oder einem anderen im B-GIBG genannten Diskriminierungsgrund zugeordnet werden können. Dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission war somit nicht zu folgen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Eine derartige Regelung wird in den einschlägigen Materiengesetzen nicht getroffen, womit im gegenständlichen Fall Einzelrichterzuständigkeit vorliegt. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Eine derartige Regelung wird in den einschlägigen Materiengesetzen nicht getroffen, womit im gegenständlichen Fall Einzelrichterzuständigkeit vorliegt.

Zu A)

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

„Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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

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

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

[...]

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des

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

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

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

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

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

[...]

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

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

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) [...]

Beweislast

§ 20a. Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“Paragraph 20 a, Insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, hat sie Tatsachen glaubhaft zu machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

3.2. Nach der Rechtsprechung ist es in einem Verfahren über einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist. Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufweisen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber übersteigen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Diese Ausführungen treffen für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse zu. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann eine derartige Beurteilung jedenfalls nicht gegründet werden (siehe etwa VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212). Es obliegt der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016).

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

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

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

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

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

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

Für den gegenständlichen Fall folgt daraus:

3.4. Ansprüche nach § 18a B-GIBG sind binnen sechs Monaten ab Kenntnis der Ablehnung der Bewerbung geltend zu machen (§ 20 Abs. 3 leg.cit.), wobei die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Hemmung dieser Sechsmonats-Frist bewirkt. Diese Hemmung wird mit Zustellung des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission beendet (§ 20 Abs. 6 leg.cit.). 3.4. Ansprüche nach Paragraph 18 a, B-GIBG sind binnen sechs Monaten ab Kenntnis der Ablehnung der Bewerbung geltend zu machen (Paragraph 20, Absatz 3, leg.cit.), wobei die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Hemmung dieser Sechsmonats-Frist bewirkt. Diese Hemmung wird mit Zustellung des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission beendet (Paragraph 20, Absatz 6, leg.cit.).

Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 22.07.2020 von der belangten Behörde davon in Kenntnis gesetzt, dass die von ihr angestrebte Planstelle einem anderen Beamten/einer anderen Beamten verliehen wurde. Sie stellte mit Schreiben vom 08.09.2020 einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, welchen diese nach durchgeführtem Verfahren mit ihrem Gutachten vom 05.07.2021 erledigte. Der mit Schreiben vom 30.08.2021 erhobene Antrag nach § 18a und § 19b B-GIBG wurde von der Beschwerdeführerin somit rechtzeitig erhoben. Die Beschwerdeführerin wurde mit Schreiben vom 22.07.2020 von der belangten Behörde davon in Kenntnis gesetzt, dass die von ihr angestrebte Planstelle einem anderen Beamten/einer anderen Beamten verliehen wurde. Sie stellte mit Schreiben vom 08.09.2020 einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, welchen diese nach durchgeführtem Verfahren mit ihrem Gutachten vom 05.07.2021 erledigte. Der mit Schreiben vom 30.08.2021 erhobene Antrag nach Paragraph 18 a und Paragraph 19 b, B-GIBG wurde von der Beschwerdeführerin somit rechtzeitig erhoben.

3.5. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche/Entschädigungen nach § 18a B-GIBG („Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) und § 19b leg.cit. („Erlittene persönliche Beeinträchtigung“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus. 3.5. Die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Ersatzansprüche/Entschädigungen nach Paragraph 18 a, B-GIBG („Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“) und Paragraph 19 b, leg.cit. („Erlittene persönliche Beeinträchtigung“) setzen eine Diskriminierung ihrer Person im gegenständlichen Besetzungsverfahren voraus.

Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignete Kandidatin zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens der Planstelle des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten der PDHI XXXX aus Gründen des Geschlechts oder aus einem anderen der in § 13 Abs. 1 B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass grundsätzlich sämtliche Bewerber die geforderten Anforderungen der Planstellenbesetzung erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen, insbesondere den Laufbahndatenblättern sowie den Bewerbungsschreiben, jedoch auch unter Heranziehung einer Beurteilung der Arbeitsweisen der Bewerber nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass XXXX gegenüber der

Beschwerdeführerin der Vorzug zu geben war. Dies hat die Behörde im gegenständlichen Bescheid unter Heranziehung des von den Dienstvorgesetzten ausgefüllten Bewertungskatalogs samt verbaler Beurteilung, sowie mit ausführlicher zusätzlicher Begründung sowie nach Auseinandersetzung mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission entsprechend begründet (vgl. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnten die Vertreterin der belangten Behörde sowie die als Zeugen befragten, die Beurteilung in erster Ebene vornehmenden Dienstvorgesetzten glaubhaft darlegen, dass sie sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils infolge einer spezifischen Beurteilung der Arbeitsweisen der Bewerber in ihren bestehenden Positionen auseinandergesetzt haben. Sämtliche Anforderungen der InteressentInnensuche wurden diesbezüglich in Augenschein genommen. Nach der Rechtsprechung erfordert es einer nachvollziehbaren Begründung einer Reihungs- und Ernennungsentscheidung. Aufgrund dessen hat die belangte Behörde die insgesamt bessere Eignung eines Mitbewerbers nachvollziehbar darzustellen. Im Rahmen des durchgeführten Ermittlungsverfahrens konnte das Bundesverwaltungsgericht die oben dargestellten Angaben eruieren. Daraus ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin im gegenständlichen Verfahren nicht als die bestgeeignetste Kandidatin zu sehen ist und auch nicht im Rahmen des Besetzungsverfahrens der Planstelle des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertreters/in des Inspektionskommandanten der PDHI römisch 40 aus Gründen des Geschlechts oder aus einem anderen der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG genannten Gründe diskriminiert wurde. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass grundsätzlich sämtliche Bewerber die geforderten Anforderungen der Planstellenbesetzung erfüllen und generell für die Funktion qualifiziert sind. Die belangte Behörde ist nach hinreichender Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen, insbesondere den Laufbahndatenblättern sowie den Bewerbungsschreiben, jedoch auch unter Heranziehung einer Beurteilung der Arbeitsweisen der Bewerber nachvollziehbar zum Ergebnis gekommen, dass römisch 40 gegenüber der Beschwerdeführerin der Vorzug zu geben war. Dies hat die Behörde im gegenständlichen Bescheid unter Heranziehung des von den Dienstvorgesetzten ausgefüllten Bewertungskatalogs samt verbaler Beurteilung, sowie mit ausführlicher zusätzlicher Begründung sowie nach Auseinandersetzung mit dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission entsprechend begründet (vergleiche VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030). In der mündlichen Verhandlung konnten die Vertreterin der belangten Behörde sowie die als Zeugen befragten, die Beurteilung in erster Ebene vornehmenden Dienstvorgesetzten glaubhaft darlegen, dass sie sich ausreichend mit den Bewerbungsunterlagen sowie insbesondere mit der Erfüllung des Anforderungsprofils infolge einer spezifischen Beurteilung der Arbeitsweisen der Bewerber in ihren bestehenden Positionen auseinandergesetzt haben. Sämtliche Anforderungen der InteressentInnensuche wurden diesbezüglich in Augenschein genommen.

Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen BewerberInnen um eine Ermessensentscheidung handelt (vgl. VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist (vgl. ua. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044). Gerade bei den persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vgl. OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Vielmehr ist der belangten Behörde zuzugestehen, dass sie bei der Bewertung der Beschwerdeführerin Abschlüsse bei den sozialen Kompetenz gemacht hat. Zur Auswahl ist festzuhalten, dass es sich bei der Auswahl zwischen den vorgeschlagenen BewerberInnen um eine Ermessensentscheidung handelt (vergleiche VwGH 21.02.2017, Ro 2016/12/0004), bei der der Behörde ein relativ weiter Ermessensspielraum eingeräumt ist (vergleiche ua. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025; 22.02.2011, 2010/12/0044). Gerade bei den persönlichen Anforderungen ist der Behörde ein Ermessensspielraum zuzugestehen (vergleiche OGH 27.01.2021, 9 ObA 107/20f) und haben die Ermittlungen – wie beweiswürdigend ausgeführt – ergeben, dass sich die schlüssig nachvollziehbaren Bewertungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt haben und infolgedessen die Entscheidung der belangten Behörde nicht zu beanstanden ist. Vielmehr ist der belangten Behörde zuzugestehen, dass sie bei der Bewertung der Beschwerdeführerin Abschlüsse bei den sozialen Kompetenz gemacht hat.

Zwar hatte die Beschwerdeführerin formal als dritte Stellvertreterin eine höhere Funktion inne. Das Ermittlungsverfahren hat jedoch ergeben, dass auch die anderen Bewerber aufgrund von Vakanzen oftmals entsprechende Tätigkeiten ausüben hatten. Insbesondere konnte der zum Zuge gekommene Mitbewerber ebenfalls umfangreiche Führungserfahrung aufweisen, wie beweiswürdigend dargestellt.

Soweit vorgebracht wurde, dass die Beschwerdeführerin umfangreichere Erfahrungen in einer Führungsposition aufweist, die drei hier näher begutachteten Bewerber im Punkt Erfahrung in der Dienst- und Fachaufsicht jedoch gleich bewertet wurden, ist einleitend anzumerken, dass es sich dabei um Aufgaben der ausgeschriebenen Position handelt, diese Punkte jedoch nicht in den Anforderungen explizit genannt sind. Im Übrigen hat jedoch das Ermittlungsverfahren – wie oben angeführt – ergeben, dass alle drei Bewerber diesbezüglich umfassende Kenntnisse aufweisen.

Der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen, dass alleine der Bewertungskatalog, der zwar nicht die Ausschreibungskriterien wortwörtlich übernommen hat, diese jedoch in abgewandelter Form umfänglich behandelt, alleine insgesamt keine umfassende, objektivierbare Beurteilung der Kandidaten dargestellt hätte, dies insbesondere angesichts der Tatsache, dass XXXX, der die Beurteilung in den meisten Punkten vornahm, diesbezüglich fast durchgehend eine Bewertung mit vollen Punkten vornahm, obwohl er in der mündlichen Verhandlung die Qualifikationen teilweise schlechter darstellte und im Bewertungskatalog die Bewerber trotz unterschiedlicher Berufslaubahn im Wesentlichen als gleich geeignet dargestellt wurden. Der Beschwerdeführerin ist zuzustimmen, dass alleine der Bewertungskatalog, der zwar nicht die Ausschreibungskriterien wortwörtlich übernommen hat, diese jedoch in abgewandelter Form umfänglich behandelt, alleine insgesamt keine umfassende, objektivierbare Beurteilung der Kandidaten dargestellt hätte, dies insbesondere angesichts der Tatsache, dass römisch 40, der die Beurteilung in den meisten Punkten vornahm, diesbezüglich fast durchgehend eine Bewertung mit vollen Punkten vornahm, obwohl er in der mündlichen Verhandlung die Qualifikationen teilweise schlechter darstellte und im Bewertungskatalog die Bewerber trotz unterschiedlicher Berufslaubahn im Wesentlichen als gleich geeignet dargestellt wurden.

Dazu ist jedoch anzumerken, dass XXXX nicht Entscheidungsträger war, sondern der Beurteilungsbogen als Entscheidungsgrundlage der belangten Behörde diente. Die belangte Behörde nahm in der Folge eine Abwägung anhand sämtlicher Kriterien vor, wobei auch das sonstige Wissen der Behörde über die Bewerber Eingang in die Entscheidung fand (vgl. dazu Bescheid, S. 16, wonach die Gesamtbeurteilung durch die belangte Behörde erfolgte). Wie dem gegenständlichen Bescheid zu entnehmen ist, setzte sich die belangte Behörde auch ausführlich über den Bewertungskatalog hinaus mit den Bewerbern auseinander. Dazu ist jedoch anzumerken, dass römisch 40 nicht Entscheidungsträger war, sondern der Beurteilungsbogen als Entscheidungsgrundlage der belangten Behörde diente. Die belangte Behörde nahm in der Folge eine Abwägung anhand sämtlicher Kriterien vor, wobei auch das sonstige Wissen der Behörde über die Bewerber Eingang in die Entscheidung fand (vergleiche dazu Bescheid, S. 16, wonach die Gesamtbeurteilung durch die belangte Behörde erfolgte). Wie dem gegenständlichen Bescheid zu entnehmen ist, setzte sich die belangte Behörde auch ausführlich über den Bewertungskatalog hinaus mit den Bewerbern auseinander.

Zuzustimmen ist der belangten Behörde, nachdem die Punktebewertung nur ein Aspekt der Gesamtbeurteilung war, dass die Bewertung des Punktes der Teilnahme an Diensthundevorfürungen mit null Punkten jedenfalls gesamt betrachtet nicht ausschlaggebend war (siehe dazu auch die Aussage der Vertreterin der belangten Behörde vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission; Gutachten S. 13). So kann dem Bescheid entnommen werden, dass insbesondere das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin nicht den Vorstellungen der belangten Behörde entspreche (vgl. Bescheid S. 22). Zuzustimmen ist der belangten Behörde, nachdem die Punktebewertung nur ein Aspekt der Gesamtbeurteilung war, dass die Bewertung des Punktes der Teilnahme an Diensthundevorfürungen mit null Punkten jedenfalls gesamt betrachtet nicht ausschlaggebend war (siehe dazu auch die Aussage der Vertreterin der belangten Behörde vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission; Gutachten S. 13). So kann dem Bescheid entnommen werden, dass insbesondere das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin nicht den Vorstellungen der belangten Behörde entspreche (vergleiche Bescheid S. 22).

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

3.6. Voraussetzung für jeden Schadenersatzanspruch ist, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs, somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Von der Beschwerdeführerin wurde dabei eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgebracht. Für das Bestehen eines Schadenersatzanspruchs ist notwendig, dass ein rechtswidriges bzw. verpöntes Verhalten im Bewerbungsverfahren mit einer Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts in Verbindung stehen muss. Das verpönte Motiv muss die Auswahlentscheidung, das Bewerbungsverfahren oder das Verfahrensergebnis durch unsachliche Kriterien oder unsachliche sonstige Gründe

nachteilig beeinflusst haben.

Es hat sich entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht gezeigt, dass die Besetzung aus geschlechtsspezifischen Motiven heraus erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in § 13 Abs. 1 B-GIBG genannten Gründe (Alter, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung) sind nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen, dass andere Gründe (insbesondere eine geringere Qualifikation der Beschwerdeführerin in persönlichen Anforderungen, ein für die belange Behörde weniger geeignetes Führungsverhalten als bei den anderen Bewerbern) für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren. Es hat sich entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht gezeigt, dass die Besetzung aus geschlechtsspezifischen Motiven heraus erfolgt ist. Auch etwaige andere Diskriminierungen aus einem der in Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG genannten Gründe (Alter, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung) sind nicht hervorgekommen. Vielmehr war aufgrund der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens festzustellen, dass andere Gründe (insbesondere eine geringere Qualifikation der Beschwerdeführerin in persönlichen Anforderungen, ein für die belange Behörde weniger geeignetes Führungsverhalten als bei den anderen Bewerbern) für die Besetzung der Stelle ausschlaggebend waren.

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

Etwaige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in zeitlich vorgelagerten Verfahren sind nicht Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens, in welchem einzig die konkrete Besetzung der Funktion der Sachbereichsleiterin/des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreterin/s des Inspektionskommandanten in der Polizeidiensthund-Inspektion XXXX zu beurteilen ist. Im Übrigen spielen Ergebnisse der vorhergehenden Bewerbungsverfahren, insbesondere die damalige Reihung der Bewerber, im gegenständlichen Verfahren, das zeitlich nachgelagert ist, keine Rolle. Vielmehr war von der belangten Behörde die Eignung im Zeitpunkt der Ausschreibung neu zu bewerten. Etwaige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in zeitlich vorgelagerten Verfahren sind nicht Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens, in welchem einzig die konkrete Besetzung der Funktion der Sachbereichsleiterin/des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreterin/s des Inspektionskommandanten in der Polizeidiensthund-Inspektion römisch 40 zu beurteilen ist. Im Übrigen spielen Ergebnisse der vorhergehenden Bewerbungsverfahren, insbesondere die damalige Reihung der Bewerber, im gegenständlichen Verfahren, das zeitlich nachgelagert ist, keine Rolle. Vielmehr war von der belangten Behörde die Eignung im Zeitpunkt der Ausschreibung neu zu bewerten.

3.7. Soweit der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin vorbrachte, der verwendete Beurteilungsbogen würde keine objektive Grundlage für die Beurteilung der Kandidaten bieten, weil er nicht auf die in der Aufschreibung geforderten Kriterien explizit zugeschnitten sei, ist anzuführen, dass sich sämtliche Anforderungskriterien darin widerspiegeln, mag es auch in leicht abgewandelter Form sein. Ein Abgleich mit sämtlichen Ausschreibungskategorien ist anhand des Bewertungskatalogs somit möglich.

Zum Vorbringen, XXXX sei aufgrund persönlicher Differenzen mit der Beschwerdeführerin und der Vorgeschichte betreffend seine eigene Besetzung, bei der er und auch die Beschwerdeführerin sich beworben hätten, befangen und hätte eine Beurteilung gar nicht vornehmen dürfen, ist entgegenzuhalten, dass die Dienstbehörde dies sehr wohl bedacht und nach Absprache eine Überbeurteilung durch den Abteilungsleiter XXXX vorgenommen hat. Im Laufe der Verhandlung konnte das Bundesverwaltungsgericht zudem nicht feststellen, dass zwischen dem Beurteiler und der Beschwerdeführerin ein schlechtes Verhältnis bestehen würde. Es ist der belangten Behörde zuzugestehen, eine erste Beurteilung durch einen unmittelbaren Vorgesetzten vornehmen zu lassen, der die Bewerber persönlich und in ihrer persönlichen Arbeitsweise kennt und dem daher die diesbezügliche Bewertung möglich ist. Zudem war XXXX auch nicht Entscheidungsträger, sondern diente seine Beurteilung lediglich als Anhaltspunkt für die abschließende Besetzungsentscheidung durch die belangte Behörde (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 49). Zum Vorbringen, römisch 40 sei aufgrund persönlicher Differenzen mit der Beschwerdeführerin und der Vorgeschichte betreffend seine eigene Besetzung, bei der er und auch die Beschwerdeführerin sich beworben hätten, befangen und hätte eine Beurteilung gar nicht vornehmen dürfen, ist entgegenzuhalten, dass die Dienstbehörde dies sehr wohl bedacht und nach Absprache eine Überbeurteilung durch den Abteilungsleiter römisch 40 vorgenommen hat. Im Laufe der Verhandlung konnte das Bundesverwaltungsgericht zudem nicht feststellen, dass zwischen dem Beurteiler und der

Beschwerdeführerin ein schlechtes Verhältnis bestehen würde. Es ist der belangten Behörde zuzugestehen, eine erste Beurteilung durch einen unmittelbaren Vorgesetzten vornehmen zu lassen, der die Bewerber persönlich und in ihrer persönlichen Arbeitsweise kennt und dem daher die diesbezügliche Bewertung möglich ist. Zudem war römisch 40 auch nicht Entscheidungsträger, sondern diente seine Beurteilung lediglich als Anhaltspunkt für die abschließende Besetzungsentscheidung durch die belangte Behörde (siehe Verhandlungsprotokoll vom 08.02.2023, S. 49).

3.8. Gesamt betrachtet kann nach umfassender Betrachtung der Bewerber in sämtlichen Anforderungskriterien (siehe dazu umfassend unter Punkt 2.12.) der Eindruck der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht geteilt werden, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um die Best- oder zumindest mit dem Mitbewerber gleich gut geeignete Kandidatin handelt.

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

3.9. Zum Einwand der Beschwerdeführerin, ihr sei im Behördenverfahren kein Parteiengehör – insbesondere nicht zu den Ergebnissen der Beweisaufnahme durch die belangte Behörde – gewährt worden, ist festzuhalten, dass eine allfällige Verletzung des Parteiengehörs als saniert anzusehen ist, wenn die Partei Gelegenheit gehabt hat, zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens im Rechtsmittel gegen den erstinstanzlichen Bescheid Stellung zu nehmen (vgl. VwGH 25.05.2021, Ra 2020/08/0046). Allfällige Verfahrensmängel im Verfahren vor der belangten Behörde werden durch ein mängelfreies Verfahren vor dem Verwaltungsgericht saniert (vgl. VwGH 28.02.2022, Ra 2021/09/0251). 3.9. Zum Einwand der Beschwerdeführerin, ihr sei im Behördenverfahren kein Parteiengehör – insbesondere nicht zu den Ergebnissen der Beweisaufnahme durch die belangte Behörde – gewährt worden, ist festzuhalten, dass eine allfällige Verletzung des Parteiengehörs als saniert anzusehen ist, wenn die Partei Gelegenheit gehabt hat, zu den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens im Rechtsmittel gegen den erstinstanzlichen Bescheid Stellung zu nehmen vergleiche VwGH 25.05.2021, Ra 2020/08/0046). Allfällige Verfahrensmängel im Verfahren vor der belangten Behörde werden durch ein mängelfreies Verfahren vor dem Verwaltungsgericht saniert vergleiche VwGH 28.02.2022, Ra 2021/09/0251).

Soweit die Beschwerdeführerin vorbrachte, im Verfahren sei unberücksichtigt geblieben, dass sie eine der ersten weiblichen Beamtinnen in leitender Funktion gewesen sei, ist dem entgegenzuhalten, dass aus dieser Tatsache allein keine höhere Qualifizierung der Beschwerdeführerin für die Funktion abzuleiten ist. Die belangte Behörde war im Rahmen der Planstellenbesetzung verpflichtet, die am besten für diese Position geeignetste Person zu ermitteln. Nachdem die Behörde zum Ergebnis kam, dass der Mitbewerber XXXX der am besten für die Position geeignete Bewerber war, somit besser geeignet war als die Beschwerdeführerin, war dieser – unabhängig von seinem Geschlecht – mit der Funktion zu betrauen. Von einer Gleichwertigkeit der Beschwerdeführerin ist die belangte Behörde nicht ausgegangen. Diese Beurteilung ist – wie beweiswürdigend ausgeführt – auch nicht zu beanstanden. Soweit die Beschwerdeführerin vorbrachte, im Verfahren sei unberücksichtigt geblieben, dass sie eine der ersten weiblichen Beamtinnen in leitender Funktion gewesen sei, ist dem entgegenzuhalten, dass aus dieser Tatsache allein keine höhere Qualifizierung der Beschwerdeführerin für die Funktion abzuleiten ist. Die belangte Behörde war im Rahmen der Planstellenbesetzung verpflichtet, die am besten für diese Position geeignetste Person zu ermitteln. Nachdem die Behörde zum Ergebnis kam, dass der Mitbewerber römisch 40 der am besten für die Position geeignete Bewerber war, somit besser geeignet war als die Beschwerdeführerin, war dieser – unabhängig von seinem Geschlecht – mit der Funktion zu betrauen. Von einer Gleichwertigkeit der Beschwerdeführerin ist die belangte Behörde nicht ausgegangen. Diese Beurteilung ist – wie beweiswürdigend ausgeführt – auch nicht zu beanstanden.

3.10. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GIBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach § 18a und § 19b B-GIBG zu. 3.10. Im Ergebnis ist somit keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots iSd B-GIBG erfolgt. Der Beschwerdeführerin steht kein Ersatzanspruch bzw. keine Entschädigung nach Paragraph 18 a und Paragraph 19 b, B-GIBG zu.

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

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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

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

Schlagworte

Ausschreibung Auswahlverfahren beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Eignung Eignungskriterien fachliche Eignung geschlechtsspezifische Diskriminierung Gleichbehandlung Gutachten Leitungsfunktion persönliche Eignung Qualifikation Stellenbewerber

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W293.2255166.1.01

Im RIS seit

15.05.2023

Zuletzt aktualisiert am

15.05.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at