

TE Bvwg Erkenntnis 2021/10/25 W122 2237862-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.10.2021

Entscheidungsdatum

25.10.2021

Norm

B-GIBG §11c

B-GIBG §13

B-GIBG §18a

B-GIBG §4 Z5

B-GIBG §4a

B-VG Art133 Abs4

Spruch

W122 2237862-1/31E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von Gruppeninspektorin XXXX , vertreten durch Mag. Martin DERCSALY, Rechtsanwalt in 1030 Wien, Landstraßer Hauptstraße 146 2/1/Tür B2, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 13.11.2020, Zl. 2020-0.304.432, i A einer Gleichbehandlung im Auswahlverfahren, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird gem. § 18a B-GIBG abgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Bisherige behördliche/gerichtliche Verfahren

Mit Aushang vom 18.09.2019 gab der Leiter der Justizanstalt XXXX Brigadier XXXX (im Folgenden: Anstaltsleiter) bekannt, dass der Arbeitsplatz „Stellvertrende/r Betriebsleiter/in Unternehmerbetrieb“ zur Besetzung gelange. XXXX (in Folge: Beschwerdeführerin) und andere Mitbewerber bewarben sich für den freien Arbeitsplatz. Der Dienststellenausschuss schloss sich dem Vorschlag des Anstaltsleiter an, den vakanten Arbeitsplatz mit RevInsp. XXXX zu besetzen. Auch der Zentralkommission beim Bundesministerium für Justiz für die Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalten erhob dagegen keinen Einwand.

Die anderen Mitbewerber RevInsp. XXXX und RevInsp. XXXX wurden in der Bewertungstabelle vor der Beschwerdeführerin gereiht, im Wesentlichen mit der Begründung, dass sie beim Auswahltest besser abgeschnitten hatten und mehrere Sonderaufgaben innehätten.

Mit Schreiben der Bundesministerin für Justiz vom 06.03.2020 wurde der Mitbewerber mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz per 01.04.2020 betraut.

Die Beschwerdeführerin stellte einen Antrag auf Schadenersatz und Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung gemäß §18a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wegen Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts und aufgrund des Alters sowie einen Antrag auf Feststellung einer Schikane. Im Wesentlichen wurde vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin mit der freien Stelle hätte betraut werden müssen und falsch behauptet worden sei, dass die Beschwerdeführerin wegen Abwesenheiten dem Unternehmerbetrieb nicht hätte zugewiesen werden können.

Der Anstaltsleiter gab dazu am 19.06.2020 eine Stellungnahme ab, mit welcher er im Wesentlichen ausführte, dass keine Diskriminierung oder Schikane gegenüber der Beschwerdeführerin erfolgt sei, sondern der Mitbewerber eine höhere Praxiserfahrung und Anwesenheitszeit aufweise. Es habe zuvor einen Probebetrieb des Unternehmerbetriebes gegeben, in dessen Zeitraum die Beschwerdeführerin sehr oft abwesend gewesen sei.

Die Bundesministerin für Justiz (im Folgenden: belangte Behörde) teilte der Beschwerdeführerin mit, dass ihr Antrag voraussichtlich abgewiesen werde. Die Beschwerdeführerin gab daraufhin eine Stellungnahme ab, indem sie insbesondere vorbrachte, dass ihre Abwesenheit aufgrund der Schikanen des Anstaltsleiters, schweren Krankheiten und mehreren Operationen zurückzuführen seien. Bei dem Probebetrieb des Unternehmerbetriebes seien nur jene Mitarbeiter zugelassen worden die vom Anstaltsleiter ausgewählt wurden. Bei den „soft skills“ fehle eine nähere Begründung, wann welcher Zwischen- (Vorgesetzte) welche Bemängelung angebracht habe, für den Fuhrpark und die KFZ-Wartung und Reinigung sei ein anderer als der Mitbewerber zuständig gewesen und sofern ihre zehnjährige Erfahrung im Betriebsbereich im SAP nicht erkannt wurde, läge dies an der fehlerhaften Speicherung durch die Dienstbehörde. Weiters sei der Mitbewerber verantwortlich gewesen, dass zwei Insassen unter Bewachung vom Mitbewerber geflüchtet seien.

Mit Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.05.2021, W257 2238993-1/2E wurde eine Beschwerde hinsichtlich der Nichtgewährung von Sonderurlaub als unzulässig zurückgewiesen. Begründend angeführt wurde dabei im Wesentlichen der Unterschied zwischen Rechtsgestaltungen und Feststellungen.

2. Bescheid

Mit Bescheid der belangten Behörde, vom 13.11.2020 wurde der Antrag der Beschwerdeführerin abgewiesen. Im Wesentlichen wurde darin ausgeführt, dass das Bewerbungsverfahren nach objektiv-nachvollziehbaren Kriterien abgelaufen sei. Aufgrund der höheren Abwesenheitszeiten der Beschwerdeführerin im Vergleich zum Mitbewerber, wurde letztgenannter bevorzugt, da eine durchgehende Stellvertretung für den Unternehmerbetrieb von Wichtigkeit sei. Die Beschwerdeführerin habe Gelegenheit gehabt beim Probebetrieb tätig zu werden, sei in diesem Zeitraum jedoch nicht oft anwesend gewesen. Die Schikanen weise die belangte Behörde nach einer strengen Prüfung zurück. Der Mitbewerber sei bis zur Betrauung mit der gegenständlichen Funktion jahrelang für den Fuhrpark und die KFZ-Wartung und Reinigung zuständig gewesen. Selbst wenn die Beschwerdeführerin zur Arbeit in Betrieben herangezogen worden sei, so würden diese Einteilungen zu den Aufgaben des „allgemeinen Justizwachedienstes“ zählen. Die Flucht zweier Insassen erfolgte durch deren Freigang und nicht wie behauptet durch die Bewachung des Mitbewerbers.

3. Beschwerde

Gegen den oben angeführten Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde, in welcher sie diesen wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit anfecht. Sofern nur die Kenntnisse und Fähigkeiten herangezogen worden wären die für den zu besetzenden Arbeitsplatz tatsächlich relevant gewesen seien, wäre die Beschwerdeführerin für den gegenständlichen Posten besser geeignet als die anderen Mitbewerber. Die Beschwerdeführerin weise alleinig 10 arbeitsplatzbezogene Seminare auf, eine 10-jährige Erfahrung im Betriebsbereich und eine 23-jährige Justizwache-Diensterfahrung. Die Beschwerdeführerin sei aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden, weil der Anstaltsleiter technisches Wissen in den Vordergrund stelle, jedoch in technischen Berufen weit weniger Frauen – auch im Hinblick auf den Geburtsjahrgang der Beschwerdeführerin – als Männer ausgebildet werden. Aufgrund des Alters sei sie diskriminiert worden, da der Mitbewerber erst drei Jahre später in den Dienst eingetreten sei und sie eine 10-jährige Berufserfahrung im Betriebsbereich vorweise. Die Beschwerdeführerin beantragte weiters eine Feststellung, dass ein solches Vorgehen auf eine Schikane des Anstaltsleiters zurückzuführen sei.

4. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Die Behörde legte mit Schreiben vom 17.12.2020 die Beschwerde und den Bescheid sowie die bezughabenden Akten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

Am Bundesverwaltungsgericht wurden – nach Fristsetzungsantrag und verfahrensleitender Anordnung (Fr 2021/12/0021-2, 21.07.2021, am Bundesverwaltungsgericht eingegangen am 23.07.2021) – am 22., 23., 27., 28.09. und 11.10.2021 mündliche Verhandlungen durchgeführt. In der mündlichen Verhandlung am 22.09.2021 wurden XXXX , XXXX , XXXX und XXXX , am 23.09.2021 die Beschwerdeführerin, am 27.09.2021 wurden XXXX und XXXX , am 28.09.2021 wurden XXXX , XXXX , XXXX und XXXX und am 11.10.2021 wurden schließlich XXXX und XXXX zeugenschaftlich befragt.

Die BF gab an, bereits mit dem Vorgänger des Anstaltsleiters Probleme gehabt zu haben und es sei ihr gesagt worden, dass sie schuld sei, dass der Kommandant in einer Diskothek eingebrochen sei. Die größte Diskriminierungshandlungen, die die Beschwerdeführerin erfahren hätte sei vom ehemaligen Kommandanten gekommen und sei im Zusammenhang mit einer Kur geäußert worden: „Du wirst schon nicht so krank sein, dass du dorthin musst.“ Die Beschwerdeführerin sei auch diskriminiert, weil sie für ihre Krankheit nichts könne. Anlässlich ihrer Hepatitisimpfung im Zuge des Beginnes im Justizwachdienst sei bei der Beschwerdeführerin die Krankheit des systemischen Lupus erythematodes (Schmetterlingsflechte) ausgebrochen.

Auch der nunmehrige Anstaltsleiter habe die Beschwerdeführerin diskriminiert, weil sie „immer krank sei“ und aufgrund ihrer Krankenstände nicht für Posten geeignet sei. Auch sei nicht gern gesehen worden, dass die Beschwerdeführerin Behindertenvertrauensperson war.

Der Zeuge XXXX , der ebenfalls nicht zum Zuge gekommen ist, und vor der Beschwerdeführerin gereiht wurde, gab im Zuge seiner Befragung am 22.09.2021 über die Videokonferenzanlage an, ein normales Arbeitsverhältnis mit der BF als Kollegin gepflogen zu haben. Das Klima zwischen der Beschwerdeführerin und dem Anstaltsleiter könne er nicht beschreiben, dazu wisse er nichts. Die weiteren Bewerber für die gegenständliche Stelle waren ihm bekannt, die Reihung jedoch nicht. Die Mitteilung, dass er die Stelle nicht bekommen hätte, sei über die Mitteilung, dass der genannte Kollege die Stelle bekommen hat, erfolgt. Der Vorteil, bei der Einsatzgruppe gewesen zu sein, werde bei einem allfälligen Raufhandel und beim Thema Sicherheit schlagend.

Der zum Zuge gekommene Mitbewerber gab an, ebenfalls ein kollegiales Verhältnis zur Beschwerdeführerin gepflogen zu haben. Die Beschwerdeführerin hätte ein ganz anderes Aufgabengebiet gehabt und sie hätten selten am gleichen Arbeitsplatz im gleichen Dienst gearbeitet und sie hätten wenige Berührungspunkte gehabt. Zum Klima zwischen der Beschwerdeführerin und dem Anstaltsleiter konnte auch dieser Zeuge nichts aussagen. Der Zeuge sei auch in der Einsatzgruppe tätig und weibliche Bedienstete gäbe es ca. 15 an der genannten Justizanstalt. Frauen in leitenden Positionen wären in der Frauenabteilung die Kommandantin und die Stellvertreterin und die Stellvertreterin in der Besucherzone. Der Zeuge habe sich schon öfters beworben. Er sei auch schon öfters abgelehnt worden, beispielsweise im Zusammenhang mit einer Funktion im Wachzimmer. Der Zeuge sei bis zum XXXX im genannten Unternehmerbetrieb tätig gewesen. Danach sei der Zeuge zum Werkstättenleiter ernannt worden.

Ein weiterer nicht zum Zuge gekommener Zeuge gab in der Befragung am 22.09.2021 an, über das Klima zwischen der Beschwerdeführerin und dem Anstaltsleiter ebenfalls nichts sagen zu können, aber mitbekommen zu haben, dass es Beschwerden gegeben hätte. Eine separate Information über das Ergebnis des Auswahlverfahrens sei nicht erfolgt. Vorteile, bei der Einsatzgruppe zu sein gebe es zwar grundsätzlich nicht aber möglicherweise bei Vorfällen mit

Aggressionen. Der Zeuge würde meinen, dass keine besondere Ausbildung für die gegenständliche Stelle erforderlich sei. Er könne sich nicht daran erinnern, gesagt zu haben, dass es für die Beschwerdeführerin besser wäre, nach Wien zurückzukehren, als die Beziehung der Beschwerdeführerin mit einem Kollegen in der Justizanstalt XXXX beendet war. Der Zeuge meinte, ein relativ gutes Klima an der Dienststelle zu haben.

Der Vertreter der Beschwerdeführerin monierte zur Videobefragung, dass über den Monitor Spiegelungen aufgrund der Beleuchtung wahrzunehmen gewesen wären und die Mimik der Zeugen nicht mit einer Befragung vor Ort vergleichbar gewesen sei.

Die Beschwerdeführerin meinte, dass der zuletzt befragte Zeuge der Neffe eines Gewerkschaftsvorsitzenden sei und ihr gesagt habe, dass sie sich auf die Stelle nicht bewerben brauche. Die Beschwerdeführerin könne sich nicht vorstellen, dass die beiden anderen Zeugen nichts mitbekommen hätten, da es auch immer wieder Schreiben mit der Generaldirektion gegeben habe. Die Beschwerdeführerin merkte an, es sei bekannt, dass die genannten Zeugen Erinnerungslücken vortäuschen würden. Wenn man aus einer Justizanstalt in Wien komme, sei es sehr schwer, in einer Justizanstalt wie in XXXX korrekt zu arbeiten. In XXXX würde ein „Streichelvollzug“ stattfinden. Die Beschwerdeführerin kritisierte, dass der Anstaltsleiter nicht wollen würde, dass Absonderungen gesetzt werden würden, wenn es Beanstandungen gäbe. Es gäbe Vergünstigungen wie z.B. Mitsingen an Weihnachtschor oder Ausgang als Belohnung. Befragt nach Diskriminierungshandlungen gab die Beschwerdeführerin an, dass die jüngeren Kollegen bei der täglichen Dienstplanerstellung hinsichtlich Leitungsaufgaben bevorzugt worden wären.

Über eine weitere Kollegin, die nicht mehr an die genannte Justizanstalt zurück wolle, gab die Beschwerdeführerin an, dass im Dienstzimmer aufgehört wurde zu reden, wenn sie dieses betrat. Bei Sammelaktionen für Kolleginnen und Kollegen sei die Genannte und die Beschwerdeführerin nicht gefragt worden, ob sich diese beteiligen wollen würden. 9,5 Jahre würden nicht genügen um dazu zu gehören, „wenn man sich nicht fügt“. Die Beschwerdeführerin gab an, dass die Wiener in XXXX als Eindringlinge gesehen werden würden, „weil der Anstaltsleiter möchte quasi ‚seinen Pool/seine Leute‘ versorgen und dann kommen wir als Außenstehende“.

Die Beschwerdeführerin monierte, schon 2014 den Fachkurs für die dienstführenden absolviert zu haben, aber erst jetzt einen entsprechenden Arbeitsplatz der Bewertungsgruppe E2a bekommen zu haben.

Befragt zur Diskriminierung nach dem Geschlecht gab die Beschwerdeführerin an, dass an der Dienststelle die Frauen nicht viele leitende Positionen hätten. Die Justizanstalt sei gefühlt ein Familienbetrieb.

Der Zeuge XXXX gab im Zuge der Befragung am 22.09.2021 an, dass die Beschwerdeführerin die Nachfolgerin des Leiters der Buchbinderei in der Justizanstalt XXXX gewesen sei. Zur Zeit der Beschwerdeführerin seien dort ein bis zwei Insassen gewesen. Befragt zur Beschwerdeführerin und zu allfälligen Diskriminierungen gab der Zeuge an, dass die Beschwerdeführerin eine „Gerechtigkeitsfanatikerin, die auch unangenehmere Themen anspricht“ sei.

Mit Eventualanträgen vom 05.10.2021 ersuchte die Beschwerdeführerin um wiederholte Einvernahme eines genannten Zeugen, für den Fall, dass das Gericht annehmen würde, die Beziehung der Beschwerdeführerin mit einem genannten dienstführenden Exekutivbeamten hätte über den Zeitpunkt der Bewerbung hinaus bestanden bzw. hätte ein Vertretungsverhältnis zwischen dem genannten Beamten und der Beschwerdeführerin nicht bestanden.

Mit Schriftsatz vom 11.10.2021 übermittelte die belangte Behörde eine Auswertung zu Nachtdiensten und Überstunden an der Justizanstalt XXXX im konkreten und im Vergleich zu anderen Justizanstalten. Zur Ausschank von Alkohol an Insassen in der Justizanstalt XXXX gab die belangte Behörde an, dass es sich um eine traditionelle Geste in äußerst geringer Menge gehandelt habe, die aufgrund des Ersuchens des anwesenden Bischofs erfolgt sei. Die belangte Behörde zitierte zum allgemeinen Alkoholverbot an Justizanstalten kontroverielle Literatur. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit replizierte die belangte Behörde insoweit, als es nach Auskunft des Anstaltsleiters in der Regel private Gründe seien, weshalb sich Bedienstete nach XXXX versetzen lassen würden. Auch zwischen der Beschwerdeführerin und einem kärntner Mitarbeiter der Justizanstalt habe es eine Beziehung gegeben. Auch sie habe daher einen Bezug zu Kärnten gehabt. Der Zeuge XXXX habe angegeben, dass er nicht sagen könne, dass „Auswärtige“ in XXXX schlechter behandelt werden würden. Aus der übermittelten Auflistung von Journaldienststunden an der Justizanstalt XXXX zeige sich, dass die Beschwerdeführerin nicht wesentlich weniger zu Nachtdiensten eingeteilt worden sei als andere Bedienstete der genannten Justizanstalt. Dennoch habe die Beschwerdeführerin überdurchschnittlich hohe Abwesenheiten aufgrund von Krankenständen (3.308 Stunden)

aufgewiesen. Die belangte Behörde verwies zudem auf Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs wonach aus dem Prinzip der ausgewogenen Verteilung der Nachtdienste nicht auf ein subjektives Recht des Beamten auf Mehrleistungen abgeleitet werden könne.

Mit Schriftsatz vom 14.10.2021 beantragte die Beschwerdeführerin die Übermittlung der Aktenstücke mit den Ordnungszahlen 17 und 19 und referenzierte dabei auf die Niederschrift vom 28.09.2021, Seite 35 („OZ 17 und 19 werden elektronisch an BehV [Behördenvertreterin] übermittelt.“)

Mit Schriftsatz vom 19.10.2021 wurden der Beschwerdeführerin und der belangten Behörde die begehrten Aktenteile und weitere Aktenstücke übermittelt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist nunmehr der JA XXXX zur Dienstleistung zugewiesen.

Die Beschwerdeführerin wurde im Auswahlverfahren zur gegenständlichen begehrten Funktion einer Stellvertreterin des Betriebsleiters im Unternehmerbetrieb 2 der Justizanstalt XXXX nachvollziehbar an die letzte Stelle gereiht. Eine gesonderte Mitteilung über das Ergebnis des Auswahlverfahrens an die nicht zum Zuge gekommenen erfolgte nicht.

Im Auswahlverfahren spielten die Kriterien des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung keine Rolle.

Die Vermutung der Beschwerdeführerin, sie sei aufgrund ihres Geschlechts oder ihres Mangels, keine autochthone Kärntnerin zu sein, oder nicht mit einem Kärntner verheiratet zu sein, diskriminiert worden, konnte nicht in einen Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung gebracht werden.

Grund für die Reihung der Beschwerdeführerin an die letzte Stelle waren ihre persönlichen und fachlichen Eigenschaften. Dabei war der größte ausschlaggebende Punkt, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Neigung überzogene Kritik zu üben und aufgrund ihrer häufigen Abwesenheiten eine relativ schlechte Einschätzung durch den beurteilenden Anstaltsleiter erfuhr.

Die Anforderungen auf dem gegenständlichen begehrten Arbeitsplatz sind:

Genauere Kenntnisse des StVG und der erforderlichen Grundsatzverordnungen, Kenntnisse der Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Geräte- und Maschinenschutzverordnung, Kenntnisse im vorbeugenden Brandschutz (oder Bereitschaft sich diese anzueignen), Kenntnisse des Arbeitswesens in der Justizanstalt (Arbeitsvergütung, Kollektivverträge, Stundensätze), Kenntnisse in der IVV und IWW (bezüglich IWW, Bereitschaft sich diese anzueignen), Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse (oder Bereitschaft sich diese anzueignen), eine persönliche oder soziale Kompetenz im Umgang mit Kunden und Insassen, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, Bereitschaft zur Absolvierung von einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen, Selbstständigkeit und Flexibilität, hohe Stressresistenz und Belastungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.

Aufgabenbereich:

Unterstützung des Betriebsleiters des Unternehmerbetrieb 2 bei der Leitung des Betriebes, Vertretung des Betriebsleiters des Unternehmerbetriebes 2, ggfs. Unterstützung des Betriebsleiters des Unternehmerbetriebes 2, Arbeitsbeschaffung - Unternehmerarbeiten, Arbeitsbeschaffung für minderbegabte Insassen (kreative Angebote), Mitarbeit beim Abschluss von Arbeitsverträgen und Kalkulation von Auftragsarbeiten, Kommunikation mit Auftraggebern und Akquirierung von Arbeitsaufträgen, Übernahme der Rohmaterialien und Übergabe der fertigen Produkte, beschäftigungstherapeutische Maßnahmen, Organisation und Überwachung der Arbeitsprozesse, Anleitung der Insassen zur Arbeit, insbesondere zum Erkennen des Wertes der Arbeit, Ökonomische und ökologische Führung des Betriebes, Arbeits- und Qualitätskontrolle, Überwachung der Sicherheitsauflagen, Wartung der zur Verfügung gestellten Maschinen und Werkzeuge und Führung der Beschäftigungslisten und sämtlicher in der IVV und IWW erforderlichen Aufzeichnungen.

Besteignung

Der gegenständlichen Personalentscheidung liegt eine nachvollziehbare Begründung des Anstaltsleiters vor. Diese Begründung setzt sich mit dem gebotenen Maß an Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Beschwerdeführerin und der anderen Bewerber auseinander.

2. Beweiswürdigung:

Kritikkompetenz

Die Neigung der Beschwerdeführerin überzogene Kritik zu üben, ist mit dem Zitat des Anstaltsleiters „Management by helicopter“ – kurz landen, Staub aufwirbeln und schnell weiterfliegen – zwar pointiert, aber doch nachvollziehbar zutreffend. So meldete die Beschwerdeführerin einen Vorfall, wonach eine Besucherin (die Großmutter eines Insassen) ohne sich auszuweisen in die Anstalt gelassen wurde ohne nähere Nachforschungen und ohne den zuständigen Fachvorgesetzten einzubinden sofort beim Anstaltsleiter und stellte in diesem Zusammenhang die Unterdrückung der Meldung durch den Anstaltsleiter in den Raum. Ein weiteres – sogar auf das Bundesverwaltungsgericht bezogenes Verzerren von Tatsachenfragmenten bewies die Beschwerdeführerin damit, als sie am Ende der Verhandlung zunächst lediglich danach fragte, wo die Zahlstelle sei, sich dann darüber beschwerte, nicht zur Zahlstelle vorgelassen worden zu sein und nach näherer Befragung angab, lediglich eine inhaltliche Frage hinsichtlich der Anreise vom Zweitwohnsitz an die Zahlstelle gehabt zu haben. Diese Frage sei ihr lediglich durch die Nennung einer zuständigen Referentin beantwortet worden, die sie nicht aufsuchen habe dürfen. Dass sie also keinen Antrag abzugeben hatte, blieb bei ihrer Beschwer, nicht zur Zahlstelle gelassen worden zu sein jedoch unerwähnt. Dieses überzogene Beschwerdeverhalten zieht sich auch durch die Berufslaufbahn der Beschwerdeführerin.

So warf sie beispielsweise Ihrem Dienstgeber vor, an einer schweren Autoimmunerkrankung zu leiden, weil sie sich dienstlich gegen Hepatitis impfen habe lassen müssen.

Ihre Unterstellung, ausgeschlossen worden zu sein, weil sie nicht aus Kärnten stamme, kann nicht nachvollzogen werden. So gab die Beschwerdeführerin selbst nie an, Kontakt zu den verschiedenen Kollegenkreisen gesucht zu haben oder unverhältnismäßig zurückgewiesen worden zu sein.

Wenn die Beschwerdeführerin angibt, die Gespräche seien verstummt, als sie das Dienstzimmer betreten habe, kann dies durchaus auf ihre Neigung zu überzogener Kritik - insbesondere gegen die Kollegenschaft gerichtet - zurückgeführt werden.

Die Zeugin, die ebenfalls den subjektiven Eindruck schilderte, zurückgewiesen worden zu sein, brachte dies an einem Beispiel, wonach ihr der Anstaltsleiter den Rücken zugekehrt habe mit übertriebener persönlicher Betroffenheit zur Geltung: „Da war eine gewisse Gefühlskälte vorhanden. Er hat mir den Rücken zugekehrt Ich hatte das Gefühl, dass wir nicht warm werden miteinander. An einem Tag hat er mir das Du-Wort angeboten und am nächsten Tag waren wir wieder per Sie. Das habe ich manchmal nicht ganz verstanden.“ (VHP 27.09.2021).

Auch der Vorwurf der Beschwerdeführerin gegen die Dienstbehörde, sie sei ihren Vorwürfen nicht nachgegangen und hätte die Beschwerdeführerin dazu nicht befragt, (VHP: „es waren die Schikanen, dass mir der Anstaltsleiter keine Seminare genehmigt hat oder mir für schon genehmigte Seminare (über die GÖD) den Sonderurlaub verweigert oder gestrichen hat. Normalerweise bittet die GÖD beim Anstaltsleiter um Sonderurlaub für die jeweilige Person und dieser wird dann genehmigt. Im Gesetz wäre vorgesehen, dass die Behindertenvertrauensperson auch Seminare besuchen darf. (Nachgefragt) PV-G und Behinderteneinstellungsgesetz. R: Das haben Sie der Dienstbehörde über Ihren Anwalt mitgeteilt? BF: Das Seminar wurde glaube ich nicht erwähnt, der Rest schon. Ich wurde dazu nicht mehr befragt.“) erwies sich als haltlos, zumal die Dienstbehörde hiezu Punkt für Punkt eine ausführliche Stellungnahme abgegeben hat (Schreiben vom 20.8.2020, 2020-0.423.245, Beilage zu OZ 17 des gegenständlichen Aktes) und der Anstaltsleiter nachvollziehbar angab, für die Zeit einer Abwesenheit vom Dienst kein Seminar befürworten zu wollen. Mit der bloß formalen Kritik, die Beschwerdeführerin sei dazu nicht kontradiktorisch einvernommen worden, tritt die Beschwerdeführerin der Stellungnahme der Behörde („strenge Prüfung“) nicht entgegen.

Die am 03.06.2020 von der Beschwerdeführerin geäußerten und am 20.08.2020 von der Behörde nachvollziehbar erwiderten Mobbingvorwürfe umfassten:

ein eingestelltes Disziplinarverfahren, unterlassenes Grüßen, Eintragung einer besuchenden Person ohne Ausweis am PC der BFin, interne Ablaufprozesse, Liegemöglichkeiten für den Nachtdienst, Tonstaub, Bastelmaterial und Freizeitbeschäftigung der Insassen, Schaffung einer neuen Liegemöglichkeit, Fehlen von Kosmetikartikeln im Nassraum

des Dienstzimmers, welches auch von Insassen gereinigt wird, Erhebungen zur Verfügbarkeit für sogenannte "Einspringerdienste", Gewährung von maximal 2 Seminaren pro Jahr aus dienstlichen Gründen, vermisste E-Mail des Kommandanten der Justizwachsule zur Weiterleitung eines Urlaubsantrages der Beschwerdeführerin, von der Anstaltsleitung gebilligtes bzw. von der Beschwerdeführerin missbilligtes Ersuchen des Bischofs auch mit den aus Insassen bestehenden Chormitgliedern zu Weihnachten mit Wein anstoßen zu dürfen, unterschiedliche Dienstendezeiten, abfällige Äußerungen eines ebenfalls nicht zum Zuge gekommenen Mitbewerbers über Wiener, Teilnahme an einem Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt, Verschweigung wichtiger Seminare und früherer Tätigkeiten, Entsorgung von zwei Paar Schuhen, Bereitstellung von Spinden, Beschränkung von Ausführungen mit männlichen Insassen für alle Mitarbeiterinnen, Chronologie der Domizilwechsel und Nebenwohnsitzmeldung, ärztliche Überprüfung eines Krankenstandes, zwei weitere nicht verifizierte Vorwürfe, Antragsmodalitäten für Erholungsurlaube und Versetzungsbegehren. Diese Vorwürfe wurden von der Dienstbehörde entkräftet.

Wenn die Beschwerdeführerin den Strafvollzug in XXXX als „Streichelvollzug“ bezeichnet, weil der Anstaltsleiter nicht wolle, dass Absonderungen gesetzt werden würden, wenn es Beanstandungen gebe und weil es Vergünstigungen gebe, überzieht sie ebenfalls ihre Kritik und verkennt das Prinzip positives Verhalten zu verstärken.

Wenn die Beschwerdeführerin angibt, Insassen hätten in XXXX einen höheren Stellenwert als einige der Bediensteten, (VHP, 22.9.2021, S. 24) so ist dies nicht mit ihrer Aussage in Einklang zu bringen, wonach sie nie Probleme mit Insassen oder Kollegen (VHP, 22.9.2021, S. 29) gehabt hätte. Mit derartigen Aussagen bringt die Beschwerdeführerin lediglich zum Ausdruck, dass sie zu überzogener Kritik neigt.

Auch die folgende Aussage bringt zum Ausdruck, dass die Beschwerdeführerin zu überzogener Kritik neigt: „BF: Er betraut Personen, die ihm persönlich besser ins Konzept passen. RV: Sind das oftmals jüngere? BF: Sehr oft jüngere, ja. Weil jüngere Kollegen leichter zu leiten sind. Das war mit ‚Konzept‘ gemeint. Den jüngeren, die noch mehr werden wollen, kann man schneller etwas versprechen oder einreden.“ Eine Aussage über die inneren Beweggründe des Anstaltsleiters bei anderen Personalentscheidungen, ohne mit dem Anstaltsleiter darüber gesprochen zu haben, und ohne in diese Personalentscheidungen eingebunden gewesen zu sein, ist nicht haltbar. So gab der Anstaltsleiter bei seiner zeugenschaftlichen Befragung an, dass er mit der Beschwerdeführerin nur ein längeres Gespräch und zwar im Jahr 2012 geführt habe. Bei diesem einzigen Gespräch sei es geblieben. Die Beschwerdeführerin konnte daher ihre Unterstellung des Grundes der leichteren Leitbarkeit jüngerer Bediensteter nicht auf eigene Wahrnehmungen über den Anstaltsleiter begründen.

Auswahltest:

Wenn die Beschwerdeführerin kritisiert, der Auswahltest in Wien sei anders als jener in XXXX und die Überwachung durch „eigene Leute“ (VHP 11.10.2021) sei zu kritisieren, ist sie darauf zu verweisen, dass die Prüfung durch Vorgesetzte der eigenen Dienststelle regelmäßig durch den Gesetzgeber vorgesehen ist.

Vertretungsverhältnis Kunstbetrieb – Unternehmerbetrieb:

Wenn die Beschwerdeführerin meint, es ginge darum, dass der Unternehmerbetrieb und der Kunstbetrieb nicht in einem Vertretungsverhältnis stehen könnten, so sei sie darauf hingewiesen, dass sie selbst hinsichtlich der wachspezifischen Angelegenheiten ein Vertretungsverhältnis zwischen diesen beiden Betrieben bejahte. Der unterschwellige Vorwurf der Falschaussage kann in Bezug auf das Vertretungsverhältnis nicht nachvollzogen werden.

Seminare

Wenn die Beschwerdeführerin dem Anstaltsleiter beispielsweise vorwirft, nicht zu einem SAP Seminar gehen zu dürfen, obwohl sie dieses möglicherweise bei einer anderen Stelle brauchen würde, ist ihr entgegen zu halten, dass sie nach ihrer eigenen Aussage dieses Seminar lediglich für andere Posten brauchen würde (VHP, 22.09.2021, S 18), nicht jedoch für den eigenen. Auch das Prinzip der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit kann gegen ein derartiges Seminar sprechen.

Verzerrung von Fakten

Wenn die Beschwerdeführerin unterstellte, die Videokonferenzanlage des Justizministeriums, welche sowohl an Gerichten und an Justizanstalten über eine sichere Leitung eingesetzt wird sei kein sicheres Mittel, da in der JA XXXX die Konferenz auch im Dienst- und Besucherzimmer mitgesehen und –gehört werden könne, so ist ihr entgegenzuhalten, dass zwar im Zuge der Raumüberwachung an der Justizanstalt im verwendeten Besucherzentrum eine Kamera, nicht

jedoch ein Mikrofon - abgesehen von der Videokonferenzanlage - angebracht war.

Verzerrend wirkte ebenfalls die Unterstellung der Beschwerdeführerin, sie sei nicht vorgelassen worden um ein Formular zum Ersatz der Reisekosten abzugeben. Nach näherer Befragung stellte sich heraus, dass die Beschwerdeführerin lediglich Informationen zum Inhalt der Gebührenansprüche einholen wollte. Diese Informationen konnten der Beschwerdeführerin jedoch nicht von der Zahlstelle sondern von einer Referentin des Bundesverwaltungsgericht zerteilt werden. Diese hat ihr Büro jedoch nicht ihm öffentlich zugänglichen Bereich des Bundesverwaltungsgerichts und stand der Beschwerdeführerin telefonisch zur Verfügung.

Auch wenn die Beschwerdeführerin berechtigte Kritik übt wie z.B. zum Weisungsverhältnis zwischen dem stellvertretenden Anstaltsleiter und seiner Ehefrau, welches bei Urlaub des Anstaltsleiters und Wegfall der Zwischenebene des Justizwachkommandanten schlagend werden könnte, neigt sie zu Übertreibung der Kritik wenn sie „zwischen ziemlich allen“ ein Weisungsverhältnis erblickt und sagt: „Das sind alles Onkel, Tante, Schwägerin und Co.“

Ausweiskontrolle

Plakativ zeigen folgende Aussagen zum Thema Ausweiskontrolle einer Besucherin an der Justizanstalt XXXX , wie weit die Wahrnehmungsunterschiede zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Kollegen und Vorgesetzten liegen:

Die Beschwerdeführerin sagte am 28.09.2021 (VHP, S. 23-24): „Es war schon einmal der Fall, dass ein Insasse hätte Besuch bekommen sollen, dieser Besuch sich aber nicht ausweisen konnte. Ich habe den Besuch wieder fortgeschickt. Er kam aber wieder und der Kollege hat ihn dann zum Insassen gelassen. Ich hatte diese mitbekommen und darüber eine Meldung geschrieben. Am Ende war ich die Böse, weil ich die Meldung über den Kollegen verfasst hatte.“

Der Anstaltsleiter gab dazu befragt an: „Es wäre ein ‚frotzeln‘ der Besucher, wenn wir die Besucher jedes Mal um einen Ausweis fragen, wenn diese zweimal pro Woche auf Besuch kommen. Auch das ist die soziale Kompetenz, die mir bei der BF fehlt.“ In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass das Strafvollzugsgesetz keine flächendeckende Ausweiskontrolle der Besucher verlangt.

Wenn die Beschwerdeführerin auf Seite 24 ihrer Beschwerde anführt, es sei belanglos, dass sie während ihrer Zeit als stellvertretende Leiterin der Buchbinderei in der Justizanstalt Wien XXXX im Rahmen des allgemeinen Justizwachdienstes eingeteilt worden sei, ist ihr die Aussage des von ihr hierzu antragsgemäß befragten Zeugen entgegenzuhalten: „Z4: Was meinen Sie mit ‚durchwegs‘? R: Stammzugeteilt, 5 Tage von 7. Z4: Nein, war sie nicht. In der Regel war die BF dann eingeteilt, wenn der Betriebsleiter nicht vor Ort war.“ (VHP, 28.09.2021, S. 32). Die Befragung weiterer Zeugen und die Beischaffung von vermutlich skartierten Dienstplänen aus dem Zeitraum 2003 bis 2012 konnte dahingestellt bleiben, da diese Aussage des ehemaligen Vorgesetzten unzweifelhaft ist und der Beschwerdeführerin die - länger zurückliegende in einem anderen Betrieb erworbene - Praxiserfahrung mit der zweithöchsten Punkteanzahl ohnehin angerechnet wurde.

Bezeichnend ist es auch, wenn die Beschwerdeführerin von der Kollegenschaft geäußerte Kommentare wie „du wirst eh nie dienstführend“ moniert, die dazu angebotenen Zeugen dies jedoch nicht bestätigen konnten: „R: Haben Sie gehört, wie jemand zur BF gesagt hat „Du wirst eh nie dienstführend.“? Z1: Direkt gehört nicht, aber zwischen den Zeilen schon immer wieder.“ (VHP, 27.09.2021, S. 7); „R: Haben Sie gehört, dass jemand über die BF gesagt hat, dass sie so wie so nie Dienstführend wird? Z3: An das kann ich mich in dieser Form nicht erinnern. Das einzige, was ich mitbekommen habe war, dass schon geredet wurde, bevor die BF noch bei uns war. Das ist nur Gerede, nicht jedoch von einer bestimmten Person. R: Haben Sie den Anstaltsleiter einmal gehört, so etwas gesagt zu haben? Z3: Persönlich nicht, nein.“ (VHP, 28.09.2021, S. 28). Damit war einmal mehr offengelegt, dass die Beschwerdeführerin ihre Anwürfe auf Gerüchte gründet.

Besteignung

Die Feststellung hinsichtlich der nachvollziehbaren Begründung des Anstaltsleiters, die Beschwerdeführerin an die letzte Stelle zu reihen, ergibt sich aus den verwendeten Kriterien und der objektiv dargestellten und mit Abstufungen zu den einzelnen Unterpunkten versehenen Bewertung der einzelnen Kandidaten und der Beschwerdeführerin.

Der Anstaltsleiter konnte diese Reihung nicht nur in seiner schriftlichen Stellungnahme sondern auch im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar darlegen. Zwar wurden von ihm nicht

exakt jene Kriterien verwendet, die auch in der Ausschreibung bzw. Stellenbeschreibung genannt wurden, allerdings ist das abweichen von den Kategorien der Ausschreibung per se kein Grund von einer Diskriminierung auszugehen.

In der Kategorie Dienstalter, Wartezeit und in der Kategorie Fortbildung erhielt die Beschwerdeführerin wie auch der Bestgeeignete einen Punkt, in der Kategorie Auswahltest erhielt die Beschwerdeführerin wie der Bestgereichte drei Punkte. Keiner der Kandidatinnen und Kandidaten war bereits Dienstführender bzw. Dienstführende. Die Beschwerdeführerin wurde beim Auswahltest für E2a an die 14. Stelle, der zum Zuge gekommenen an die zwölfte Stelle gereiht, die Sonderaufgabe der Beschwerdeführerin als Behindertenvertrauensperson wurde mit zwei Punkten, die Sonderaufgaben des Zuge gekommenen als stellvertretender Abfallbeauftragter, BTF und Mitglied der Einsatzgruppe wurde mit einem Punkt bewertet. Die Kategorie Einschätzung wurde beim zum Zuge gekommenen mit einem, bei der Beschwerdeführerin mit vier Punkten beurteilt, die Praxiserfahrung des zum Zuge gekommenen wurde mit einem, jene der Beschwerdeführerin mit zwei Punkten beurteilt, Disziplinaire Vermerke wurden beim zum Zuge gekommenen mit einem, bei allen anderen mit keinem Punkt bewertet. Insgesamt erhielt die Beschwerdeführerin in der Bewertung des Anstaltsleiters für die ausgeschriebene Stelle 14 Punkte, der zum Zuge gekommene zehn Punkte. Die Punktereihung wurde dahingehend erläutert, als ein Dienstantritt vor dem Jahr 2004 mit einem Punkt ein Dienstantritt ab dem Jahr 2004 mit zwei Punkten, die Wartezeit seit der Dienstprüfung 2015 mit einem Punkt, 2019 mit zwei Punkten, die Anzahl der freiwilligen Sonderaufgaben drei und mehr mit einem Punkt, ein bis zwei mit zwei Punkten und keine mit drei Punkten bewertet wurde. Die Ränge 1 bis 5 bei Auswahltests wurden mit einem Punkt, 6 bis 10 mit zwei Punkten, 11 bis 15 mit drei Punkten und 16 bis 20 mit vier Punkten beurteilt. 5 bis 10 relevante Fortbildungen in den letzten fünf Jahren wurden mit einem Punkt, bis fünf Fortbildungen mit zwei Punkten und keine Fortbildungen mit drei Punkten bewertet. Disziplinaire Vermerke wurden je nach Schwere und bisheriger Bewährung mit ein bis drei Punkten gewichtet.

Wenn die Beschwerdeführer angab, auch bei Sonderurlaub sich nicht mit anderen Bediensteten treffen zu wollen um etwas gemeinsam zu unternehmen, bringt sie klar zum Ausdruck, dass ihr die Arbeit im Team und das Einfügen in ein Team nicht wichtig wäre.

Durchaus zutreffend gab die Beschwerdeführerin an, dass es „etwas mit [ihrer] Persönlichkeit zu tun [habe], weil [sie] nicht zu allem Ja und Amen sage und Sachen hinterfrage“, „wenn sie nicht auf ein Seminar fahren dürfe. Geringe Kritikfähigkeit und überzogene Äußerungen von Kritik haben – wie diese selbst erkennt – einen Zusammenhang mit der Persönlichkeit der Beschwerdeführerin und zeigten sich gehäuft in deren Verhaltensmustern. Hinsichtlich des Ausmaßes, der Berechtigung und der erwartbaren Folgen ihrer Kritik, lässt die Beschwerdeführerin jedoch ein gewisses Maß an Ausgewogenheit vermissen, sodass darin eine habituelle Charaktereigenschaft bzw. ein Persönlichkeitsmerkmal erblickt werden kann. Insoweit ein Zeuge die Beschwerdeführerin als Gerechtigkeitsfanatikerin bezeichnete, wurde diese Eigenschaft beschrieben.

Auch die Beschwerdeführerin selbst dürfte an ihrer uneingeschränkten Teamfähigkeit Zweifel haben, wenn sie in ihrer Bewerbung vom 03.10.2019 angibt: „Ich besitze ein hohes Maß an Durchsetzungsvermögen und bin trotzdem teamfähig wenn erforderlich.“

Beurteilung des Dienststellenleiters

Der Bestgeeignete wurde vom Dienststellenleiter wie folgt beschrieben:

„Bei der Berücksichtigung der beschriebenen hard facts und meiner persönlichen Beurteilung hat XXXX 10 Punkte erreicht und ist damit Bestgereichter. Eine schriftliche Ermahnung aufgrund einer Nachlässigkeit der Überwachung eines Beladevorganges des Lastkraftwagens und dem damit zusammenhängenden gelungenen Fluchtfall vom XXXX wurde bei der Beurteilung zu seinem Nachteil mit einem Punkt geahndet. Diese schriftliche Ermahnung muss bereits am 17. März 2020 aus dem Personalakt genommen werden. XXXX hat sowohl vor als auch nach dem angeführten Vorfall seine Arbeiten stets zur vollsten Zufriedenheit der Anstaltsleitung erledigt. XXXX ist ein äußerst engagierter Mitarbeiter, den Korrektheit, Zuverlässigkeit und besonderer Fleiß kennzeichnen. XXXX betreut vorwiegend den Fuhrpark der Anstalt und den Betrieb „PKW-Reinigung“ und ist damit auch mit der Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeiten der Insassen und weiteren betriebswirtschaftlichen Kenntnissen vertraut. Geschätzt wird seine ruhige und besonnene Art im Umgang mit Insassen als auch mit Mitarbeitern. Aufgrund seines technischen Wissens (Automechaniker) ist er auch in der Lage, Maschinen und Arbeitsgeräte aus eigenem zu warten und zu pflegen. Diese

Eigenschaft hat sich auch mit der Führung des Fuhrparks besonders positiv niedergeschlagen. XXXX ist ein „Handwerkertyp“ und in jeder Werkstätte sofort einsetzbar. Bisher ist XXXX bei Funktionsbesetzungen leider immer knapp seinen Mitbewerberinnen unterlegen und hat bisher seine Aufgaben trotzdem immer motiviert erledigt.

Aus den angeführten Gründen erscheint XXXX für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maße geeignet und wird sowohl vom Anstaltsleiter als auch vom Wirtschaftsleiter für die ausgeschriebene Funktion vorgeschlagen.“

Demgegenüber wurde die Beschwerdeführerin vom Dienststellenleiter folgendermaßen beschrieben:

„ XXXX erreicht bei der Bewertung der hard facts inklusive meiner Bewertung 14 Punkte und ist somit unter den Bewerbern an letzter Stelle gereiht. Diesbezüglich ist anzuführen, dass für das Dienstalter, die Wartezeit auf eine Funktion und für die Anzahl der absolvierten Fortbildungsveranstaltungen die Bestnote vergeben worden ist. XXXX führt in ihrer Bewerbung an, vom 1.7.2011 bis 30.8.2012 stellvertretende Leiterin des Unternehmerbetriebs in der JA XXXX gewesen zu sein. Diesem Kriterium wurde insofern Rechnung getragen, als dass XXXX bei der Bewertung der Praxiserfahrung unter den 4 Bewerberinnen der zweite Rang zugesprochen worden ist. Sie verliert damit nur einen Punkt auf den Mitbewerber XXXX , welcher aufgrund seiner dauernden Präsenz im Fuhrpark und der Autowäscherei aktuellere und durchgehende Praxiserfahrung im Betriebswesen vorweisen kann. Hierzu ist auch zu bemerken, dass im April 2019 eine MitarbeiterInnensuche für die provisorische Besetzung des Unternehmerbetrieb 2 durchgeführt worden ist, zu welchem auch XXXX ihr Interesse angemeldet hat. Vorgesehen war, alle Interessenten, bis zur Ausschreibung des Betriebs abwechselnd für Probearbeiten im Unternehmerbetrieb einzuteilen. Aufgrund der enormen Abwesenheitszeiten der XXXX , konnte ihre Zuteilung zum Unternehmerbetrieb nie stattfinden. Die Abwesenheitszeiten führten letztlich auch dazu, dass eine persönliche Einschätzung ihrer Leistungen weder durch den Unterfertigten noch durch andere Zwischenvorgesetzte erfolgen kann und somit mit der Note 4 erfolgte. Im Vergleich zum erstgereihten XXXX (762 Abwesenheitsstunden von 01/17 bis 05/19) weist XXXX eine viereinhalbfache Abwesenheit im selben Zeitraum auf (3464 Stunden). Letztlich ist noch anzuführen, dass sich XXXX grundsätzlich um jede freie Funktion in der Anstalt bewirbt (letztlich Frühjahr 2019 als stv. Abteilungskommandantin) offensichtlich mit dem persönlichen Ziel, Dienstführende zu werden. Vollzugsinhaltliche Ziele der Frau XXXX sind daher schwer verifizierbar.

Aus den angeführten Gründen erscheint Frau XXXX unter allen Bewerbern am wenigsten geeignet.“

Bescheid

Im Bescheid begründete die belangte Behörde ihre Auswahlentscheidung nachvollziehbar wie folgt:

„Dazu, dass sich aus Ihrer Sicht zeige, dass die Dienstbehörde Ihrem Vorbringen, wonach Ihre besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten nur sehr stark verkürzt wiedergegeben worden seien, nichts entgegenzusetzen habe, wird entgegnet, dass Sie dabei übersehen, dass auf Seite 4 der Mitteilung vom 7. Oktober 2020 zunächst zum Besetzungsverfahren (allgemein) ausgeführt wurde, auf Seite 13 zu Ihnen im Detail und Ihrem Vorbringen aus Ihrem Antrag vom 14. Mai 2020. Es wurden im Rahmen des Besetzungsverfahrens vom Anstaltsleiter bei dessen Beurteilung und Einschätzung sehr wohl alle Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten (lt. Punkt 6. Des Bewerbungsbogens) berücksichtigt. Insbesondere erhielten Sie für die von Ihnen absolvierten Fortbildungsveranstaltungen die Bestnote ‚1‘.

Sie führen in Punkt 6. Ihres Bewerbungsbogens („besondere“ Kenntnisse und Fähigkeiten) zahlreiche Kenntnisse und Fähigkeiten an, die hauptsächlich das im Rahmen des gegenständlichen Arbeitsplatzes erforderliche Wissen betreffen, wobei alle Bewerber*innen dieses Wissen aufgrund ihrer Ausbildung aufweisen. Dazu ist auch anzumerken, dass alle Mitbewerber des gegenständlichen Besetzungsverfahrens, sowohl beim E2a-Auswahltest auch also bei der abschließenden E2a-Dienstprüfung, besser abgeschnitten haben als Sie.

Bezogen auf die Weiterbildung ist allerdings auch festzuhalten, dass Sie zum überwiegenden Maße in Ihrer Funktion als Behindertenvertrauensperson bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen Weiterbildungen absolvierten. Die Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen u.a. an der Strafvollzugsakademie ist nur spärlich zu finden.

Dennoch ist erneut darauf hinzuweisen, dass Sie in diesem Punkt - unter Zugrundelegung eines großzügigen Maßstabes - mit der Bestnote (1) bewertet wurden.

Dabei handelt es sich u.a. um ‚Hard Facts‘. Die Bewertung der ‚Soft Skills‘ in der Rubrik ‚Einschätzung‘, wozu auch die Bewertung der tatsächlich erbrachten Leistung, der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit zählt und welche

insbesondere auch aufgrund der Informationseinholung (Leistungsnachweis) bei den Zwischenvorgesetzten (im Rahmen des Besetzungsverfahrens) erfolgt, ist für die erfolgreiche Arbeit (in einem Betrieb oder in einer Abteilung) von ganz besonderer Bedeutung. Ihre Argumentation, wonach das Bewertungskriterium „Einschätzung“ von keinerlei Relevanz für die ausgeschriebene Stelle sei, ist schlichtweg verfehlt.

Unter die ‚Soft Skills‘ wurden vor allem folgende Kompetenzen subsumiert: persönliche und soziale Kompetenz im Umgang mit Kunden und Insassen, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft, Selbstständigkeit und Flexibilität, (hohe) Stressresistenz und Belastungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen. Für diese Bewertung waren die Punkte 1-5 vorgesehen (1 galt dabei als beste, 5 als schlechteste Bewertung). Diese Punkte wurden vom Anstaltsleiter nach Rücksprache mit dem unmittelbar Vorgesetzten vergeben. Dazu ist jedoch festzuhalten, dass der Anstaltsleiter Ihnen diese „Soft Skills“ nur in einem wesentlich geringeren Ausmaß konstatieren konnte als Ihren Mitbewerbern.

Für die Bewertung der ‚Hard Skills‘ konnten bis zu 14 Punkte (im schlechtesten Fall) und 5 Punkte (im besten Fall) vergeben werden. Für die Bewertung der ‚Soft Skills‘ bis zu 8 Punkte (im schlechtesten Fall) und 2 Punkte (im besten Fall). Es überwiegen daher die eindeutig leichter objektivierbaren ‚Hard Skills‘. Sie erreichten bei den ‚Hard Skills‘ 8 Punkte und bei den ‚Soft Skills‘ 6 Punkte.

Bei den ‚Hard Skills‘ wurden Sie sowohl beim ‚Dienstalter‘ als auch bei der ‚Wartezeit seit Ablegung der Dienstprüfung‘ mit der Bestnote 1 bewertet. GrInsp XXXX fehlen im Vergleich drei Dienstjahre, jedoch befand sich dieser (s.u.) insgesamt eine wesentlich längere Zeit im Dienst. Für den Erfolg beim Auswahltest erhielten Sie wie auch GrInsp XXXX 3 Punkte. Gar nicht ins Kalkül gezogen wurde der Umstand, dass Sie den Auswahltest für die E2a-Grundausbildung überhaupt erst im 4. Anlauf bestanden haben.

Bei den ‚Sonderaufgaben‘ verlieren Sie einen Punkt auf Ihren Mitbewerber GrInsp XXXX. Zu Ihrem Vorhalt, wonach die Bewertung der „Sonderaufgaben“ aus Ihrer Sicht keinerlei Relevanz für die ausgeschriebene Funktion hätte und die freiwillige Übernahme von nach Art und Umfang völlig unbestimmten Sonderaufgaben zur Begründung der besonderen Eignung von GrInsp XXXX für den gegenständlichen Arbeitsplatz unsachlich sei, ist anzumerken, dass gerade die freiwillige Übernahme solcher Sonderaufgaben eine entsprechende Leistungsbereitschaft und Engagement dokumentiert und auch bekannt sein dürfte, dass derartige Sonderaufgaben im Rahmen von Besetzungsverfahren stets positiv hervorgehoben und gewertet werden. Beispielsweise ist GrInsp XXXX stellvertretender Abfallbeauftragter, Mitglied der Betriebsfeuerwehr der Justizanstalt XXXX sowie Mitglied der Einsatzgruppe.

Beim Kriterium ‚Praxiserfahrung‘ verlieren Sie einen Punkt. Dazu ist auszuführen, dass Sie von XXXX bis XXXX vorübergehend als ‚stellvertretende Betriebsleiterin‘ in der Justizanstalt Wien- XXXX tätig waren. Seither werden Sie im ‚allgemeinen Justizwachdienst‘ verwendet. Zu Ihrer behaupteten 10-jährigen betriebsbezogenen Tätigkeit ist auszuführen, dass Sie in Ihrem Antrag vom 14. Mai 2020 anführen, dass sie 5 Jahre Erfahrung als Betriebsleiter-Stellvertreter E2a und 5 Jahre Erfahrung als Betriebsleiter-Stellvertreter E2b in der Justizanstalt Wien- XXXX aufweisen. Nochmals festzuhalten ist, dass im SAP lediglich eine Funktionsabteilung für den Zeitraum XXXX bis XXXX für diesen Arbeitsbetrieb aufscheint. Von der Dienstbehörde werden sehr wohl alle vorliegenden Daten im SAP erfasst.

In der darüberhinausgehenden Zeit wurden Sie laut SAP im ‚allgemeinen Justizwachdienst‘ verwendet. Eine 10-jährige Tätigkeit im Betriebsbereich kann daher nicht erkannt werden. Selbst wenn Sie zur Arbeit in Betrieben herangezogen wurden, so zählen diese Einteilungen zu den Aufgaben des ‚allgemeinen Justizwachdienstes‘, wobei Sie selbst zugestehen, dass Sie zu dieser Zeit im ‚allgemeinen Justizwachdienst‘ eingeteilt waren, und diese Aufgaben daher von allen im allgemeinen Justizwachdienst eingeteilten Bediensteten wahrgenommen werden müssen (so auch von XXXX). Darüber hinaus liegt diese von Ihnen behauptete - wahrgenommene Betriebstätigkeit schon beinahe acht Jahre zurück.

Ihre bisherige Tätigkeit als Stellvertreterin Betriebsleiter Unternehmerbetrieb (Bewertung E2a/1) in der Justizanstalt Wien- XXXX in der Zeit vom XXXX bis XXXX wurde daher von der Anstaltsleitung der Justizanstalt XXXX sowohl im Quervergleich als auch in der Bewertungstabelle entsprechend berücksichtigt und gewürdigt. Davor waren in der Justizanstalt Wien- XXXX im allgemeinen Justizwachdienst (E2b/GL) eingeteilt.

Zu Ihren Abwesenheitszeiten ist auszuführen, dass - wie bereits eingangs ausgeführt - Hintergrund der Einrichtung des Unternehmerbetriebs 2 in der Justizanstalt XXXX war, eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Insass*innen zu erreichen. Eine Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels war die Umwandlung des Betriebs „Drucksorten“ in einen Unternehmerbetrieb 2.

Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn Betriebe konstant besetzt sind bzw. die Abwesenheitszeiten der Betriebsleiter sich auf ein übliches Durchschnittsmaß beschränken. Für die Besetzung des Unternehmerbetriebs 2 werden mindestens 2100 Mitarbeiterstunden pro Jahr benötigt. Da in diesem Betrieb mindestens 20 bis 30 Insassinnen eingeteilt sind, ist es umso wichtiger, dass der Unternehmerbetrieb 2 keine Schließtage aufweist. Bei Ausfall beider dem Betrieb zugewiesenen Mitarbeiter*innen (Betriebsleiter und Stellvertreter*in Betriebsleiter*in), muss der Betrieb mangels vorhandener Personalressourcen geschlossen werden.

Von Ihnen wird vorgebracht, dass es allgemein gelebte dienstliche Praxis sei, dass es in derartigen Fällen, in denen sowohl die/der Betriebsleiter*in als auch deren/dessen Stellvertreter*in abwesend seien, der Betrieb nicht geschlossen, sondern eine/ein Justizwachebeamte*r ersatzweise herangezogen würde. In concreto hätte auf RevInsp XXXX zurückgegriffen werden können.

Dazu ist zunächst auf die durchschnittlichen An- und Abwesenheitszeiten hinzuweisen: GrInsp XXXX weist eine durchschnittliche Anwesenheitszeit von 1324 Stunden pro Jahr auf.

Der Betriebsleiter des Unternehmerbetriebs 2, BezInsp XXXX, weist aufgrund bestehender gesundheitlicher Probleme eine durchschnittliche Anwesenheitszeit von 961 Stunden pro Jahr auf. Als Vergleichszeitraum wurde Jänner 2017 bis Mai 2019 herangezogen, wobei Sie in diesem Zeitraum nur 485 Anwesenheit pro Jahr aufzuweisen hatten.

Zwischen GrInsp XXXX und Ihnen besteht sohin ein Unterschied in den Anwesenheitszeiten von 839 Stunden pro Jahr. Bei Hochrechnung der Anwesenheitsstunden wurde davon ausgegangen, dass GrInsp XXXX dem Unternehmerbetrieb 2 rund 2285 Stunden pro Jahr zur Verfügung steht, was einen durchgehenden Anstaltsbetrieb sichert.

Aufgrund Ihrer Abwesenheitszeiten wäre mit einer Schließung von ca. 1/3 der Arbeitszeit zu rechnen gewesen, was dazu geführt hätte, dass die 20-30 Insass*innen ohne Beschäftigung in ihren Hafträumen verbleiben müssten. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Liefertermine mit Kunden, die vereinbart werden, auch eingehalten werden müssen.

Mit dem Betriebsleiter BezInsp XXXX wurde im Zuge eines Mitarbeitergesprächs 2019/2020 auch eine Zielvorgabe von 24.000 Arbeitsstunden für Insassinnen vereinbart, welches damit um knapp 30% unterschritten würde.

Berechnung der durchschnittlichen Anwesenheitszeiten/Jahr:

[...]

Ihre Abwesenheitszeiten wurden daher nicht willkürlich ausgewählt bzw. gewichtet, waren jedoch bei der Besetzung des Arbeitsplatzes eines Stellvertreters sehr wohl zu berücksichtigen, da die Funktion Stellvertreter*in Betriebsleiter*in im Unternehmerbetrieb 2 auch eine Vertretung des Betriebsleiters darstellt, dieser aufgrund seines gesundheitlichen Zustandes seine Funktion nur eingeschränkt ausüben kann, weshalb eine durchgehende Stellvertretung umso wichtiger ist. Eine konstante Besetzung (zeitlich und persönlich) ist in einem Unternehmerbetrieb insbesondere schon deshalb unumgänglich, um Kundenkontakte und Liefertermine mit den Auftraggebern aufrechterhalten zu können.

Zwar werden Bedienstete des allgemeinen Justizwachdienstes auch in Betrieben (tageweise) eingeteilt, jedoch müsste bei Ihren hohen Abwesenheitszeiten - wie bereits ausgeführt - für 1/3 der Zeit pro Jahr ein anderer Bediensteter von seinem Arbeitsplatz abgezogen und im Betrieb eingeteilt werden. Aus den oben angeführten Gründen (insb. Pflegen von Kundenkontakten, Aufrechterhaltung von Lieferterminen, etc.) geht Ihre Argumentation ins Leere.

Sie führen aus, dass Ihre Abwesenheiten auf ‚Schikanen‘ des Leiters und des Justizwachkommandanten zurückzuführen seien und verweisen auf eine Äußerung Ihrerseits vom 6. Juli 2020 zu 2020-0.360.276. Dazu ist anzumerken, dass Ihre in dem genannten Verfahren erhobenen Vorwürfen seitens der Dienstbehörde einer strengen Prüfung unterzogen wurden, anhand der dort vorliegenden Erhebungsergebnisse jedoch keinerlei Verhaltensweisen bzw. Arbeitsbedingungen erkannt werden konnten, welche die menschliche Würde verletzen bzw. dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (im Hinblick auf § 43a BDG 1979). Das wurde Ihnen auch mit Mitteilung vom 20. August 2020 mitgeteilt und von Ihnen zur Kenntnis genommen.

Auch wenn Ihre Abwesenheiten auf Grund schwerer Krankheiten und daher mehreren erforderlichen Operationen resultierten, so handelt es sich dennoch um Abwesenheitszeiten, die bei der Arbeitsplatzbesetzung zu berücksichtigen und ins Kalkül zu ziehen sind, insbesondere, wenn mit derartigen zukünftigen langen Abwesenheiten bereits im Rahmen des Besetzungsverfahrens zu rechnen ist.

Zu dem Probetrieb eines Unternehmerbetriebs und Ihrem Vorbringen, dass Ihnen dieser nicht zugänglich gemacht und sie nicht einmal als in Frage kommend erwähnt worden seien ist festzuhalten, dass Ihr diesbezügliches Vorbringen in keinster Weise den Tatsachen entspricht.

Da das Verfahren zur Umwandlung des Betriebs ‚Drucksorten‘ in einen ‚Unternehmerbetrieb 2‘ Anfang des Jahres 2019 noch nicht abgeschlossen gewesen ist, wurde vom 12. April 2019 bis zum 3. Mai 2020 eine Mitarbeiter*innensuche für den Probetrieb eines Unternehmerbetriebes durchgeführt. Bei dieser internen Mitarbeiter*innensuche wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass mit einer Bewerbung kein Anspruch auf eine Betreuung mit dem Arbeitsplatz besteht.

Beabsichtigt war, Bewerber über konstante Zeiträume diesem Betrieb zuzuteilen, um einerseits ihre Eignung unter Beweis stellen zu können, andererseits aber auch, den Interessent*innen einen Einblick in dieses Arbeitsfeld zu ermöglichen. Vorgesehen war, alle Interessent*innen für konstante Zeiträume dem Probetrieb zuzuteilen.

Im Zuge dieser Mitarbeiterinnen suche haben sich vier Bedienstete beworben, darunter auch Sie. Im Zeitraum des Probetriebs des Unternehmerbetriebs 2 waren Sie im Juni 2019 insgesamt drei Tage im Dienst (ein Tag davon am Wochenende), im Juli 2019 insgesamt vier Tage im Dienst (zwei Tage davon am Wochenende) und von XXXX bis XXXX zur Justizanstalt XXXX dienstzugeteilt.

Zusammengefasst ist daher festzuhalten, dass Sie sich für den Probetrieb sogar selbst bewarben, während des 11-monatigen Probetriebs (für den Sie sich bewarben!) jedoch lediglich an vier Werktagen in der Justizanstalt XXXX im Dienst waren, weshalb Ihr Vorbringen dahingehend, dass einerseits die Abwesenheiten nicht kausal dafür waren, dass Sie dem Betrieb nicht zugeteilt waren, und andererseits Ihnen dieser gar nicht zugänglich gemacht worden sei, als unrichtig zurückzuweisen sind.

Zu Ihrem Vorbringen in Ihrem Antrag vom 14. Mai 2020, wonach Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit im ‚allgemeinen Justizwachdienst‘ unter anderem die ‚Vertretung des Abteilungskommandanten in sämtlichen Belangen‘ und die ‚Vertretung der Betriebsleiter in sämtlichen Belangen‘ wahrnahmen, ist auszuführen, dass diese Angaben nicht der Realität entsprechen. Es handelte sich hier lediglich um eine bloße und tageweise Diensteinteilung in einem Anstaltsbetrieb oder auf einer Abteilung. Würde man dies als Vertretung des Betriebsleiters bzw. des Abteilungskommandanten werten so müsste man die hohen Vertretungszeiten des XXXX ebenso hervorheben.

In diesem Zusammenhang ist zu den von Ihnen auf Seite 10f des Antrages ausgeführten Einteilungen in Betrieben anzumerken, dass diese Einteilungen zu den Aufgaben des ‚allgemeinen Justizwachdienstes‘ gehören und daher auch von allen im ‚allgemeinen Justizwachdienst‘ verwendeten Bediensteten wahrgenommen wird (vgl. dazu auch die Ausführungen auf Seite 17 des Bescheids). In Ihrer Stellungnahme vom 28. Oktober 2020 gehen Sie auf diesen Punkt nicht mehr ein.

Zu Ihrem Vorbringen in Ihrem Antrag vom 14. Mai 2020, wonach eine Dienstpflichtverletzung des Grlnsp XXXX keine sachgerechte Würdigung erfahren hätte und Ihrer diesbezüglichen Konkretisierung in der Stellungnahme vom 28. Oktober 2020, ist (nochmals) auszuführen, dass hinsichtlich des Vorfalls vom XXXX eine schriftliche Ermahnung gemäß § 109 Abs 2 BDG 1979 gegenüber Revlnsp (nunmehr Grlnsp) XXXX ausgesprochen worden ist, welche sich - wie auch in der Mitteilung vom 7. Oktober 2020 ausgeführt (Seite 16) - zum Zeitpunkt des Besetzungsverfahrens und daher zum Zeitpunkt der Entscheidung des Anstaltsleiters im Akt befand, daher im Zuge der Bewertung des Anstaltsleiters auch entsprechend gewürdigt wurde (1 Punkt). Im Rahmen der Mitteilung vom 7. Oktober 2020 wurde auch angemerkt, dass sich diese nunmehr nicht mehr im Akt befindet (vgl. die Ausführungen in der Mitteilung vom 7. Oktober 2020, Seite 15). Ihre Ausführungen zu dem Vorfall vom XXXX entsprechen (weiterhin) nicht den Tatsachen und werden wie auch bereits in der Mitteilung vom 7. Oktober 2020-entschieden zurückgewiesen. Die Insassen sind vom Freigang (Arbeiten ohne Bewachung) nicht zurückgekehrt, Revlnsp (nunmehr Grlnsp) XXXX hatte nicht deren Flucht zu verantworten.

Zu Ihrem Vorbringen in Ihrem Antrag vom 14. Mai 2020, wonach der Anstaltsleiter das technische Wissen von Revlnsp (nunmehr Grlnsp) XXXX, welches dieser als Automechaniker erworben hat, als entscheidungsrelevant in den Vordergrund gestellt habe ist auszuführen, dass diese Eigenschaft und die damit zusammenhängenden Vorteile für eine Betriebsleitung in der Beurteilung einer von vielen Aspekten waren. Jedenfalls war dieser Punkt nicht alleine entscheidungsrelevant. Dennoch muss angemerkt werden, dass die Pflege und Wartung von Maschinen und Werkzeugen ein Teil der Arbeit in allen Betrieben ist.

Darüber hinaus war RevInsp (nunmehr GrInsp) XXXX bis zur Betrauung mit der gegenständlichen Funktion jahrelang und zuverlässig für den Fuhrpark und die KFZ-Wartung und Reinigung zuständig (lt. Geschäftseinteilung!). RevInsp (nunmehr GrInsp) XXXX wurde vom Anstaltsleiter als äußerst engagierter, korrekter und zuverlässiger Mitarbeiter beschrieben, welcher - aufgrund seiner Erfahrung in der Betreuung des Fuhrparks und PKW Reinigung - auch mit der Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeiten der Insassen und weiteren betriebswirtschaftlichen Kenntnissen vertraut ist.

RevInsp (nunmehr GrInsp) XXXX erreichte in Summe sohin eine deutlich höhere Punkteanzahl und wurde daher als Bestgereihter zur Besetzung vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wurde auch vom örtlich zuständigen Dienststellenausschuss der Justizanstalt XXXX und dem Zentralausschuss für die Bediensteten des Exekutivdienstes an Justizanstalten befürwortet. Ebenso wurde die Bundesgleichbehandlungsbeauftragte im Besetzungsverfahren eingebunden.

Im Punkteranking lagen RevInsp (nunmehr GrInsp) XXXX und RevInsp XXXX deutlich und RevInsp XXXX einen Punkt vor Ihnen. Bei nicht zumindest gleicher Eignung kann daher von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG (iVm § 11c B-GIBG) keine Rede sein (vgl. § 11c B-GIBG [...] ‚gleich geeignet‘ [...] sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen [...]).

Vom Lebensalter ist GrInsp XXXX ein halbes Jahr älter als Sie, richtig ist, dass Sie ein höheres Dienstalter (drei Jahre) im Vergleich zu GrInsp XXXX aufweisen. Vergleicht man allerdings die erbrachten Dienststunden des Zeitraums seit Ihrer Versetzung zur Justizanstalt XXXX mit 1. September 2012 bis Ende 2019 so ergibt sich bereits daraus eine wesentlich höhere Praxiserfahrung von GrInsp XXXX . Dieser wies im gegenständlichen Zeitraum 11.994 Anwesenheitsstunden auf, Sie hingegen nur 6.502. Daraus ergibt sich eine Differenz von ca. 2,5 Jahren Dienstleistung in den letzten sieben Jahren und drei Monaten. Es bleibt daher aus diesen Gründen weder Platz für eine behauptete Altersdiskriminierung nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG noch erfolgte eine mangelnde Berücksichtigung Ihrer Praxiserfahrung.

Abschließend ist noch zu der von Ihnen im Rahmen Ihres Antrages vom 14. Mai 2020 angeführten besseren Eignung Ihrer

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at