

TE Bvwg Beschluss 2016/2/26 W188 2104980-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.02.2016

Entscheidungsdatum

26.02.2016

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §18a

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs3 Satz2

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-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
1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W188 2104980-1/6E

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Hermann RENNER als Einzelrichter über die Beschwerde der Hofrätin Univ. Doz. Dipl. Ing. Dr. XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. XXXX , gegen den Bescheid des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft vom 05.02.2015, XXXX , betreffend Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993 idgF (B-GIBG), beschlossen: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Hermann RENNER als Einzelrichter über die Beschwerde der Hofrätin Univ. Doz. Dipl. Ing. Dr. römisch 40 , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. römisch 40 , gegen den Bescheid des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft vom 05.02.2015, römisch 40 , betreffend Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 18 a, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, idgF (B-GIBG), beschlossen:

A)

Der angefochtene Bescheid wird gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, BGBl. I Nr. 122/2013 idgF (VwGVG), behoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde erster Instanz zurückverwiesen. Der angefochtene Bescheid wird gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, idgF (VwGVG), behoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde erster Instanz zurückverwiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 Bundes-Verfassungsgesetz, BGBl. Nr. 1/1930 (B-VG) idgF, nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, Bundes-Verfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 1 aus 1930, (B-VG) idgF, nicht zulässig.

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt römisch eins. Verfahrensgang und Sachverhalt:

1. Die Beschwerdeführerin (folgend: BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (folgend: AGES) zur Dienstleistung zugewiesen.
2. Mit Schreiben vom 06.12.2011 samt Beilagen bewarb sich die BF um die von der AGES ausgeschriebene Position "Institutsleiter/in für das Institut Nachhaltige Pflanzenproduktion im Geschäftsfeld Ernährungssicherung".
3. Nach Durchführung eines Hearings am 19.12.2011 gelangte der BF am 18.01.2012 zur Kenntnis, dass die Entscheidung über die Institutsleitung zugunsten eines Mitbewerbers gefallen war.
4. Aufgrund des Antrages der BF vom 07.02.2012 beschloss die Bundes-Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt (folgend: B-GBK) mit dem Gutachten vom 04.03.2013, dass die Nichtberücksichtigung deren Bewerbung um die Leitung des genannten Institutes eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 leg. cit. darstelle. Begründend wurde nach Darlegung der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens und der angewendeten Rechtsvorschriften im Wesentlichen ausgeführt, dass auf die Fachkompetenz der BF nicht eingegangen werden müsse, weil diese nicht in Frage gestellt worden sei. Zu den bislang von ihr wahrgenommenen Führungs- und Managementaufgaben sei festzuhalten, dass sie im Juli 2003 das neu gegründete Institut für Pflanzengesundheit der AGES, bestehend aus 5 Fachabteilungen aufzubauen begonnen und dieses über einen Zeitraum von 8 Jahren ununterbrochen geleitet habe, wobei ihr bis zu 33 MitarbeiterInnen unterstanden seien. Bereits vor ihrer Tätigkeit in der AGES habe sie als Abteilungsleiterin in der Bundesanstalt für Pflanzenschutz in den Jahren 1993/1994 (3 Referate und 7 MitarbeiterInnen) und als Leiterin zweier Abteilungen im Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft von 1994 bis 2003 (6 Referate und 10 MitarbeiterInnen bzw. 3 Referate und 8 MitarbeiterInnen) Leitungsfunktionen wahrgenommen. Ihre bisherigen leitenden Tätigkeiten und auch ihre Ausbildung (Studium der Agrarwissenschaften, Fachrichtung Landwirtschaft, Pflanzenproduktion) seien im Hinblick auf die Leitung des Institutes "Nachhaltige Pflanzenproduktion" als einschlägig zu bezeichnen. Die stimmberechtigten Mitglieder der Begutachtungskommission hätten der BF ausdrücklich die Führungs- und Managementkompetenz "aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person" abgesprochen. Mit dieser lapidaren wie kryptischen Aussage sei die Beurteilung einer langjährigen Führungskraft abgeschlossen worden. Es sei weder

erläutert worden, "was" an der Person der BF wahrgenommen worden sei, das den Schluss zugelassen habe, sie hätte keine Management- und Führungskompetenz, noch sei dargelegt worden, ob sich diese Wahrnehmung auf das Hearing beschränke, oder ob es etwa (auch) negative Wahrnehmungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Leitungsfunktion in der Vergangenheit gegeben habe.⁴ Aufgrund des Antrages der BF vom 07.02.2012 beschloss die Bundes-Gleichbehandlungs-kommission beim Bundeskanzleramt (folgend: B-GBK) mit dem Gutachten vom 04.03.2013, dass die Nichtberücksichtigung deren Bewerbung um die Leitung des genannten Institutes eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG und auf Grund des Alters gemäß Paragraph 13, leg. cit. darstelle. Begründend wurde nach Darlegung der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens und der angewendeten Rechtsvorschriften im Wesentlichen ausgeführt, dass auf die Fachkompetenz der BF nicht eingegangen werden müsse, weil diese nicht in Frage gestellt worden sei. Zu den bislang von ihr wahrgenommenen Führungs- und Managementaufgaben sei festzuhalten, dass sie im Juli 2003 das neu gegründete Institut für Pflanzengesundheit der AGES, bestehend aus 5 Fachabteilungen aufzubauen begonnen und dieses über einen Zeitraum von 8 Jahren ununterbrochen geleitet habe, wobei ihr bis zu 33 MitarbeiterInnen unterstanden seien. Bereits vor ihrer Tätigkeit in der AGES habe sie als Abteilungsleiterin in der Bundesanstalt für Pflanzenschutz in den Jahren 1993 bis 1994, (3 Referate und 7 MitarbeiterInnen) und als Leiterin zweier Abteilungen im Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft von 1994 bis 2003 (6 Referate und 10 MitarbeiterInnen bzw. 3 Referate und 8 MitarbeiterInnen) Leitungsfunktionen wahrgenommen. Ihre bisherigen leitenden Tätigkeiten und auch ihre Ausbildung (Studium der Agrarwissenschaften, Fachrichtung Landwirtschaft, Pflanzenproduktion) seien im Hinblick auf die Leitung des Institutes "Nachhaltige Pflanzenproduktion" als einschlägig zu bezeichnen. Die stimmberechtigten Mitglieder der Begutachtungskommission hätten der BF ausdrücklich die Führungs- und Managementkompetenz "aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person" abgesprochen. Mit dieser lapidaren wie kryptischen Aussage sei die Beurteilung einer langjährigen Führungskraft abgeschlossen worden. Es sei weder erläutert worden, "was" an der Person der BF wahrgenommen worden sei, das den Schluss zugelassen habe, sie hätte keine Management- und Führungskompetenz, noch sei dargelegt worden, ob sich diese Wahrnehmung auf das Hearing beschränke, oder ob es etwa (auch) negative Wahrnehmungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Leitungsfunktion in der Vergangenheit gegeben habe.

Der letztlich zum Zuge gekommene Mitbewerber der BF habe das Studium der Handelswissenschaften absolviert und in der Agrarmarkt Austria ca. 8 Jahre die Abteilung "Technischer Prüfdienst" mit einem Mitarbeiterstand vom ca. 250 MitarbeiterInnen geleitet, deren Geschäftsbereich die zur Kontrolle der widmungsgemäßen Verwendung der Fördergelder bei Unternehmen und Landwirten gewesen sei. In der AGES sei er ab Februar 2009 beschäftigt, ab Juli 2010 habe er das Institut "Zentrum Versuchswesen", bestehend aus den Abteilungen "Feldversuchswesen" und "Technische Versuchseinrichtungen" geleitet, in denen 20 bis 30 MitarbeiterInnen tätig gewesen seien. Inhaltlich dürfte kein Bezug zwischen diesen Tätigkeitsbereichen und dem Institut "Nachhaltige Pflanzenproduktion" bestanden haben, zumal die stimmberechtigten Mitglieder der Hearing-Kommission dem Mitbewerber "Freiheit von fachlicher Befangenheit" attestiert hätten, von der sie sich befruchtende und positive Wirkungen auf den "Change Prozess" versprochen hätten. Interessant sei, dass in der "Abschlussempfehlung" dennoch auch von einem "soliden Fachwissen"

des Mitbewerbers die Rede gewesen sei ("seine ... Erfahrung aus

anderen Unternehmen, die Balance aus Führungsfähigkeit, Managementkompetenz und einer soliden Basis an Fachwissen und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung lassen ihn als geeignetsten Kandidaten erscheinen ..."). Besondere Sorgfalt dürfte bei der Erstellung des Hearingprotokolls nicht angewandt worden sein. Nach den Feststellungen der Hearing-Kommission habe der Mitbewerber die Arbeitsschwerpunkte klar erkannt und benannt sowie Freude an seiner Tätigkeit und den Wunsch, die Herausforderung anzunehmen zu wollen, gezeigt. Er könne Verantwortung weitergeben (!), Aufgaben delegieren und MitarbeiterInnen motivieren. Worin in diesen Punkten ein Plus gegenüber der BF bestanden habe, sei den Beurteilungen jedoch nicht zu entnehmen. Angesichts der bisherigen langjährigen Tätigkeit in einer Führungsposition der AGES sei wohl davon auszugehen, dass (auch) die BF die "Arbeitsschwerpunkte" kennen würde, und wenn sie keine Freude an ihrer Tätigkeit und nicht den Wunsch gehabt hätte, die Herausforderung anzunehmen, hätte sie sich wohl kaum beworben. Im Übrigen habe sie wohl mit dem Aufbau des Institutes und auch mit ihrer Tätigkeit in internationalen Gremien bewiesen, dass sie in der Lage sei, Herausforderungen, womit wohl Neuerungen gemeint seien, zu meistern. Die Bemerkung vom Delegieren und Motivieren der MitarbeiterInnen entspreche den bei der Beurteilung von Managementfähigkeiten üblichen Formeln.

Bemerkenswert erscheine, dass das "Weitergeben von Verantwortung" als Positivum für eine Führungskraft gewertet werde, vermutlich handle es sich aber nur um eine sprachliche Ungenauigkeit. Zur abschließenden Bemerkung in der Stellungnahme der AGES, wonach besonders die "Integrationsfähigkeit in der Führung" einer genauen Beurteilung unterzogen worden sei, zumal die neuen Organisationseinheiten durch die wesentlich größere Führungsspanne (von 40 auf ca. 130 MitarbeiterInnen) die Führungsanforderungen erheblich erhöhen würden, sei festzustellen, dass den Eignungsbeurteilungen nicht zu entnehmen sei, woraus die im Vergleich zur BF höhere "Integrationsfähigkeit" des Mitbewerbers zu erschließen sei. Zusammengefasst könne festgehalten werden, dass derart lapidare Feststellungen wie im vorliegenden Hearingprotokoll ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis der Eignungsprüfung als bloße Floskeln zu werten seien, mit denen häufig Auswahlprozesse abgeschlossen werden würden, vor allem dann, wenn Meinungen bzw. Absichten schon vorgefasst seien und kein ernsthaftes Interesse (mehr) an einer objektiven, sachlich fundierten Eignungsfeststellung bestehe, worauf im vorliegenden Fall einiges hindeute.

Von Anfang an hätten zumindest von Seiten des Geschäftsfeldleiters und Vorgesetzten der BF Vorbehalte gegen diese bestanden. Die beratenden Mitglieder der Hearing-Kommission hätten von der "bekannten gespannten Atmosphäre" gesprochen, der Geschäftsfeldleiter habe schon vor dem Hearing seine Ablehnung der BF signalisiert, die BF habe sich aber gegenüber der Geschäftsbereichsleitung bemüht, zu einem besseren Miteinander zu finden. Das namentlich bezeichnete, aus dem Bereich Personal der AGES stammende Mitglied der Hearing-Kommission habe nicht darlegen können, womit konkret der Mitbewerber von seiner besseren Eignung überzeugen habe können. Bei ihrer Beurteilung habe sie den Blick in die Zukunft gerichtet und sich gefragt, ob die Person die Herausforderungen in der Zukunft schaffen werde, der Mitbewerber habe sie eben mehr überzeugt. Was für sie und die übrigen Mitglieder der Hearing-Kommission an der Präsentation und Fragebeantwortung des Mitbewerbers im Vergleich zur BF überzeugender gewesen sei, sei nicht erläutert worden, nicht nachvollziehbar sei auch, dass den bis dato in der AGES tatsächlich wahrgenommenen Führungsaufgaben kein Stellenwert beigemessen, sondern ausschließlich die "Momentaufnahme" im Hearing zur Beurteilung der Management- und Führungskompetenzen herangezogen worden sei. Dies sei umso befremdlicher als es sich bei der BF um eine langjährige Führungskraft der AGES handle, die sich zum Zeitpunkt des Hearings aus nachvollziehbaren Gründen in einer schwierigen privaten Situation (pflegebedürftige Eltern) befunden habe und das Hearing unter belastenden Umständen absolvieren habe müssen.

Zum Vorbringen des aus dem Bereich Personal der AGES stammenden Mitgliedes der Hearing-Kommission, wonach der Schwerpunkt der Qualifikation für die Institutsleitung nicht auf der fachlichen, sondern auf der Management- und Führungsebene gelegen sei, sei festzuhalten, dass laut Ausschreibung auch fachspezifisches Wissen verlangt gewesen sei (Kompetenz über Bezug habende Rechtsnormen ..., Kompetenz zu den Themenstellungen der nachhaltigen Pflanzenproduktion ...) und die Kommissionsmitglieder bei ihren Beurteilungen auch darauf Bezug genommen hätten. Abgesehen davon, dass es für Leitungsfunktionen nicht unerheblich sein könne, ob eine Führungskraft, die SpezialistenInnen zu leiten habe, über fundiertes Fachwissen verfüge, seien sowohl die stimmberechtigten als auch die beratenden Kommissionmitglieder (kurz) auf diesen Punkt eingegangen ("Freiheit von fachlicher Befangenheit"; "teilweise fehlende fachliche Expertise" des Mitbewerbers). Die Mitglieder der Hearing-Kommission dürften selbst also nicht besonders davon überzeugt gewesen sein, dass es sachlich gerechtfertigt gewesen sei, die fachliche Komponente derart unterzubewerten.

Zum Vorbringen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der BF keine finanzielle Einbuße mit sich bringen werde, sei festzuhalten, dass eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG auch dann vorliege, wenn der Nachteil darin bestehe, dass DienstnehmerInnen eine prestigeträchtige Position verlieren oder nicht erhalten können würden. Insgesamt habe die AGES nicht darlegen können, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich gewesen sei. Die Übertragung der Leitung des Institutes für Nachhaltige Pflanzenproduktion an den Mitbewerber stelle daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der BF gemäß § 4 B-GIBG dar. Die BF habe zwar eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht geltend gemacht, doch habe sich für den Senat auf Grund des Alters der Bewerberin (53 Jahre) und des Bewerbers (44 Jahre) und auf Grund des Umstandes, dass sich die AGES in einer Phase der Neustrukturierung befunden habe, die (naturgemäß) mit Einsparungsmaßnahmen verbunden gewesen sei, der Verdacht ergeben, dass auch das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte. Die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen, Neu- und Umstrukturierungen von Unternehmen sei diejenige, dass jüngere Männer (und Männer Mitte vierzig würden als jung gelten) dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger und weniger emotional seien als fünfzigjährige Frauen.

Der Mitbewerber sei als jemand beschrieben worden, der "Herausforderungen" annehme, und von einem Mitglied der Hearing-Kommission sei betont worden, wie gut der Mitbewerber von seiner Management- und Führungskompetenz zu überzeugen vermocht habe. Auch sei aus der Bewerbung des Mitbewerbers ersichtlich, dass er es verstehe, sich als dynamisch, reformwillig und entscheidungsfreudig darzustellen. Den Umständen des Auswahlverfahrens nach erscheine es daher nicht ausgeschlossen, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter der BF diskriminierend herangezogen worden sei. Zum Vorbringen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der BF keine finanzielle Einbuße mit sich bringen werde, sei festzuhalten, dass eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG auch dann vorliege, wenn der Nachteil darin bestehe, dass DienstnehmerInnen eine prestigeträchtige Position verlieren oder nicht erhalten können würden. Insgesamt habe die AGES nicht darlegen können, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich gewesen sei. Die Übertragung der Leitung des Institutes für Nachhaltige Pflanzenproduktion an den Mitbewerber stelle daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der BF gemäß Paragraph 4, B-GIBG dar. Die BF habe zwar eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht geltend gemacht, doch habe sich für den Senat auf Grund des Alters der Bewerberin (53 Jahre) und des Bewerbers (44 Jahre) und auf Grund des Umstandes, dass sich die AGES in einer Phase der Neustrukturierung befunden habe, die (naturgemäß) mit Einsparungsmaßnahmen verbunden gewesen sei, der Verdacht ergeben, dass auch das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte. Die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen, Neu- und Umstrukturierungen von Unternehmen sei diejenige, dass jüngere Männer (und Männer Mitte vierzig würden als jung gelten) dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger und weniger emotional seien als fünfzigjährige Frauen. Der Mitbewerber sei als jemand beschrieben worden, der "Herausforderungen" annehme, und von einem Mitglied der Hearing-Kommission sei betont worden, wie gut der Mitbewerber von seiner Management- und Führungskompetenz zu überzeugen vermocht habe. Auch sei aus der Bewerbung des Mitbewerbers ersichtlich, dass er es verstehe, sich als dynamisch, reformwillig und entscheidungsfreudig darzustellen. Den Umständen des Auswahlverfahrens nach erscheine es daher nicht ausgeschlossen, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter der BF diskriminierend herangezogen worden sei.

5. Mit an die belangte Behörde gerichtetem Schriftsatz des Rechtsvertreters der BF vom 26.07.2013 wurde unter Hinweis auf das Gutachten der B-GBK vom 04.03.2013 Schadenersatz gemäß § 18a Abs. 1 und 2 Z 1 B-GIBG beantragt und für die Abgeltung der persönlichen Kränkung durch die Nichtbetrauung der prestigeträchtigen Leitung des genannten Institutes ein Betrag iHv € 15.000,- geltend gemacht. 5. Mit an die belangte Behörde gerichtetem Schriftsatz des Rechtsvertreters der BF vom 26.07.2013 wurde unter Hinweis auf das Gutachten der B-GBK vom 04.03.2013 Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und 2 Ziffer eins, B-GIBG beantragt und für die Abgeltung der persönlichen Kränkung durch die Nichtbetrauung der prestigeträchtigen Leitung des genannten Institutes ein Betrag iHv € 15.000,- geltend gemacht.

6. Mit Schreiben vom 04.10.2013 urgierte die belangte Behörde bei der AGES die Stellungnahme zum Gutachten der B-GBK und ersuchte um Beantwortung weiterer fallbezogener Fragen bzw. um die Vorlage von Unterlagen.

7. Mit Schreiben vom 30.06.2014 übermittelte die belangte Behörde dem Rechtsvertreter der BF die zwischenzeitlich eingelangte Stellungnahme der AGES samt Anlagen zwecks Abgabe einer Stellungnahme.

8. Mit Schriftsatz vom 29.08.2014 erstattete der Rechtsvertreter der BF eine Stellungnahme und führte darin im Wesentlichen aus, dass die von der BF eingereichten Bewerbungsunterlagen den Mitgliedern der Hearing-Kommission unvollständig, mithin nur das Motivationsschreiben und der Lebenslauf, nicht jedoch die weiteren Unterlagen, wie etwa der Mehrjahresbericht über die Leistungen des von ihr neu aufgebauten Instituts für Pflanzengesundheit von 2003-2009, ihr Konzept zur zukünftigen Ausrichtung dieses Institutes von 2011 bis 2015, Zeugnisse und Urkunden über Praktika und Schulungen oder die Erteilung der Anordnungsbefugnis im Gebarungsvollzug für das frühere Institut für Phytomedizin am Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft, die für die Bewertung bzw. unterstützende Darstellung ihrer bisherigen Führungsqualitäten und die Bestätigung für das Vertrauen in ihre administrativen und Managementfähigkeiten wichtig und notwendig gewesen seien, zur Verfügung gestellt worden seien. Als beratende Kommissionsmitglieder tätig gewesene Belegschaftsvertreter hätten bestätigt, dass auch anderen Mitgliedern der Hearing-Kommission das Motivationsschreiben und der Lebenslauf als Ausdruck unmittelbar am Tag des Hearings ohne Hinweis auf die Verfügbarkeit weiterer Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt worden seien. Diese Unterlagen seien den Kommissionsmitgliedern weder bekannt noch im Sitzungsraum, in dem das Hearing stattgefunden habe, gut sichtbar positioniert gewesen, es sei auch nicht möglich gewesen, diese kurzfristig während

des Hearings zu lesen. Im Rahmen des Hearings seien der BF Fragen gestellt worden, die deutlich gemacht hätten, dass eine Reihe der in den von der BF eingereichten Bewerbungsunterlagen enthaltenen Informationen den Kommissionsmitgliedern nicht bekannt gewesen seien. Des Weiteren seien in einer anonymen Mitarbeiterbefragung der AGES vom 04.10.2007 am Institut für Pflanzengesundheit zu den Themen Führung und Vorgesetzte, Information und Kommunikation, Arbeitszufriedenheit und Motivation, Arbeitsbelastung oder Zusammenarbeit und Kooperation die Bewertungen durchschnittlich in der zweitbesten von 4 Bewertungskategorien gelegen. Es liege auch eine schriftliche Stellungnahme der MitarbeiterInnen des Instituts für Pflanzengesundheit vom 28.10.2007 vor, welche die Institutsleitung durch die BF ausdrücklich unterstütze. Ferner sei die BF von der AGES als Trainerin für Führungskräftebildungen eingesetzt worden und habe das Institut für Pflanzengesundheit bei der Gründung der AGES federführend konzipiert und neu aufgebaut. Die Fachinstitute der AGES hätten früher in Ausnahmefällen eine MitarbeiterInnenanzahl von weniger als 10, das Institut für Pflanzengesundheit im Gründungsjahr 2003 35 MitarbeiterInnen und im Jahr 2011 33,5 MitarbeiterInnen (achtzehn Akademiker) inklusive drittmittelfinanzierte ForschungsprojektmitarbeiterInnen (1 bis 2 pro Jahr), aber ohne Praktikanten (10 pro Jahr), Saisonkräfte (1 pro Jahr), Diplomanden (2 pro Jahr) und Dissertanten (1 pro Jahr) umfasst. Darüber hinaus sei die BF als Leiterin des Amtlichen Österreichischen Pflanzenschutzdienstes am BAES/AGES für 155 Kontrollorgane auf Bundes- und Länderebene mittelbar zuständig gewesen und habe auch im Governing Board eines internationalen Forschungsinstitutes mit 200 MitarbeiterInnen Forschung und Kooperationsinitiativen auf europäischer Ebene mit über 60 MitarbeiterInnen bzw. WissenschaftlerInnen aus Industrie und staatlichen Forschungsinstituten geleitet. Für die Integrationsfähigkeit in der Führung spiele nicht nur die Größe der Führungsspanne, sondern auch das Qualifikationslevel der MitarbeiterInnen und die Zusammenarbeit mit Führungskräften auf anderen Ebenen innerhalb der Organisationseinheit sowie insbesondere in einer Expertenorganisation das eigene fachliche Qualifikationsniveau eine entscheidende Rolle. Daher sei eine geringere Führungsspanne gegenüber dem Mitbewerber als ausschlaggebender Punkt für ihre Nichtnominierung nicht nachvollziehbar. Ein offizielles Organigramm der AMA, aus dem die zitierte Führungsspanne des erfolgreichen Bewerbers ersichtlich sei, wäre anzufordern. Zu den Ausführungen der AGES, dass zur weiteren Objektivierung der Auswahlmethode neben ExpertInnen aus der AGES eine externe Personalberatungsfirma herangezogen worden sei, sei festzuhalten, dass weder aus der AGES noch seitens der externen Personalberatungsfirma stimmberechtigte ExpertInnen zur Beurteilung der fachlichen Qualifikation und der damit zusammenhängenden erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen im Rahmen der Ausschreibung des Fachinstitutes für Nachhaltige Pflanzenproduktion in der Hearing-Kommission vertreten gewesen seien. Das Protokoll über das Hearing NPP sei weder datiert, noch von den Mitgliedern der Hearing-Kommission unterzeichnet, noch auf offiziellem Geschäftspapier der AGES oder der externen Personalberatungsfirma gedruckt. Es sei unklar, welche und wie viele Mitglieder der Hearing-Kommission die zitierte Aussage laut dem "Hearingprotokoll" getätigt hätten. Es sei daher nicht auszuschließen, dass das Protokoll nachträglich und zu Ungunsten der BF erstellt worden sei. Die Zusammensetzung der Hearing-Kommission in der von der AGES vorgelegten Unterlage weiche von den diesbezüglichen Ausführungen der B-GBK ab, die Namen der Mitglieder der Hearing-Kommission und der Bewerber seien zum Teil falsch oder falsch geschrieben. Hinsichtlich der Verfügbarkeit des Protokolls der Hearing-Kommission gebe es Widersprüche. Während der BF einerseits telefonisch mitgeteilt worden sei, dass sie das Protokoll demnächst erhalten würde, sei ihr andererseits bekannt geworden, dass kein Originalprotokoll verfügbar sei, weil es einen Computerschaden bei der Personalberatungsfirma gegeben habe. Aufgrund des Funktionsverlustes und der derzeitigen organisatorischen Zuordnung habe die BF für den Zeitraum nach dem 31.12.2015 eine finanzielle Schlechterstellung zu gewärtigen. Aufgrund der Vorgangsweise der AGES bei der Besetzung der Position der Leitung des Instituts für Nachhaltige Pflanzenproduktion und der nachfolgenden Vorgänge, insbesondere auch im Jahr 2013, sei der Eindruck entstanden, dass eine bereits 2007 begonnene Kampagne zur Diskreditierung der Leistungen der BF und deren Person durch den damaligen direkten Vorgesetzten in der AGES in einer zum Teil personenbezogenen Reorganisation Niederschlag gefunden habe, die in einer finanziellen Schlechterstellung resultieren sollte, abgesehen vom Fehlen einer geeigneten Perspektive für einen weiteren beruflichen Werdegang.

Dem Schriftsatz wurden zur Untermauerung des jeweiligen Vorbringens entsprechende Unterlagen beigelegt.

9. Mit Schreiben vom 17.12.2014 brachte die belangte Behörde dem Rechtsvertreter der BF das Ergebnis der mündlichen Befragung der näher bezeichneten Zeugen mit der Aufforderung zur Kenntnis, hierzu binnen der gesetzten Frist Stellung zu beziehen.

10. In seiner Stellungnahme vom 14.01.2015 führte der Rechtsvertreter der BF im Wesentlichen aus, die Mitglieder der Hearing-Kommission seien nicht in der Lage gewesen, ihre Aufgabe so wahrzunehmen, wie dies bei einer rechtzeitigen umfassenden Information über die neben dem Motivationsschreiben und dem Lebenslauf vorgelegten zusätzlichen Bewerbungsunterlagen möglich gewesen wäre. Diesbezüglich werde auf die Stellungnahme vom 29.08.2014 und insbesondere auf die Anlagen 1 bis 6 betreffend die bisherigen Führungsqualitäten, die Führungserfahrung und die Persönlichkeit der BF verwiesen. Die Aussagen befragter (namentlich genannter) Personen ließen erkennen, dass sie diese Unterlagen gar nicht gesehen hätten, insoweit diese vermeint hätten, dass es beim Hearing mehr um Persönlichkeit und Führungserfahrung gegangen sei. Aus einzelnen Zeugenaussagen ergebe sich bei lebensnaher Betrachtung, dass von einer bestimmten Person offensichtlich eine subtile Art der Beeinflussung zu Lasten der BF ausgegangen sei. Zu den Aussagen betreffend die Führungskompetenz der BF sei festzuhalten, dass die Öffentlichkeitsarbeit des von ihr geleiteten Instituts mehrfach lobend hervorgehoben worden sei. Soweit behauptet werde, dass sich Mitarbeiter über den Führungsstil der BF beschwert hätten, so fehle jegliche konkrete Angabe, die eine Überprüfung des Wahrheitsgehaltes dieser Aussage zulassen würde. Dies betreffe insbesondere die angeblich zu starke Kontrolle. Es gehöre zu den Führungsaufgaben, entsprechende Kontrolle auszuüben, ob dies den Rahmen des notwendigen überschritten habe, sei aufgrund der vorliegenden Aussagen in keiner Weise feststellbar. Dass das Gegenteil dieser Behauptungen wahr sei, ergebe sich bereits aus den Ausführungen im Bewerbungsschreiben betreffend die abgehaltenen Mitarbeitergespräche (Feedback an den Vorgesetzten über die Arbeitssituation und über Führung und Zusammenarbeit), Zielvereinbarungsgespräche (insbesondere unter Berücksichtigung der SMART-Formulierung) sowie Zielerreichungsgespräche. Daraus ließe sich keineswegs ableiten, dass die Kontrolle überschießend oder nicht ordnungsgemäß gewesen sei. Vielmehr seien Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam geplant und umgesetzt, Schulungsmaßnahmen beantragt, Einstufungsänderungen geplant und eingereicht sowie interne Konfliktlösungsteams gebildet worden. Soweit auf den betriebswirtschaftlichen Hintergrund Wert gelegt werde, sei festzuhalten, dass dies nicht ausschließliches oder primäres Ausschreibungskriterium gewesen sei. Abgesehen davon habe die BF schon anlässlich der Bewerbung und der vorgelegten Dokumentation die entsprechende Kompetenz klargelegt. Sofern Wert darauf gelegt werde, dass sich immer wieder Mitarbeiter über die BF beschwert hätten, so könne dies nicht ausgeschlossen werden. Jedenfalls gäbe es eine Unterstützungserklärung, die von fast allen Mitarbeitern des Instituts unterschrieben worden sei. Wären die Behauptungen über Beschwerden bzw. die Beschwerden selbst richtig, so wäre wohl nicht eine derart breite Unterstützung seitens ihrer Mitarbeiter gegeben. Keineswegs könne davon ausgegangen werden, dass die BF nicht lern- oder teamfähig wäre. Dies hätten bereits die Mitarbeitergespräche gezeigt, bei denen ein entsprechendes Feedback eingeholt und auch umgesetzt worden sei. Die Behauptung, die Stellvertreterin der BF sei wegen eines Burnouts im Krankenstand gewesen, übersehe, dass die BF keine Stellvertreterin, sondern einen Stellvertreter gehabt habe; von einer Burnout-Erkrankung desselben könne aber keine Rede sein. Die Beeinflussung durch eine namentlich genannte Person sei vorgelegen, zumal es offensichtlich um dessen Position gegangen sei. Die diesbezüglich nur pauschal erhobenen Vorwürfe seien mangels konkreter Darstellung nicht überprüfbar. Seitens der Geschäftsführung sei der BF mitgeteilt worden, dass dieser Vorwürfe auf andere Personen - wie auch auf die BF - ganz offensichtlich projiziert habe. Die BF sei jedenfalls auf den Bereichsleiter zugegangen und habe ihm auch die Hand zu einer dauernden Konfliktlösung, gegebenenfalls auch unter Beiziehung externer Hilfe, gereicht. Dies untermauere, dass die BF eine Persönlichkeit sei, die Konflikte zu lösen im Stande sei und dies mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln von sich aus initiativ betrieben habe. Schließlich sei es mehr als erstaunlich, dass trotz Zuziehung einer externen Beraterin in Zeiten moderner Informationstechnologie und entsprechender Sicherungsmöglichkeiten das Protokoll verschwunden sei und nicht mehr hergestellt habe werden können. Auffällig sei auch, dass seitens der Kommissionsmitglieder ganz offensichtlich keine Notizen gemacht worden seien, es sei mehr als hinterfragenswert, wie es zum Zustandekommen des nunmehr vorhandenen Protokolls gekommen sei. Wenn nunmehr zeugenschaftlich ausgeführt werde, dass sich der Inhalt des übermittelten Protokolls mit dem im Hearing und der anschließenden Diskussion Gesagten decke, so lägen ca. 3 Jahre zwischen dem Hearing und der nunmehrigen Aussage. Eine derart präzise Erinnerung an jahrelang zurückliegende Äußerungen und Vorgänge sei bei auch nur einigermaßen lebensnaher Betrachtung mehr als bedenklich. Wenn behauptet werde, die Unterstützungserklärung der Mitarbeiter des Instituts der BF würde nur auf die fachliche Kompetenz abstellen, so sei auf die im Akt vorliegende Unterlage, in der ausdrücklich auch auf den Führungsstil (Führungsqualität) der BF abgestellt werde, zu verweisen. Soweit ersichtlich, seien die Mitarbeiter der BF zu ihren Qualitäten, sie es fachlicher Natur oder betreffend die Führungsseite, nicht befragt worden.

11. Mit Schriftsatz vom 08.05.2014 erhob der Rechtsvertreter der BF Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und beantragte die Durchführung einer mündlichen Verhandlung sowie die Entscheidung über den Antrag vom 26.07.2013. Hierauf erging das Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 03.11.2014, in welchem auf die sich aus § 16 VwGVG ergebende Vorgangsweise hingewiesen wurde, woraufhin die belangte Behörde den Bescheid nachholte. 11. Mit Schriftsatz vom 08.05.2014 erhob der Rechtsvertreter der BF Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und beantragte die Durchführung einer mündlichen Verhandlung sowie die Entscheidung über den Antrag vom 26.07.2013. Hierauf erging das Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 03.11.2014, in welchem auf die sich aus Paragraph 16, VwGVG ergebende Vorgangsweise hingewiesen wurde, woraufhin die belangte Behörde den Bescheid nachholte.

12. Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der BF auf Schadenersatz gemäß § 18a Abs. 1 und 2 B-GIBG iHv € 15.000,00 sowie auf Feststellung, dass der Bund für die in Zukunft im Zusammenhang mit der unterbliebenen Bestellung "liegenden Schäden" hafte, als unbegründet ab und führte nach Wiedergabe des wesentlichen Sachverhaltes und der zur Anwendung gelangten rechtlichen Bestimmungen im Wesentlichen aus, dass dem Gutachten der B-GBK nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes lediglich die Bedeutung eines Beweismittels zukomme dieses und keine Bindungswirkung entfalte. Die B-GBK habe bloß 3 Mitglieder - darunter nur ein stimmberechtigtes - der Begutachtungskommission, nicht jedoch den mit Beeinflussungsvorwürfen konfrontierten Geschäftsfeldleiter, ein weiteres stimmberechtigtes Mitglied oder den letztlich zum Zuge gekommenen Mitbewerber der BF befragt, um sich von dessen qualitativen Fähigkeiten auf der Managementebene ein Bild zu machen. Weiters sei die Ansicht, dass eine Altersdiskriminierung nicht ausgeschlossen werden könne, befremdlich und erweise sich als Spekulation, weil dies in der Verhandlung vor dieser Kommission kein Thema gewesen sei. Sogar seien sowohl die Verhandlung vor der B-GBK als auch deren Gutachten mangelhaft. Hingegen könne der Ansicht, wonach das Protokoll des Hearings lediglich allgemein gefasste lapidare Feststellungen ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis enthalte, nicht entgegen getreten werden. Im Weiteren sei die fachliche Eignung der BF unbestritten. Deren Vorbringen, wonach die Mitglieder der Hearing-Kommission nicht über sämtliche von ihr eingereichte Unterlagen, sondern lediglich über ihr Motivationsschreiben und ihren Lebenslauf verfügt hätten, sei durch die Zeugenaussagen eindeutig widerlegt worden. Die zusätzlich von der BF übermittelten Unterlagen (Tätigkeitsbericht des Institutes für Pflanzengesundheit für den Zeitraum 2003-2009 und eine Handlungsempfehlung für die Jahre 2011-2015, die sehr detailliert von Betriebsergebnissen, Forschungsaktivitäten, Publikations- und Vortragstätigkeiten, internationalen und nationalen Kooperationen und dem Österreichischen Pflanzenschutzdienst handelten, Organigramme, Statistiken sowie Unterlagen betreffend Personalentwicklung) seien rein fachlicher Natur. Hearings dienen im Allgemeinen dazu, sich von Personen über die eingereichten Unterlagen hinaus einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Die Bewerbungsunterlagen stellten daher nur einen Aspekt der Urteilsfindung dar und ergänzten das Hearing. Hinsichtlich der vorgebrachten Einflussnahme durch den damaligen Geschäftsfeldleiter, wonach dieser klagte, dass er für den Fall der Bestellung der BF zur Institutsleiterin als Geschäftsfeldleiter nicht mehr zur Verfügung stünde, sei zu bemerken, dass er dies eher als Konsequenz für seine Person gesehen habe. Obwohl die angespannte Situation zwischen der BF und dem Geschäftsfeldleiter allgemein bekannt gewesen sei, habe sich dieser während des Hearings neutral verhalten und allen Bewerbern die gleichen Fragen gestellt. Bis auf eine Person hätten die Zeugen für sich eine Beeinflussung ausgeschlossen. Die Zeugen hätten während des Hearings ihr Augenmerk auf die gegebenen Antworten und auf die institutsinternen Vorkommnisse in der Vergangenheit gelegt. Es sei nicht ersichtlich, inwieweit der Umstand, dass der Geschäftsfeldleiter zwischenzeitlich von dieser Funktion abberufen worden sei, bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt habe. Die persönliche Eignung für die Erfüllung der angestrebten Aufgaben sei von besonderer Gewichtung, weil es sich bei dem ausgeschriebenen Institut um das größte der AGES handelte. Dieser Umstand sei bereits aus dem Ausschreibungsprofil ersichtlich, dem zufolge 9 der aufgeführten 15 Anforderungskriterien auf den Schwerpunkt "Führungsmanagement" hinweisen würden. 12. Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag der BF auf Schadenersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz eins und 2 B-GIBG iHv € 15.000,00 sowie auf Feststellung, dass der Bund für die in Zukunft im Zusammenhang mit der unterbliebenen Bestellung "liegenden Schäden" hafte, als unbegründet ab und führte nach Wiedergabe des wesentlichen Sachverhaltes und der zur Anwendung gelangten rechtlichen Bestimmungen im Wesentlichen aus, dass dem Gutachten der B-GBK nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes lediglich die Bedeutung eines Beweismittels zukomme dieses und keine Bindungswirkung entfalte. Die B-GBK habe bloß 3 Mitglieder - darunter nur ein stimmberechtigtes - der Begutachtungskommission, nicht jedoch den mit Beeinflussungsvorwürfen

konfrontierten Geschäftsfeldleiter, ein weiteres stimmberechtigtes Mitglied oder den letztlich zum Zuge gekommenen Mitbewerber der BF befragt, um sich von dessen qualitativen Fähigkeiten auf der Managementebene ein Bild zu machen. Weiters sei die Ansicht, dass eine Altersdiskriminierung nicht ausgeschlossen werden könne, befremdlich und erweise sich als Spekulation, weil dies in der Verhandlung vor dieser Kommission kein Thema gewesen sei. Sohin seien sowohl die Verhandlung vor der B-GBK als auch deren Gutachten mangelhaft. Hingegen könne der Ansicht, wonach das Protokoll des Hearings lediglich allgemein gefasste lapidare Feststellungen ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis enthalte, nicht entgegen getreten werden. Im Weiteren sei die fachliche Eignung der BF unbestritten. Deren Vorbringen, wonach die Mitglieder der Hearing-Kommission nicht über sämtliche von ihr eingereichte Unterlagen, sondern lediglich über ihr Motivationsschreiben und ihren Lebenslauf verfügt hätten, sei durch die Zeugenaussagen eindeutig widerlegt worden. Die zusätzlich von der BF übermittelten Unterlagen (Tätigkeitsbericht des Institutes für Pflanzengesundheit für den Zeitraum 2003-2009 und eine Handlungsempfehlung für die Jahre 2011-2015, die sehr detailliert von Betriebsergebnissen, Forschungsaktivitäten, Publikations- und Vortragstätigkeiten, internationalen und nationalen Kooperationen und dem Österreichischen Pflanzenschutzdienst handelten, Organigramme, Statistiken sowie Unterlagen betreffend Personalentwicklung) seien rein fachlicher Natur. Hearings dienten im Allgemeinen dazu, sich von Personen über die eingereichten Unterlagen hinaus einen persönlichen Eindruck zu verschaffen. Die Bewerbungsunterlagen stellten daher nur einen Aspekt der Urteilsfindung dar und ergänzten das Hearing. Hinsichtlich der vorgebrachten Einflussnahme durch den damaligen Geschäftsfeldleiter, wonach dieser klargestellt habe, dass er für den Fall der Bestellung der BF zur Institutsleiterin als Geschäftsfeldleiter nicht mehr zur Verfügung stünde, sei zu bemerken, dass er dies eher als Konsequenz für seine Person gesehen habe. Obzwar die angespannte Situation zwischen der BF und dem Geschäftsfeldleiter allgemein bekannt gewesen sei, habe sich dieser während des Hearings neutral verhalten und allen Bewerbern die gleichen Fragen gestellt. Bis auf eine Person hätten die Zeugen für sich eine Beeinflussung ausgeschlossen. Die Zeugen hätten während des Hearings ihr Augenmerk auf die gegebenen Antworten und auf die institutsinternen Vorkommnisse in der Vergangenheit gelegt. Es sei nicht ersichtlich, inwieweit der Umstand, dass der Geschäftsfeldleiter zwischenzeitlich von dieser Funktion abberufen worden sei, bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt habe. Die persönliche Eignung für die Erfüllung der angestrebten Aufgaben sei von besonderer Gewichtung, weil es sich bei dem ausgeschriebenen Institut um das größte der AGES handelte. Dieser Umstand sei bereits aus dem Ausschreibungsprofil ersichtlich, dem zufolge 9 der aufgeführten 15 Anforderungskriterien auf den Schwerpunkt "Führungsmanagement" hinweisen würden.

Nach Gegenüberstellung der für die Führungskompetenz relevanten bisherigen Verwendungen und Tätigkeiten der BF und deren Mitbewerber führte die belangte Behörde aus, die Befragung der Zeugen zum Thema Führungskompetenz der BF hätten - zusammengefasst - ergeben, dass deren soziale Kompetenz im Hinblick auf die Mitarbeiterführung mangelhaft gewesen sei und deren Institutsmitarbeiter sich immer wieder wegen deren Führungsstils bei der Gleichbehandlungsbeauftragten beschwert hätten. Diese hätten sich zu sehr von der BF kontrolliert gefühlt und sich auch nicht entfalten können. Die BF habe Institutsmitarbeitern untersagt, mit der Stabstelle Kommunikation zu sprechen, Kontakte zu anderen Instituten habe es kaum gegeben, weil diese nicht erwünscht gewesen seien. Aus den Instituten der Mitbewerber seien keine derartigen Spannungen bekannt geworden. Erfahrungen in der Vergangenheit hätten gezeigt, dass der (letztlich zum Zug gekommene) Mitbewerber (folgend: Mitbewerber) besser als die BF führe, Mitarbeitern der BF hätte deren Führungsstil nicht gepasst. Aufgrund von Rückmeldungen der Mitarbeiter sei daher davon auszugehen gewesen, dass der Mitbewerber hinkünftig die Führungsfunktion gut wahrnehmen werde. Weiter sei der Eindruck entstanden, dass die BF Angst vor Veränderung habe. Die Probleme an deren Institut seien allgemein bekannt gewesen, sie sei laut Aussagen ihrer Mitarbeiter oft launisch gewesen und hätte fast einen Kontrollwahn gehabt, deren Stellvertreterin sei wegen eines Burnouts im Krankenstand gewesen. Es sei die Frage aufgetreten, was den Mitarbeitern zugemutet werden würde, wenn die BF schon ihr eigenes Institut nicht führen habe können. Die BF habe keine Visionen für die ausgeschriebene Leitungsfunktion gehabt und sei auch im Hearing wenig darauf eingegangen, etwa dahingehend, was Mitarbeiter für das Institut tun könnten. Der Mitbewerber sei hingegen ein moderner Manager und habe sich im Hearing sehr ruhig und "delegativ" präsentiert. Nach einer anderen Zeugenaussage werde die BF für eine schwierige Persönlichkeit gehalten, weil sie immer wieder Institutsleitersitzungen zerstört und Mitarbeiter ihres Institutes zum Weinen gebracht habe. Sie sei unhöflich und beleidigend gegenüber deren Mitarbeiter, habe Unterstellungen geäußert, institutsfremden Personen untersagt, ins Institut zu kommen, und ihren Mitarbeitern verboten, mit dem Geschäftsfeldleiter zu sprechen. Generell sei sie als nicht wertschätzend gegenüber ihren Mitarbeitern befunden worden, dies habe sich in subtilen verletzenden Äußerungen gezeigt.

Aufgrund einiger Burnout-Fälle sei beabsichtigt gewesen, die BF zu ermahnen, dies sei jedoch von der Geschäftsführung und der Personalabteilung blockiert worden. Strategisch wäre die Betrauung der BF im Hinblick auf die Neuausrichtung des Instituts für fatal gehalten worden. Da sie jedoch hochintelligent und strukturiert sei, habe man sich sehr für deren Verwendung als Fachexpertin eingesetzt. Aufgrund positiver Rückmeldungen der Mitarbeiter sei der Mitbewerber an die erste Stelle gereiht worden. Zuzufolge einer weiteren Zeugenaussage sei das Hearing wie eine Show abgehalten worden, währenddessen die Führungskompetenz kein Thema gewesen sei.

Die belangte Behörde sehe keinen Grund, an den Aussagen betreffend den Führungsstil der BF zu zweifeln, zumal die Zeugen mündlich einvernommen worden seien und die Behörde sich hierbei von deren Glaubwürdigkeit selbst ein Bild machen habe können. Selbst wenn man die Aussage einzelner Zeugen unbeachtet ließe, ergebe sich immer noch ein Mangel an Führungsqualität auf Seiten der BF. Davon abgesehen entspreche es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass sich beschwerende Personen ungenannt bleiben wollten, weil sie Repressalien seitens der BF zu befürchten gehabt hätten. Erschwerend bei der Beurteilung Führungsqualität trete hinzu, dass die beiden externen Berater, die von den Problemen im Institut der BF keinerlei Kenntnis gehabt hätten, diese allein aufgrund deren Auftretens und deren Feedbacks im Hearing an die letzte Stelle gereiht hätten. Generell entspreche es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass - je höher die Führungsfunktion in der Hierarchie angesiedelt sei - umso weniger Fachwissen gefragt sei. Die Fachexperten befänden sich vielmehr unter den Mitarbeitern. Die von der BF ins Treffen geführten Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche würden über deren Führungsstil nichts aussagen, weil es dabei lediglich um die Erfüllung von Zielvorgaben gegangen sei. Die von den Mitarbeitern der BF geschriebene Unterstützungserklärung stelle auf deren fachliche Kompetenz und nicht auf deren Führungskompetenz ab und sage nichts über die Art deren Führungsstils aus. Diese beinhalte lediglich allgemein gehaltene Phrasen über die fachliche Zusammenarbeit mit anderen Instituten und die Positionierung des Institutes auf nationaler und internationaler Ebene. Die Kritik an der Mangelhaftigkeit des Protokolls sei berechtigt. Nicht richtig sei die Aussage, wonach sich die Kommissionsmitglieder keine Notizen gemacht hätten, zumal Vertreter der belangte Behörde diese Notizen anlässlich der Zeugenbefragungen selbst gesehen hätten. In dem angesprochen Zeugnis, welches die BF als Trainerin für Führungskräftebildungen qualifiziere, werde kein Widerspruch zu den Ausführungen betreffend die mangelnde Führungsqualifikation gesehen, zumal die BF rhetorisch ausgezeichnet sei und es bei den Kursen in erster Linie um die Vermittlung von Inhalten gegangen sei. Dass Theorie und Praxis nicht immer übereinstimmen entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung. Keines der 6 stimmberechtigten Kommissionsmitglieder habe die BF an die erste Stelle gereiht, während der Mitbewerber von 5 Mitgliedern (darunter die beiden externen Berater) an die erste Stelle gereiht worden sei. Angesichts der dargelegten Erwägungen habe die belangte Behörde eine Diskriminierung bei der Auswahl des Institutsleiterpostens nicht erkennen können, weshalb spruchgemäß zu entscheiden gewesen sei.

13. Mit der dagegen fristgerecht erhobenen Beschwerde vom 04.03.2015 focht der Rechtsvertreter der BF den Bescheid der belangten Behörde wegen formeller und inhaltlicher Rechtswidrigkeit an und führte im Wesentlichen aus, die belangte Behörde habe sich in keiner Weise mit dem Gutachten der B-GBK auseinandergesetzt und habe dieses in der Begründung des angefochtenen Bescheides vollkommen unbeachtet gelassen. Insbesondere fehlten diesbezügliche Sachverhaltsfeststellungen, der Inhalt dieses Gutachtens wäre detailliert festzustellen und mit den sonstigen Beweismitteln zu behandeln gewesen, zumal diesem Ausführungen in Richtung der Intention, die BF als Institutsleiterin zu verhindern, ebenso zu entnehmen seien wie erhebliche Widersprüche und Unterlassungen im Rahmen des Bestellungsverfahrens. Während die Vertreterin der AGES angegeben habe, dass die Bestellungskommission 4 stimmberechtigte Personen umfasst habe und weitere Personen beratend anwesend gewesen seien, sei bei 4 Stimmberechtigten ein Ergebnis von 5:6 Stimmen zustande gekommen; dies sei denkunmöglich, eine schlüssige Erklärung hierfür sei ebenso wenig gegeben worden wie für den Umstand, warum die Gleichbehandlungsbeauftragte und der Personalvertreter den Sitzungsraum verlassen hätten müssen. Die Vertreterin der AGES habe vor der B-GBK auch nicht erwähnt, dass es Probleme mit der Geschäftsleitung gegeben habe bzw. dass es zu Unzufriedenheiten mit den Mitarbeitern der BF gekommen sei. Dies sei umso mehr von Bedeutung, als im angefochtenen Bescheid besonderer Wert auf die mangelhafte soziale Kompetenz der BF im Hinblick auf die Mitarbeiterführung gelegt werde. Solcherart werde versucht, im Nachhinein Gründe zu finden, um deren Anspruch abzuwehren. Dies umso mehr, als es sich lediglich um Pauschalvorwürfe handle und keinerlei konkrete Angaben vorlägen, wann und in welcher Form die BF ein Verhalten gesetzt habe, das einen gedanklich nachvollziehbaren Rückschluss auf die aufgestellten Behauptungen zulassen würde. Demaskierend sei der Versuch, das Auswahlverfahren lediglich auf die Führungskompetenz einzuschränken, zumal es unverständlich sei, bei der

Bestellung auf eine verantwortungsvolle Position so gut wie keine Fachkompetenz zu verlangen, obwohl in der Ausschreibung ausdrücklich auch fachliche Kompetenz gefordert gewesen sei. Mehr als bedenklich sei die Ansicht der Bestellungskommission, dass gerade die Freiheit von fachlicher Befangenheit befruchtend wirke und dieser Umstand Entscheidungskriterium für die Bestellung des Mitbewerbers gewesen sei. Im Weiteren sei die Frage nach der Beurteilung der führungsfähigen Funktion des Mitbewerbers nicht aufgelöst worden. Die Vertreterin der AGES habe lediglich darauf verwiesen, dass dies anhand des Lebenslaufes und des Hearings geschehen sei. Zurecht habe die B-GBK die Frage aufgeworfen, aufgrund welcher Überlegungen der erst seit 2009 bei der AGES tätige Mitbewerber genug Einblick habe, um gewünschte Veränderungen herbeizuführen, nicht jedoch lange in der AGES arbeitende BewerberInnen wie die BF. Entlarvend für die Vorgangsweise der belangten Behörde sei die Antwort der Vertreterin der AGES, dass erst nach jahrelanger Leitung des Instituts für Pflanzengesundheit mit 33 MitarbeiterInnen ab 2002 festgestellt werden hätte können, dass die BF keine Führungsqualitäten habe. Dass dies nicht früher aufgefallen sei, sei denkunwahrscheinlich. Die BF habe das Institut für Pflanzengesundheit komplett neu aufgebaut und wirtschaftlich geführt, der Aufbau einer derartigen Organisationseinheit erfordere neben entsprechendem Fachwissen auch die Fähigkeit, Mitarbeiter nicht nur zu rekrutieren, sondern diese auch in eine Organisationseinheit einzubinden, zu motivieren und im Sinne einer effizienten zielgerichteten Arbeit zu führen, mögen auch einzelne Mitarbeiter nicht voll mit einer Vorgesetzten, die allerdings entsprechende Leitungs- und Führungspflichten habe, zufrieden gewesen sein. Dass die Ausübung derartiger Pflichten nicht immer auf Zustimmung und Gegenliebe der Mitarbeiter stoße, liege in der Natur der Sache. Die Anzahl der Mitarbeiter, die sowohl die BF als auch der Mitbewerber geführt hätten, sei praktisch gleich, quantitativ sei kein Unterschied erkennbar. Die BF habe bereits vor ihrer Tätigkeit in der AGES Leitungsfunktionen (Abteilungsleiterin in der Bundesanstalt für Pflanzenschutz und Leiterin zweier Abteilungen im Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft) inne gehabt. Es sei nichts hervorgekommen, dass sie sich während dieser Tätigkeiten etwa durch mangelnde Führungsqualitäten "ausgezeichnet" hätte. Sie habe sich auch nicht gescheut, Führungsverantwortung wahrzunehmen; umso bemerkenswerter, unverständlich und nicht nachvollziehbar sei daher der Umstand, dass im Bewerbungsverfahren das Weitergeben der Verantwortung als positiv für den Mitbewerber gewertet worden sei. Ferner sei in wesentlichen Punkten den Beobachtungen des (näher bezeichneten) Personalvertreters kein Augenmerk geschenkt worden, der Personalvertretung sei kein Spannungsverhältnis mit untergebenen Mitarbeitern bekannt gewesen. Es habe sich auch ergeben, dass die BF durchaus bereit und willens gewesen sei, das Spannungsverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten abzubauen. Des Weiteren sei die Aussage des (namentlich angeführten) Zeugen, wonach das Hearing lediglich eine "Show" gewesen sei, übergangen worden. Der Geschäftsfeldleiter habe in der Vorbesprechung zum Hearing geäußert, dass unter den Bewerbungen zwei Personen seien, die für sein Konzept keine Führungskompetenz besitzen würden, und dass er mit diesen Personen als Geschäftsfeldleiter nicht zur Verfügung stehen würde, wobei erkennbar die BF gemeint gewesen sei. Dies zeige mit aller Deutlichkeit eine persönliche Einengung auf ("für sein Konzept"), die von vornherein eine entsprechende Voreingenommenheit gegenüber der BF an den Tag lege. Der Personalvertreter habe versucht, über beide Personen (Mitbewerber und BF) Referenzen einzuholen, dies sei aber ebenso abgelehnt worden wie die Präsentation von Projekten aus der Vergangenheit. Auch sei negiert worden, dass nach den Angaben des Personalvertreters die Führungskompetenz während des Hearings kein Thema gewesen sei. Soweit sich die belangte Behörde bei der Beurteilung der Führungsqualität der BF darauf stütze, dass die externen Berater die BF allein aufgrund ihres Auftretens und ihres Feedbacks im Hearing an die letzte Stelle gereiht hätten, sei darauf hinzuweisen, dass ein Hearing nur eine Momentaufnahme darstelle und aus einer kurzen Präsentation letztendlich nichts Verlässliches abgeleitet werden könne. Dies insbesondere auch deshalb, weil sich die BF im fraglichen Zeitraum in einer schwierigen persönlichen Situation befunden habe und - davon unabhängig - die Vertreterin der AGES bei der B-GBK einen positiven Eindruck von der BF geschildert habe. Die Versuche, die nicht rechtmäßige Vorgangsweise im Bewerbungsverfahren in Bezug auf die BF dadurch zu sanieren, dass einseitig schwerpunktmäßig - praktisch ausschließlich - die Führungsqualität zum Gegenstand gemacht worden sei, führe zur inhaltlichen Rechtswidrigkeit des Bescheides. Bei richtiger Beurteilung hätte sich mindestens eine Gleichwertigkeit, realiter jedoch eine bessere Eignung der BF ergeben (langjährige Führungskraft der AGES mit Einblick in deren Abläufe, Organisation und Tätigkeit sowie Kenntnis der Mitarbeiter). Die positive Absolvierung einschlägiger Ausbildungen sei ein eindeutiges Indiz gegen einen Mangel an Führungsqualität. Die BF sei auch von der AGES als Trainerin für Führungskräfte in von ihr organisierten

Führungskräfteseminaren eingesetzt worden. Es werde daher beantragt, eine Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht anzuberaumen, die Einvernahme der genannten Zeugen sowie der BF durchzuführen, ihr in Abänderung des erstinstanzlichen Bescheides einen Betrag iHv €

15.000,00 für erlittene persönliche Kränkung durch die Nichtbetrauung der prestigeträchtigen Leitung des Institutes für Nachhaltige Pflanzenproduktion der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit zuzusprechen und - in eventu den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

14. Mit an das Bundesverwaltungsgericht gerichtetem ergänzenden Schriftsatz vom 27.04.2015 beantragte der Rechtsvertreter der BF zum Beweis dafür, dass insbesondere die von der belangten Behörde in Frage gestellten Führungsqualitäten der BF in höchstem Ausmaß, jedenfalls aber über dem Ausmaß des Mitbewerbers gelegen gewesen seien, die Einvernahme zweier namentlich genannten Personen als Zeugen.

15. Mit Schreiben vom 01.04.2015 legte die belangte Behörde die Beschwerde sowie die Verwaltungsakten vor.

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

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

Die für die vorliegende Entscheidung maßgeblichen Sachverhaltsfeststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage sowie des Beschwerdevorbringens getroffen werden.

2. Rechtliche Beurteilung und Beweiswürdigung:

Gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz - BVwGG), BGBl. I Nr. 10/2013 idGF, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung in den anzuwendenden Gesetzen Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichtes (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz - BVwGG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013, idGF, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung in den anzuwendenden Gesetzen Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu Spruchpunkt A)

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

(2.) die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Gemäß § 28 Abs. 3 VwGVG hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG auch bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde jedoch notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hierbei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist. Diese Vorgangsweise setzt voraus, dass die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht nicht im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 3, VwGVG hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG auch bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde jedoch notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hierbei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist. Diese Vorgangsweise setzt voraus, dass die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht nicht im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Im Erkenntnis vom 26.06.2014, Zahl: Ro 2014/03/0063, hielt der Verwaltungsgerichtshof fest, dass eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen nach § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG insbesondere dann in Betracht kommen wird, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden (etwa im Sinn einer "Delegierung" der Entscheidung an das Verwaltungsgericht, vgl. Holoubek, Kognitionsbefugnis, Beschwerdelegitimation und Beschwerdegegenstand, in: Holoubek/Lang [Hrsg], Die Verwaltungsgerichtsbarkeit, erster Instanz, 2013, S. 127 und S. 137; siehe schon Merli, Die Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte erster Instanz, in: Holoubek/Lang [Hrsg], Die Schaffung einer Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz, 2008, S. 65 und S. 73 f.). Im Erkenntnis vom 26.06.2014, Zahl: Ro 2014/03/0063, hielt der Verwaltungsgerichtshof fest, dass eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen nach Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG insbesondere dann in Betracht kommen wird, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden (etwa im Sinn einer "Delegierung" der Entscheidung an das Verwaltungsgericht, vergleiche Holoubek, Kognitionsbefugnis, Beschwerdelegitimation und Beschwerdegegenstand, in:

Holoubek/Lang [Hrsg], Die Verwaltungsgerichtsbarkeit, erster Instanz, 2013, S. 127 und S. 137; siehe schon Merli, Die Kognitionsbefugnis der Verwaltungsgerichte erster Instanz, in: Holoubek/Lang [Hrsg], Die Schaffung einer Verwaltungsgerichtsbarkeit erster Instanz, 2008, S. 65 und S. 73 f.).

Gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darf aufgrund des Geschlechtes insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 leg. cit. niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darf aufgrund des Geschlechtes insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, leg. cit. niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen).

Nach § 4a Abs. 1 B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nach Paragraph 4 a, Absatz eins, B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 leg. cit. niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, leg. cit. niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen).

Nach § 13a Abs. 1 B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nach Paragraph 13 a, Absatz eins, B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 13, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Nach § 9 B-GIBG verletzt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a leg. cit. durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Nach Paragraph 9, B-GIBG verletzt jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach den Paragraphen 4, 5, 6 und 7 bis 8 a leg. cit. durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

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

Nach Abs. 2 leg. cit. beträgt der Ersatzanspruch, wenn die Beamtin oder der Beamte Nach Absatz 2, leg. cit. beträgt der Ersatzanspruch, 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.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht gilt, dass für die Beurteilung eines Schadenersatzanspruches gemäß § 18a B-GIBG durch die dafür zuständigen Verwaltungsbehörden weder die (ausschließlich im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzuwendende) Bestimmung des § 25 Abs. 2 B-GIBG noch jene des nur in gerichtlichen Verfahren anzuwendenden § 20a leg. cit. maßgeblich ist. Vielmehr gilt im Dienstrechtsverfahren (und um ein solches handelt es sich beim Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 18a B-GIBG 1993) gemäß § 1 Abs. 1 DVG iVm § 39 Abs. 2 AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (VwGH 15.05.2013, Zahl: 2012/12/0013). In verfahrensrechtlicher Hinsicht gilt, dass für die Beurteilung eines Schadenersatzanspruches gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG durch die dafür zuständigen Verwaltungsbehörden weder die (ausschließlich im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission anzuwendende) Bestimmung des Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG noch jene des nur in gerichtlichen Verfahren anzuwendenden Paragraph 20 a, leg. cit. maßgeblich ist. Vielmehr gilt im Dienstrechtsverfahren (und um ein solches handelt es sich beim Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG 1993) gemäß Paragraph eins, Absatz eins, DVG in Verbindung mit Paragraph 39, Absatz 2, AVG der Grundsatz der Amtswegigkeit (VwGH 15.05.2013, Zahl: 2012/12/0013).

Dem Gutachten der B-GBK kommt Beweiswert zu, 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 zugrunde liegenden Beweisergebnissen gelangt (VwGH 21.02.2013, Zahl: 2012/12/0016). Dem Gutachten der B-GBK kommt Beweiswert zu, 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 zugrunde liegenden Beweisergebnissen gelangt (VwGH 21.02.2013, Zahl: 2012/12/0016).

Im Rahmen der Neuausrichtung des Bereiches Landwirtschaft und der damit zusammenhängenden Organisationsänderungen wurde von der AGES die Position "Institutsleiter/in für das Institut Nachhaltige Pflanzenproduktion im Geschäftsfeld Ernährungssicherung" ausgeschrieben. Die Tätigkeitsbeschreibung umfasste

- * Wirkungsorientierte Leitung und Koordination sowie Verantwortung für den strategischen und konzeptionellen Aufbau und Ausbau des Instituts unter Beachtung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsaspekten

- * Führung und Förderung der MitarbeiterInnen mit kontinuierlicher Personalentwicklung

- * Sicherstellung eines wirkungs- und zielorientierten, effektiven und effizienten Personal- und Mitteleinsatzes

- * Wirkungsorientierte Umsetzung materiengesetzlicher Aufgaben und Aufgaben des GESG betreffend

nationaler/europarechtlicher/internationaler Normen (u.a. Düngemittelgesetz, Saatgutgesetz, Pflanzenschutzgesetz, Pflanzgutgesetz, International Treaty zu pflanzengenetischen Ressourcen)

- * laufende Optimierung der fachlichen Zusammenarbeit/Positionierung mit/in EU-, internationalen und nationalen Organisation und Netzwerken (z.B.: Bezug habender Ständiger Ausschuss der EU-Kommission, EFSA, EURL, EPPO, CPVO, ICC, IOBC, ICCP, ISO, CEN, ÖNORM, ALVA, VDLUFA, BI, ÖBG, ISHS etc.)

- * Erhöhung der KundInnenzufriedenheit durch kontinuierliche Verbesserung des Leistungsangebotes, der Dienstleistungs- und Prozessqualität sowie

- * Durchführung von Markt- und Wettbewerbsanalysen,

als Anforderungen wurden

- * Naturwissenschaftlich-technischer oder wirtschaftswissenschaftlicher Universitätsabschluss

- * Kompetenz über Bezug habende nationale, EU- und internationale Rechtsnormen, von Verwaltungsverfahrenstandards sowie QM-/Akkreditierungsstandards
- * Umfassende Führungs- und Verhandlungserfahrung, betriebswirtschaftliches Wissen
- * Hohe Problemlösungskompetenz, Ziel-/Ergebnis- und Prozessorientierung
- * Kommunikations- und Teamfähigkeit mit ausgeprägtem Dienstleistungsverständnis
- * Bereitschaft, Offenheit und Erfahrung zu interdisziplinären, instituts- und bereichsübergreifenden sowie nationalen und internationalen Kooperationen
- * Verhandlungssichere Englischkenntnisse, weitere Sprachkenntnisse von Vorteil sowie
- * Kompetenz zu den Themenstellungen der nachhaltigen Pflanzenproduktion und des landwirtschaftlichen Versuchswesens; Kompetenz zu Themenstellungen der Probennahme, Laboranalytik und Risikoanalyse

definiert, das Ende der Ausschreibungsfrist wurde mit 05.12.2011 festgelegt. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass die AGES bemüht sei, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen, weshalb Frauen nachdrücklich eingeladen seien, sich um die ausgeschriebene Position zu bewerben.

Aus dem Protokoll des Hearings vom 20.12.2011 ist nach der Anführung der Namen der Kommissionsmitglieder hinsichtlich des Prozederes zu entnehmen, dass sich die KandidatInnen im Rahmen einer vorbereiteten Präsentation zunächst kurz selbst dargestellt hätten und in der Folge in Anlehnung an eine "vorbereitende" Aufgaben- bzw. Fragestellung auf die Details und die Hintergründe der zu besetzenden Position und Aufgabe eingegangen seien (maximaler Zeitrahmen für die gesamte Präsentation: 30 Minuten). Anschließend hätten die Kommissionsmitglieder (in beratender wie auch in empfehlender Funktion) in einem Zeitraum von 30 Minuten die Möglichkeit gehabt, Fragen zu stellen, um vertiefende Einblicke zu erhalten. Im Sinne der Fairness seien alle KandidatInnen mit identischen Fragestellungen konfrontiert worden.

Das Feedback der Kommissionsmitglieder bezüglich der BF habe dahingehend gelautet, dass sich diese als leistungsorientiert, diszipliniert, mit sehr großem Fachwissen ausgestattet und im Umgang mit MitarbeiterInnen und KollegInnen bemüht gezeigt habe. Hinsichtlich der gespannten Atmosphäre zwischen der Geschäftsbereichsleitung und ihr sei sie bemüht, den ersten Schritt zu einem besseren Miteinander zu finden bzw. zu setzen. Das Empfehlungsvotum der Kommissionsmitglieder lautete, dass die BF mit Recht auf ihre große Erfahrung verweisen könne und ihre fachliche Qualifikation außer Frage stehe. Auch wenn sie sich der zu erwartenden Schwierigkeiten bewusst sei und die Bereitschaft zur Veränderung zeige, so sei ihr aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person die Kompetenz zum Thema Führung und Management weitgehend abgesprochen worden.

Das Feedback der Kommissionsmitglieder hinsichtlich des Mitbewerbers habe dahingehend gelautet, dass dieser in seiner Präsentation die MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt seiner Ausführungen gestellt habe, weiters bereit sei, Entscheidungen zu treffen und nicht zu delegieren. Er habe durch seine zupackende Art und sein Führungsverständnis überzeugt. Es könne sich allerdings die Frage stellen, ob dies ausreiche, eine teilweise fehlende fachliche Expertise auszugleichen. Das Empfehlungsvotum der Kommissionsmitglieder lautete, dass der Mitbewerber die Arbeitsschwerpunkte für die anstehende Aufgabe klar erkannt und benannt habe, die Freude an seiner Tätigkeit und der Wunsch, die Herausforderung annehmen zu wollen, sei deutlich spürbar gewesen. Er gebe Verantwortung weiter, könne Aufgaben delegieren und MitarbeiterInnen motivieren. Seine "Freiheit" von fachlicher Befangenheit könne befruchtend wirken und werde sich positiv auf einen Change-Prozess auswirken.

In der mit dem Votum von 5 aus 6 Stimmen gegebenen Abschlussempfehlung wurde - basierend auf den Eindrücken, die während der Präsentationen der KandidatInnen gesammelt worden seien, und dem im Rahmen der abschließenden Diskussion der Kommissionsmitglieder erfolgten Feedback - empfohlen, die Leitung des Institutes NPP in die Hände des Mitbewerbers zu legen. Dessen Sicht von außen, seine Erfahrung aus anderen Unternehmen, die Balance aus Führungsfähigkeit, Managementkompetenz und einer soliden Basis aus Fachwissen und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung ließen ihn als für die Bewältigung der anstehenden Veränderungen und Aufgaben geeignetsten Kandidaten erscheinen.

Soweit die belangte Behörde die mangelnde soziale Kompetenz der BF betreffend die Mitarbeiterführung damit begründet, dass sich deren Mitarbeiter wiederholt über deren Führungsstil beschwert, von ihr zu sehr kontrolliert

gefühlte und auch nicht entfalten hätten können, ihnen die BF weiters untersagt habe, mit der Stabstelle Kommunikation zu sprechen bzw. Kontakte mit Angehörigen anderer Institute oder zu Vorgesetzten zu pflegen, ferner den Mitarbeitern der Führungsstil der BF nicht gepasst habe, sie oft launisch gewesen sei und für eine schwierige Persönlichkeit gehalten werde, weil sie immer wieder Institutsleitersitzungen zerstört und Mitarbeiter zum Weinen gebracht habe, fast einen Kontrollwahn habe, überdies wegen ihres Verhaltens Mitarbeiter ein sog. Burnout erlitten hätten und sie sich gegenüber Mitarbeitern als unhöflich und beleidigend gezeigt, in Bezug auf diese Unterstellungen geäußert bzw. diese nicht wertgeschätzt und durch subtile Äußerungen verletzt habe, sodass es beinahe zu einer Ermahnung gekommen sei und letztlich insgesamt die Probleme an deren Institut allgemein bekannt gewesen seien, ist festzuhalten, dass es sich hierbei lediglich um vage und allgemein gehaltene, den Charakter von zum Teil gravierenden Vorwürfen annehmende Ausführungen handelt, die in keiner Weise erkennen lassen, auf welche konkreten und substanziellen Sachverhaltsfeststellungen sich diese stützen würden. Desgleichen bleibt vollkommen unklar, aus welchen konkreten Gründen die anscheinend ins Auge gefasste Ermahnung letztlich unterblieb. Die offensichtlich für das Unterbleiben präziser Ermittlungstätigkeiten ins Treffen geführte Argumentation, es entspreche der allgemeinen Lebenserfahrung, dass Beschwerden vorbringende Personen ungenannt bleiben wollten, weil sie Repressalien zu befürchten hätten, widerspricht der Offizialmaxime und erweist sich daher für eine Rechtfertigung mangelnder Ermittlungstätigkeit als untauglich. Selbiges gilt auch für die schwerwiegende und gleichfalls substanzlose Aussage, dass die Betrauung der BF mit der von ihr angestrebten Funktion im Hinblick auf die Neuausrichtung des in Rede stehenden Instituts für fatal gehalten werde.

Des Weiteren erscheint es geboten, sämtliche von der BF zur Untermauerung ihrer Bewerbung im Verfahren ins Treffen geführten Aus- und Weiterbildungen sowie Tätigkeiten, wie insbesondere das von ihr absolvierte Hochschulstudium, die von ihr ausgeübten Leitungsfunktionen, die im Zusammenhang mit der Errichtung von Organisationseinheiten geleisteten Vorbereitungs-, Aufbau- und Umsetzungsaktivitäten, Optimierungsmaßnahmen, ihre auf dem Gebiet der Mitarbeiterführung (so etwa Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs- und Zielerreichungsgespräche) entfalteten Tätigkeiten, die erbrachten Trainertätigkeiten bei Führungskräftebildungen, die Unterstützungserklärung ihrer seinerzeitigen Mitarbeiter, die verschiedenen Leitungs- und Koordinationsfunktionen auf nationaler und internationaler Ebene, die Durchführung akademischer Lehrveranstaltungen sowie die verschiedenen Projekt- und Netzwerkaktivitäten durch ergänzend vorzunehmende Ermittlungen unter dem Gesichtspunkt der darin implizierten Führungskompetenzen und -arbeiten zu durchleuchten und zu konkretisieren. Die in diesem Zusammenhang im angefochtenen Bescheid dargelegten Begründungselemente, denen zufolge die von den Mitarbeitern der BF verfasste Unterstützungserklärung nur auf ihre fachliche Kompetenz und nicht auf ihre Führungskompetenz abstelle und über die Art deren Führungsstils nichts aussage, bzw. dass diese Unterlage lediglich allgemein gehaltene Phrasen über die fachliche Zusammenarbeit mit anderen Instituten und über die Positionierung des Institutes auf nationaler und internationaler Ebene beinhalte, respektive dass im Zeugnis, welches die BF als Trainerin für Führungskräftebildungen qualifiziere, kein Widerspruch zu den Ausführungen betreffend die mangelnde Führungsqualifikation zu sehen sei, weil einerseits die BF rhetorisch ausgezeichnet sei und es andererseits bei den Kursen in erster Linie um die Vermittlung von Inhalten gehe und es schließlich der allgemeinen Lebenserfahrung entspreche, dass Theorie und Praxis nicht immer übereinstimmen, sowie die pauschale Aussage, die von der BF übermittelten Unterlagen seien rein fachlicher Natur, geben jedenfalls keine Aufschlüsse darüber, auf welchen konkreten Sachverhaltsfeststellungen diese Schlussfolgerungen basieren würden.

Soweit aus den Akten zu entnehmen ist, dass die BF Bereitschaft zur Veränderung gezeigt habe, ihr jedoch aufgrund der Wahrnehmung ihrer Person die Kompetenz zum Thema Führung und Management weitgehend abzusprechen gewesen sei, ferner der Eindruck entstanden sei, sie habe Angst vor Veränderungen und keine Visionen bezüglich der ausgeschriebenen Leitungsfunktion und sei nicht darauf eingegangen, "was Mitarbeiter für das Institut tun könnten", dass weiters die beiden externen Berater, die von den Problemen am Institut der BF keine Kenntnis gehabt hätten, die BF allein aufgrund deren Auftretens und deren Feedbacks im Hearing an die letzte Stelle gereiht hätten, so handelt es sich auch hierbei um pauschale Einschätzungen, die konkrete, zugrunde zu legende Sachverhaltsfeststellungen vermissen lassen.

Aus den vorgelegten Akten ergibt sich auch, dass der näher bezeichnete Geschäftsfeldleiter und Vorgesetzte der BF gegen diese Vorbehalte gehegt und klargestellt habe, dass er für den Fall deren Bestellung zur Institutsleiterin für die Funktion des Geschäftsfeldleiters nicht mehr zur Verfügung stehen würde. Ihm wird auch die Aussage zugeschrieben,

wonach sich unter den Bewerbern zwei Personen fänden, die für sein Konzept keine Führungskompetenz besäßen. Wenngleich im von der belangten Behörde geführten Verfahren die meisten Mitglieder der Hearing-Kommission beteuerten, sich durch die solcherart bedingte angespannte Situation zwischen dem Geschäftsfeldleiter und der BF nicht beeinflusst gesehen zu haben, und Letzterer sich im Hearing neutral verhalten habe, so sind diesbezüglich keine konkreten Feststellungen ersichtlich, inwieweit und vor allem aus welchen Gründen im weiter zurückliegenden Zeitraum vor dem Zeitpunkt des Hearings Spannungen zwischen dem Geschäftsfeldleiter und der BF bestanden, bzw. welchen Beitrag die BF dazu geleistet habe. In diesem Zusammenhang ist jedenfalls auch zu berücksichtigen, dass sich die BF nach dem Votum der Mitglieder der Hearing-Kommission als leistungsorientiert, diszipliniert, mit großer Erfahrung ausgestattet und im Umgang mit MitarbeiterInnen und KollegInnen bemüht präsentiert sowie Bereitschaft zur Veränderung gezeigt und hinsichtlich der gespannten Atmosphäre zwischen ihr und dem Geschäftsbereichsleiter ihre Bemühung betont habe, den ersten Schritt zu einem besseren Miteinander zu finden und zu setzen.

Dem Mitbewerber der BF wurde vor allem zu Gute gehalten, dass er das Studium der Handelswissenschaften absolviert und sowohl in der Agrarmarkt Austria als auch in der AGES Leitungsfunktionen ausgeübt habe, über eine vergleichsweise höhere Integrationsfähigkeit in der Führung verfüge und seine Mitarbeiter besser geführt habe, sodass aufgrund der Rückmeldungen der Mitarbeiter davon auszugehen gewesen sei, dass er hinkünftig die angestrebte Führungsfunktion gut wahrnehmen werde. Die Mitglieder der Hearing-Kommission attestierten ihm weiters, er habe in seiner Präsentation die MitarbeiterInnen in den Mittelpunkt seiner Ausführungen gestellt, er sei bereit, Entscheidungen zu treffen und nicht zu delegieren, er habe durch seine zupackende Art und sein Führungsverständnis überzeugt und die Arbeitsschwerpunkte für die anstehende Aufgabe klar erkannt und benannt und Freude an seiner Tätigkeit gezeigt. Der Wunsch, die Herausforderung annehmen zu wollen, sei deutlich spürbar gewesen. Er gebe Verantwortung weiter und könne Aufgaben delegieren und MitarbeiterInnen motivieren. Seine "Freiheit" von fachlicher Befangenheit könne befruchtend wirken und werde sich positiv auf einen Change-Prozess auswirken. Seine Sicht von außen, seine Erfahrung aus anderen Unternehmen und die Balance aus Führungsfähigkeit, Managementkompetenz und einer soliden Basis aus Fachwissen und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung ließen ihn als geeignetsten Kandidaten erscheinen, die anstehenden Veränderungen und Aufgaben zu bewältigen. In seiner Bewerbung führte dieser Mitbewerber ua. aus, dass er aktiv an der Gestaltung der Neuausrichtung des Unternehmens mitarbeiten wolle und aus seiner früheren beruflichen Tätigkeit wertvolle Beiträge bei Veränderungsprozessen (Change-Prozess AMA) leisten könne. Es sei ein Erfolgskriterium, KollegInnen von Anfang an in die Organisation und Umsetzung einzubinden, anstatt in Starre zu verharren, Aufbruchsstimmung zu erzeugen und mit Schwung die Herausforderungen zu bewältigen. Das ausgeschriebene Institut "Nachhaltige Pflanzenproduktion" erfordere an der Spitze Erfahrung mit Veränderungsprozessen, Führungsqualitäten, wirtschaftliches Knowhow, hohen Respekt vor Fachkompetenz und Expertise. Es bedürfe jemandes, der Leute gewinnen, zuhören, vermitteln, Entscheidungen treffen und gesetzte Ziele konsequent umsetzen könne. Auch hinsichtlich dieser dem Mitbewerber zugeschriebenen Kompetenzen und seiner Selbsteinschätzung fehlen konkrete Sachverhalte und substantielle Anhaltspunkte, die diese Schlussfolgerungen umfassend tragen würden bzw. dessen gegenüber der BF bessere Qualifikation uneingeschränkt nachvollziehbar erscheinen ließen. Dies umso mehr, als sich die Mitglieder der Hearing-Kommission selbst die Frage gestellt hatten, "ob dies ausreiche, eine teilweise fehlende fachliche Expertise auszugleichen".

Im Übrigen wird auch zu klären sein, ob sich die Mitglieder der Hearing-Kommission angesichts der Situation vor und während des Hearings auch tatsächlich mit sämtlichen, von der BF vorgelegten Bewerbungsunterlagen vertraut gemacht haben, denn es liegt wohl auf der Hand, dass eine derart bedeutende - wenn auch bloß Vorschlagscharakter aufweisende - Entscheidung über die Qualifikation für die in Rede stehende prestigeträchtige Position einer eingehenden Befassung mit sämtlichen, von allen Bewerbern zur Verfügung gestellten Unterlagen erfordert. Soweit in diesem Zusammenhang argumentiert wurde, Hearings dienen im Allgemeinen dazu, sich von Personen über die eingereichten Unterlagen hinaus einen persönlichen Eindruck zu verschaffen, ist anzumerken, dass nicht ersichtbar ist, ob bzw. welche konkreten Kriterien für einen solchen Eindruck definiert wurden und auf welche konkreten Sachverhalte in Bezug auf die BF und den Mitbewerber diese Eindrücke gestützt wurden.

Im Lichte obiger Ausführungen gelangte das Bundesverwaltungsgericht zur Ansicht, dass die belangte Behörde den maßgeblichen Sachverhalt bloß ansatzweise und daher unzureichend ermittelte.

Da somit die erforderlichen entscheidungswesentlichen Feststellungen nicht getroffen wurden, ist der Sachverhalt in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig geblieben. Es kann auch nicht gesagt werden, dass die Feststellung des

maßgeblichen Sachverhalts durch das Bundesverwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden wäre, zumal dem Bundesverwaltungsgericht im Gegensatz zur belangten Behörde beispielsweise kein vollständiger Personalakt vorliegt. Die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 VwGVG sind somit im gegenständlichen Beschwerdefall nicht gegeben. Da somit die erforderlichen entscheidungswesentlichen Feststellungen nicht getroffen wurden, ist der Sachverhalt in wesentlichen Punkten ergänzungsbedürftig geblieben. Es kann auch nicht gesagt werden, dass die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Bundesverwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden wäre, zumal dem Bundesverwaltungsgericht im Gegensatz zur belangten Behörde beispielsweise kein vollständiger Personalakt vorliegt. Die Voraussetzungen des Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG sind somit im gegenständlichen Beschwerdefall nicht gegeben.

Der Bescheid war daher nach § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG zu beheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen. Der Bescheid war daher nach Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG zu beheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Im fortzusetzenden Verfahren werden daher die oben aufgezeigten Ermittlungen - einschließlich der vorzunehmenden Einvernahmen der vom Rechtsvertreter der BF im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zum Beweis dafür, dass insbesondere die in Frage gestellten Führungsqualitäten derselben in höchstem Ausmaß, jedenfalls aber über jenem des Mitbewerbers gelegen seien, namhaft gemachten Zeugen Mag. XXXX und XXXX - in stringenter Beachtung des Grundsatzes der Amtswegigkeit (VwGH 15.05.2013, Zahl: 2012/12/0013) umfassend und abschließend durchzuführen und der BF hierzu Parteiengehör zu gewähren sein. Dies erscheint umso mehr angezeigt, als allem Anschein nach das Protokoll über die Sitzung der Hearing-Kommission infolge eines Computerschadens abhandengekommen sein dürfte. Im fortzusetzenden Verfahren werden daher die oben aufgezeigten Ermittlungen - einschließlich der vorzunehmenden Einvernahmen der vom Rechtsvertreter der BF im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zum Beweis dafür, dass insbesondere die in Frage gestellten Führungsqualitäten derselben in höchstem Ausmaß, jedenfalls aber über jenem des Mitbewerbers gelegen seien, namhaft gemachten Zeugen Mag. römisch 40 und römisch 40 - in stringenter Beachtung des Grundsatzes der Amtswegigkeit (VwGH 15.05.2013, Zahl: 2012/12/0013) umfassend und abschließend durchzuführen und der BF hierzu Parteiengehör zu gewähren sein. Dies erscheint umso mehr angezeigt, als allem Anschein nach das Protokoll über die Sitzung der Hearing-Kommission infolge eines Computerschadens abhandengekommen sein dürfte.

Nach den erfolgten Beweisaufnahmen wird anhand der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens zu prüfen sein, ob bzw. inwieweit die Tatbestandsvoraussetzungen des § 18a B-GIBG erfüllt sind, wobei unter dem Gesichtspunkt der sich aus der Ausschreibung der Position "Institutsleiter/in für das Institut Nachhaltige Pflanzenproduktion im Geschäftsfeld Ernährungssicherung" ergebenden Anforderungsprofile in Bezug auf die BF und deren (letztlich zum Zuge gekommenen) Mitbewerber nicht nur auf die geforderten Führungskompetenzen, sondern auch auf die jeweiligen fachlichen Qualifikationen entsprechend einzugehen und auch auf die Frage einer allfälligen finanziellen Schlechterstellung ab 31.12.2015 Bedacht zu nehmen sein wird. Nach den erfolgten Beweisaufnahmen wird anhand der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens zu prüfen sein, ob bzw. inwieweit die Tatbestandsvoraussetzungen des Paragraph 18 a, B-GIBG erfüllt sind, wobei unter dem Gesichtspunkt der sich aus der Ausschreibung der Position "Institutsleiter/in für das Institut Nachhaltige Pflanzenproduktion im Geschäftsfeld Ernährungssicherung" ergebenden Anforderungsprofile in Bezug auf die BF und deren (letztlich zum Zuge gekommenen) Mitbewerber nicht nur auf die geforderten Führungskompetenzen, sondern auch auf die jeweiligen fachlichen Qualifikationen entsprechend einzugehen und auch auf die Frage einer allfälligen finanziellen Schlechterstellung ab 31.12.2015 Bedacht zu nehmen sein wird.

Schließlich wird in Anknüpfung an die Ausführungen im Gutachten der B-GBK, wonach die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen und Neu- bzw. Umstrukturierungen von Unternehmen diejenige sei, dass jüngere Männer dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger und weniger emotional als fünfzigjährige Frauen seien, und der Mitbewerber als jemand beschrieben worden sei, der "Herausforderungen" annehme, und zumindest ein Mitglied der Hearing-Kommission seiner Management- und Führungskompetenz zu überzeugen vermocht habe, nach den Umständen des Auswahlverfahrens nicht ausgeschlossen erscheinen lasse, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter der BF diskriminierend herangezogen worden sei, auch der Frage des Vorliegens

einer Altersdiskriminierung gemäß § 13 B-BIBG besonderes Augenmerk zu schenken sein. Die Ausführungen im angefochtenen Bescheid, wonach die diesbezügliche Ansicht der B-GBK befremdlich sei und sich als reine Spekulation erweise, zumal dies in der vor dieser durchgeführten Verhandlung kein Thema gewesen sei, vermag keineswegs zu überzeugen und ist daher nicht geeignet, den gegenteiligen Standpunkt zu untermauern. Schließlich wird in Anknüpfung an die Ausführungen im Gutachten der B-GBK, wonach die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen und Neu- bzw. Umstrukturierungen von Unternehmen diejenige sei, dass jüngere Männer dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger und weniger emotional als fünfzigjährige Frauen seien, und der Mitbewerber als jemand beschrieben worden sei, der "Herausforderungen" annehme, und zumindest ein Mitglied der Hearing-Kommission seiner Management- und Führungskompetenz zu überzeugen vermocht habe, nach den Umständen des Auswahlverfahrens nicht ausgeschlossen erscheinen lasse, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter der BF diskriminierend herangezogen worden sei, auch der Frage des Vorliegens einer Altersdiskriminierung gemäß Paragraph 13, B-BIBG besonderes Augenmerk zu schenken sein. Die Ausführungen im angefochtenen Bescheid, wonach die diesbezügliche Ansicht der B-GBK befremdlich sei und sich als reine Spekulation erweise, zumal dies in der vor dieser durchgeführten Verhandlung kein Thema gewesen sei, vermag keineswegs zu überzeugen und ist daher nicht geeignet, den gegenteiligen Standpunkt zu untermauern.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83, vom 30.03.2010, S. 389, entgegen. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83, vom 30.03.2010, S. 389, entgegen.

Zu Spruchpunkt B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes, BGBl. Nr. 10/1985 idgF (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, des Verwaltungsgerichtshofgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, idgF (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.

Eine Revision gegen diese Entscheidung ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil der vorliegende Fall keinerlei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung aufwirft: Eine Revision gegen diese Entscheidung ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil der vorliegende Fall keinerlei Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung aufwirft:

Die hier anzuwendenden Regelungen erweisen sich als klar und eindeutig (vgl. dazu auch OGH 22.3.1992, Zahl 5 Ob 105/90). Die dargestellte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist auf den vorliegenden Fall übertragbar und liegt auch keine anders lautende Rechtsprechung vor. Somit weicht die gegenständliche Entscheidung weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung. Sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen liegen nicht vor. Die hier anzuwendenden Regelungen erweisen sich als klar und eindeutig vergleiche dazu auch OGH 22.3.1992, Zahl: 5 Ob 105/90). Die dargestellte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist auf den vorliegenden Fall übertragbar und liegt auch keine anders lautende Rechtsprechung vor. Somit weicht die gegenständliche Entscheidung weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch mangelt es an einer derartigen Rechtsprechung. Sie ist auch nicht uneinheitlich. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfragen liegen nicht vor.

Schlagworte

Altersdiskriminierung, Ausschreibungskriterien,

Bestellungsbeschluss, Entschädigung, Ermittlungspflicht,
Gleichbehandlung, Kassation, mangelnde Sachverhaltsfeststellung,
Vermögensnachteil

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W188.2104980.1.00

Zuletzt aktualisiert am

15.03.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at