

RS Dok 2005/1/28 145/10-BK/04

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.01.2005

Norm

BDG §36

BDG §38 Abs1

BDG §38 Abs3 Z1

BDG §39

BDG §40 Abs2

BDG §229 Abs3

PBVG §4

PTSG §17a Abs8

AVG §66 Abs2

1. PBVG § 4 heute
2. PBVG § 4 gültig ab 01.07.1996
1. PTSG § 17a heute
2. PTSG § 17a gültig von 01.01.2014 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. PTSG § 17a gültig ab 28.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. PTSG § 17a gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. PTSG § 17a gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. PTSG § 17a gültig von 21.08.2003 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
7. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
8. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999
1. AVG § 66 heute
2. AVG § 66 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 66 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Schlagworte

PostBea, Versetzung ins Jobcenter, Begriff Dienststelle, Betrieb, Organisation, Bestimmtheit der neuen Verwendung, konkreter Arbeitsplatz, Bedachtnahme auf Behinderung

Rechtssatz

Dem gegenständlichen Bescheid gingen eine Vielzahl von Versetzungsbescheiden verschiedener Personalämter der Österreichischen Post AG in ein zentrales bzw. in regionale Jobcenter voraus, die regelmäßig von der BerK wegen mangelnder Bestimmtheit aufgehoben wurden (vgl. u.a. BerK 3.6.2004, GZ 34/9- BK/04, ebenso BerK 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04). Dabei wurden seitens der BerK als Aufhebungsgründe das Fehlen der Beschreibung der Organisation der Dienststelle und einer konkreten Beschreibung des ArbPl innerhalb des Jobcenters gerügt (BerK 3.6.2004, GZ 34/9- BK/04). In den vorangehenden Erkenntnissen der BerK hat die BerK ausgesprochen, dass die DBeh die Organisation

und die Arbeitsplätze so zu definieren hat, dass für den Beamten erkennbar ist, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist. Ein bloßer Rückschluss vom Ausspruch des Bescheides, wonach die Verwendung auf einen der dienstrechtlichen Stellung entsprechenden ArbPl erfolgt, stellt keine konkrete Beschreibung des ArbPl dar. Auch wenn der Gesetzgeber dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftseinteilung" im Sinne des § 36 BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der PTA nicht vorgesehen hat, offensichtlich einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltung ermöglichen wollte, muss für den auf einen neuen "ArbPl" versetzten Beamten doch erkennbar sein, mit welchen Pflichten sein neuer ArbPl verbunden ist. Dem gegenständlichen Bescheid gingen eine Vielzahl von Versetzungsbescheiden verschiedener Personalämter der Österreichischen Post AG in ein zentrales bzw. in regionale Jobcenter voraus, die regelmäßig von der BerK wegen mangelnder Bestimmtheit aufgehoben wurden (vergleiche u.a. BerK 3.6.2004, GZ 34/9- BK/04, ebenso BerK 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04). Dabei wurden seitens der BerK als Aufhebungsgründe das Fehlen der Beschreibung der Organisation der Dienststelle und einer konkreten Beschreibung des ArbPl innerhalb des Jobcenters gerügt (BerK 3.6.2004, GZ 34/9- BK/04). In den vorangehenden Erkenntnissen der BerK hat die BerK ausgesprochen, dass die DBeh die Organisation und die Arbeitsplätze so zu definieren hat, dass für den Beamten erkennbar ist, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist. Ein bloßer Rückschluss vom Ausspruch des Bescheides, wonach die Verwendung auf einen der dienstrechtlichen Stellung entsprechenden ArbPl erfolgt, stellt keine konkrete Beschreibung des ArbPl dar. Auch wenn der Gesetzgeber dadurch, dass er eine formelle Gleichstellung von Fragen der "Geschäftseinteilung" im Sinne des Paragraph 36, BDG für die privatrechtlichen Organisationsmechanismen der PTA nicht vorgesehen hat, offensichtlich einen gewissen Freiraum für flexible Gestaltung ermöglichen wollte, muss für den auf einen neuen "ArbPl" versetzten Beamten doch erkennbar sein, mit welchen Pflichten sein neuer ArbPl verbunden ist.

Wesentlich ist also das Zusammenspiel aus einerseits organisatorischen Rahmenbedingungen, in denen der einzelne ArbPl eingebettet ist, und andererseits dessen näherer Beschreibung. Je klarer die organisatorische Einbettung den Arbeitsinhalt vorgibt, desto geringer werden die Anforderungen an die nähere Beschreibung des ArbPl sein.

Eine Einschränkung hinsichtlich der Verwendung einer bestimmten Art der Organisationsvorschrift (etwa Geschäftseinteilung) besteht nicht.

Allerdings wurde seitens der BerK auch mit Bezugnahme auf das Bestimmtheitsgebot gefordert (vgl. etwa BerK 16.3.2004, GZ 15/15- BK/04), dass die tatsächliche Organisation eine Zuordnung zu Arbeitsplätzen ermöglicht. Klare organisatorische Strukturen bringen die dort eingesetzte Arbeitskraft zielgerichtet zur Bewältigung der Aufgabenstellungen zum Einsatz und die organisatorischen Rahmenbedingungen definieren für die Mitarbeiter ihre Ansprechpartner etwa auch hinsichtlich eigener Initiativen zur Bewältigung dieser Aufgabenstellungen. Allerdings wurde seitens der BerK auch mit Bezugnahme auf das Bestimmtheitsgebot gefordert (vergleiche etwa BerK 16.3.2004, GZ 15/15- BK/04), dass die tatsächliche Organisation eine Zuordnung zu Arbeitsplätzen ermöglicht. Klare organisatorische Strukturen bringen die dort eingesetzte Arbeitskraft zielgerichtet zur Bewältigung der Aufgabenstellungen zum Einsatz und die organisatorischen Rahmenbedingungen definieren für die Mitarbeiter ihre Ansprechpartner etwa auch hinsichtlich eigener Initiativen zur Bewältigung dieser Aufgabenstellungen.

Dem aktuellen Bescheid wurden nun nur Organigramme angeschlossen, aus denen ersichtlich ist, dass das Jobcenter als nachgeordnete Organisationseinheit des regionalen Personalamtes/-managements eingerichtet ist.

Inwieweit das Jobcenter nun einen eigenständigen Betrieb darstellt (vgl. § 4 Post-Betriebsverfassungsgesetz iVm § 17a Abs. 8 PTSG), insbesondere aber inwieweit sich aus der internen Organisation dieses Betriebs die Abgrenzung der Arbeitsplätze - insbesondere jenes, auf dem der BW tätig werden soll, ohnehin schon deutlich ergibt, ist jedoch nicht ersichtlich. Inwieweit das Jobcenter nun einen eigenständigen Betrieb darstellt (vergleiche Paragraph 4, Post-Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit Paragraph 17 a, Absatz 8, PTSG), insbesondere aber inwieweit sich aus der internen Organisation dieses Betriebs die Abgrenzung der Arbeitsplätze - insbesondere jenes, auf dem der BW tätig werden soll, ohnehin schon deutlich ergibt, ist jedoch nicht ersichtlich.

Was nun die Konkretisierung der Tätigkeitsfelder im Jobcenter in der Tätigkeitsbeschreibung anlangt, so hängt es von der Klarheit der Organisationsstruktur ab, inwieweit nunmehr dem Bestimmtheitsgebot Genüge getan ist.

Im gegenständlichen Versetzungsbescheid beschreibt die DBeh, die mit dem ArbPl im Jobcenter verbundenen Aufgaben wie folgt:

"Beim Jobcenter X. werden Sie im Rahmen Ihrer Mitarbeit an Prozess-, Projekt- und Qualitätsentwicklung konkret für folgende Maßnahmen herangezogen werden:"Beim Jobcenter römisch zehn. werden Sie im Rahmen Ihrer Mitarbeit an Prozess-, Projekt- und Qualitätsentwicklung konkret für folgende Maßnahmen herangezogen werden:

- -Strichaufzählung
Archivierung, administrative Mithilfe
- -Strichaufzählung
Lagerarbeit
- -Strichaufzählung
einfache angelernte manuelle Tätigkeiten
- -Strichaufzählung
diverse Sortier- und Zustellarbeiten
- -Strichaufzählung
Lenken von Kraftfahrzeugen
- -Strichaufzählung
Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen
- -Strichaufzählung
Selbststudium
- -Strichaufzählung
Teilnahme an Schulungen."

§ 229 Abs. 3 BDG bestimmt, dass für die Beamten im PTA-Bereich durch Verordnung festzulegen ist, welche Organisationseinheiten und welche weiteren gleichwertigen Verwendungen den in der Anlage 1 Z 30 bis 38 BDG angeführten Kategorien zugeordnet sind. Gestützt auf diesen § 229 Abs. 3 BDG und § 17a Abs. 3 PTSG hat der Vorstand eine solche Verordnung über die Zuordnung der Verwendung der Beamten, die zur Dienstleistung zugewiesen sind, zu Verwendungs- und Dienstzulagengruppen (Post-Zuordnungsverordnung) erlassen. Schon aus der Möglichkeit der Erlassung der Post-Zuordnungsverordnung nach § 229 Abs. 3 BDG ist ersichtlich, dass keine Einschränkung der Österreichischen Post AG bei der Organisation des Betriebes und der Verwendung der Beamten auf genau die im BDG vorgesehenen "Berufsbilder" gegeben ist. Auch die "Berufsbilder" nach dem BDG weisen regelmäßig keine besonders detaillierte Beschreibung auf, sondern stellen sehr stark auf die jeweilige Funktion in der Organisation ab ("Lagerarbeiter"; "Schreibkraft" etc.). Paragraph 229, Absatz 3, BDG bestimmt, dass für die Beamten im PTA-Bereich durch Verordnung festzulegen ist, welche Organisationseinheiten und welche weiteren gleichwertigen Verwendungen den in der Anlage 1 Ziffer 30 bis 38 BDG angeführten Kategorien zugeordnet sind. Gestützt auf diesen Paragraph 229, Absatz 3, BDG und Paragraph 17 a, Absatz 3, PTSG hat der Vorstand eine solche Verordnung über die Zuordnung der Verwendung der Beamten, die zur Dienstleistung zugewiesen sind, zu Verwendungs- und Dienstzulagengruppen (Post-Zuordnungsverordnung) erlassen. Schon aus der Möglichkeit der Erlassung der Post-Zuordnungsverordnung nach Paragraph 229, Absatz 3, BDG ist ersichtlich, dass keine Einschränkung der Österreichischen Post AG bei der Organisation des Betriebes und der Verwendung der Beamten auf genau die im BDG vorgesehenen "Berufsbilder" gegeben ist. Auch die "Berufsbilder" nach dem BDG weisen regelmäßig keine besonders detaillierte Beschreibung auf, sondern stellen sehr stark auf die jeweilige Funktion in der Organisation ab ("Lagerarbeiter"; "Schreibkraft" etc.).

Bei der Frage, ob diese positive Tätigkeitsumschreibung solcher Jobcenterarbeitsplätze ausreichend ist, muss gewürdigt werden, dass die konkreten zu lösenden Aufgabenstellungen (Prozess-, Projekt- und Qualitätsentwicklungen) gegenwärtig noch gar nicht bekannt oder definiert bzw. beauftragt wurden. Die DBeh ist daher angehalten, die zu erwartenden Aufgabenstellungen so präzise wie möglich zusammenzufassen, gleichzeitig aber Rahmenbedingungen zu schaffen, die einer raschen Einsatzmöglichkeit - ohne dass in jedem Fall vorher eine Überarbeitung der Tätigkeitsumschreibung erfolgen müsste - sicherstellen. Dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass präzisere Formulierungen, die die Realität nicht abbilden, nicht hilfreich sind. In diesem Zusammenhang übersieht der erkennende Senat nicht, dass letztlich der unmittelbare Vorgesetzte im Zuge der mittels Weisung erteilten konkreten Dienstaufträge für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach §§ 36, 39 und 45 BDG und die endgültige Präzisierung des Aufgabenfeldes verantwortlich ist. Bei der Frage, ob diese positive Tätigkeitsumschreibung solcher Jobcenterarbeitsplätze ausreichend ist, muss gewürdigt werden, dass die konkreten zu lösenden Aufgabenstellungen (Prozess-, Projekt- und Qualitätsentwicklungen) gegenwärtig noch gar nicht bekannt oder definiert bzw. beauftragt

wurden. Die DBeh ist daher angehalten, die zu erwartenden Aufgabenstellungen so präzise wie möglich zusammenzufassen, gleichzeitig aber Rahmenbedingungen zu schaffen, die einer raschen Einsatzmöglichkeit - ohne dass in jedem Fall vorher eine Überarbeitung der Tätigkeitsumschreibung erfolgen müsste - sicherstellen. Dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass präzisere Formulierungen, die die Realität nicht abbilden, nicht hilfreich sind. In diesem Zusammenhang übersieht der erkennende Senat nicht, dass letztlich der unmittelbare Vorgesetzte im Zuge der mittels Weisung erteilten konkreten Dienstaufträge für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nach Paragraphen 36, 39 und 45 BDG und die endgültige Präzisierung des Aufgabenfeldes verantwortlich ist.

Geht man davon aus, dass im Jobcenter ohnehin eine Organisationsstruktur vorliegt, die für die Mitarbeiter ihre Integration in den Betrieb des Jobcenters und ihre Aufgabenstellungen deutlich macht, so ist von einer ausreichend konkretisierten Bestimmbarkeit und damit auch einer Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Verwendungsinhalte (vgl. BerK 30.11.2004, GZ 135/10-BK/04) durch die Beschreibung der Tätigkeitsfelder auszugehen. Geht man davon aus, dass im Jobcenter ohnehin eine Organisationsstruktur vorliegt, die für die Mitarbeiter ihre Integration in den Betrieb des Jobcenters und ihre Aufgabenstellungen deutlich macht, so ist von einer ausreichend konkretisierten Bestimmbarkeit und damit auch einer Vorhersehbarkeit der tatsächlichen Verwendungsinhalte vergleiche BerK 30.11.2004, GZ 135/10-BK/04) durch die Beschreibung der Tätigkeitsfelder auszugehen.

Zur Sachlichkeit der Organisationsänderung konnte die DBeh glaubhaft machen, dass die gegenwärtige Markt- und Wettbewerbssituation Personaleinsparungen erforderlich machen, die nicht nur einzelne Einheiten, sondern nahezu sämtliche Organisationseinheiten der Österreichischen Post AG betreffen. Durch die Versetzung als solche unter Beibehaltung der bisherigen Verwendungsgruppe ist nun eine unmittelbare Personal-"einsparung" nicht ersichtlich.

Die Sinnhaftigkeit der Maßnahme lässt sich aber wohl

a) aus dem Schaffen von klareren Organisationsstrukturen und deren nachhaltiger Wirksamkeit einerseits (beim Belassen des BW in der bisherigen Organisationseinheit würde dies marktbedingt keine positiven Auswirkungen auf die Auslastung seiner Arbeitskraft haben, der ArbPI wäre weitgehend inhaltsleer und es müsste infolge der negativen Beispielswirkung mit einem allgemeinen Rückgang der Produktivität gerechnet werden) sowie

b) dem sinnvollen Einsatz der versetzten Mitarbeiter im Rahmen des Jobcenters und den dadurch erzielten Erträgen (neuen Projekten und Aufgabenfeldern etc.) bzw. Kosteneinsparungen (als Urlaubersatzkräfte; Springer - Einsparung von Überstunden bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall etc.) andererseits ableiten. Jedenfalls unter Berücksichtigung beider Aspekte ist von einem wichtigen betrieblichen und damit dienstlichen Interesse (vgl. § 17a Abs. 9 PTSG iVm § 38 Abs. 3 BDG) auszugehen. Was die Beurteilung des konkreten ArbPI anlangt, hat die BerK bereits in den Vorentscheidungen dargestellt, dass § 36 Abs. 2 erster Satz BDG kein subjektives durchsetzbares Recht auf einen ArbPI, der eine vollständige Auslastung gewährleistet, verleiht (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04, 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04). Auch ist nicht entscheidend, ob momentan - etwa gerade zu Beginn - eine umfassende Auslastung der Arbeitskraft gewährleistet ist. Wesentlich ist vielmehr, ob sich aufgrund der Bedarfsschätzungen (etwa aus anderen Unternehmens- oder Marktbereichen) unter Berücksichtigung der beabsichtigten Schulung und Weiterbildung sich die geplante Auslastung so darstellt, dass dies als "ArbPI" verstanden werden kann. b) dem sinnvollen Einsatz der versetzten Mitarbeiter im Rahmen des Jobcenters und den dadurch erzielten Erträgen (neuen Projekten und Aufgabenfeldern etc.) bzw. Kosteneinsparungen (als Urlaubersatzkräfte; Springer - Einsparung von Überstunden bei außergewöhnlichem Arbeitsanfall etc.) andererseits ableiten. Jedenfalls unter Berücksichtigung beider Aspekte ist von einem wichtigen betrieblichen und damit dienstlichen Interesse vergleiche Paragraph 17 a, Absatz 9, PTSG in Verbindung mit Paragraph 38, Absatz 3, BDG) auszugehen. Was die Beurteilung des konkreten ArbPI anlangt, hat die BerK bereits in den Vorentscheidungen dargestellt, dass Paragraph 36, Absatz 2, erster Satz BDG kein subjektives durchsetzbares Recht auf einen ArbPI, der eine vollständige Auslastung gewährleistet, verleiht (BerK 3.6.2004, GZ 34/9-BK/04, 16.3.2004, GZ 15/15-BK/04). Auch ist nicht entscheidend, ob momentan - etwa gerade zu Beginn - eine umfassende Auslastung der Arbeitskraft gewährleistet ist. Wesentlich ist vielmehr, ob sich aufgrund der Bedarfsschätzungen (etwa aus anderen Unternehmens- oder Marktbereichen) unter Berücksichtigung der beabsichtigten Schulung und Weiterbildung sich die geplante Auslastung so darstellt, dass dies als "ArbPI" verstanden werden kann.

Im Übrigen besteht in weiterer Folge ja auch die Möglichkeit, vorübergehend eine Verwendungsänderung dahin vorzunehmen, dass keine neue Verwendung zugewiesen wird (§ 40 Abs. 2 Z 3 BDG). Das Anliegen des BW seine

Situation mit jener anderer Dienstnehmer bei der Auswahl zu vergleichen, begegnet schon von den gesetzlichen Vorgaben her gewissen Beschränkungen. Im Auswahlverfahren, welche von mehreren Personen von einer Personalreduktion betroffen und damit von Amts wegen zu versetzen sind, schreibt § 38 Abs. 4 BDG nur bei einer in Aussicht genommenen Versetzung an einen anderen Dienstort die Prüfung der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des voraussichtlich betroffenen Beamten vor. Nur dabei ist ein Querbezug zu anderen in Frage kommenden Beamten, die von einer amtswegigen Versetzung wirtschaftlich weniger betroffen wären, vorzunehmen (vgl. FELLNER, MGA, BDG § 38 E 77 = VwGH 15.12.1993, 93/12/0115). Nachdem im gegenständlichen Fall kein Wechsel des Dienstortes vorgesehen ist, kann dies nicht der Ansatzpunkt sein. Ein transparentes und faires Verfahren, das keine Bedienstetengruppe benachteiligt, entspricht auch dem Sachlichkeitsgebot. Im Übrigen besteht in weiterer Folge ja auch die Möglichkeit, vorübergehend eine Verwendungsänderung dahin vorzunehmen, dass keine neue Verwendung zugewiesen wird (Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer 3, BDG). Das Anliegen des BW seine Situation mit jener anderer Dienstnehmer bei der Auswahl zu vergleichen, begegnet schon von den gesetzlichen Vorgaben her gewissen Beschränkungen. Im Auswahlverfahren, welche von mehreren Personen von einer Personalreduktion betroffen und damit von Amts wegen zu versetzen sind, schreibt Paragraph 38, Absatz 4, BDG nur bei einer in Aussicht genommenen Versetzung an einen anderen Dienstort die Prüfung der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des voraussichtlich betroffenen Beamten vor. Nur dabei ist ein Querbezug zu anderen in Frage kommenden Beamten, die von einer amtswegigen Versetzung wirtschaftlich weniger betroffen wären, vorzunehmen vergleiche FELLNER, MGA, BDG Paragraph 38, E 77 = VwGH 15.12.1993, 93/12/0115). Nachdem im gegenständlichen Fall kein Wechsel des Dienstortes vorgesehen ist, kann dies nicht der Ansatzpunkt sein. Ein transparentes und faires Verfahren, das keine Bedienstetengruppe benachteiligt, entspricht auch dem Sachlichkeitsgebot.

Durchaus beachtlich ist aber die Frage der körperlichen Beeinträchtigung des BW. Einerseits ist bei der Versetzung auch darauf Bedacht zu nehmen, ob die neue Tätigkeit für den Behinderten aus gesundheitlichen Gründen nicht überhaupt ausgeschlossen ist (vgl. BerK 12.11.2004, GZ 125/11-BK/04). Der BW hat sich auch in seinen Einwendungen auf seine Behinderung gestützt. Dies blieb jedoch - etwa hinsichtlich des vorgesehenen Lenkens von Kraftfahrzeugen - ungeprüft. Durchaus beachtlich ist aber die Frage der körperlichen Beeinträchtigung des BW. Einerseits ist bei der Versetzung auch darauf Bedacht zu nehmen, ob die neue Tätigkeit für den Behinderten aus gesundheitlichen Gründen nicht überhaupt ausgeschlossen ist vergleiche BerK 12.11.2004, GZ 125/11-BK/04). Der BW hat sich auch in seinen Einwendungen auf seine Behinderung gestützt. Dies blieb jedoch - etwa hinsichtlich des vorgesehenen Lenkens von Kraftfahrzeugen - ungeprüft.

Weiters ist auch davon auszugehen, dass das Restrukturierungsverfahren bei der Auswahl nicht so geartet sein darf, dass es sich gegenüber Behinderten als unsachliche Diskriminierung erweist (vgl. dazu auch Art. 2 Abs. 2 lit. b lit. ii der Gleichstellungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG). Nähere Ausführung dazu macht aber auch der BW nicht. Weiters ist auch davon auszugehen, dass das Restrukturierungsverfahren bei der Auswahl nicht so geartet sein darf, dass es sich gegenüber Behinderten als unsachliche Diskriminierung erweist vergleiche dazu auch Artikel 2, Absatz 2, Litera b, lit. ii der Gleichstellungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG). Nähere Ausführung dazu macht aber auch der BW nicht.

Insgesamt erweist sich jedoch das Verfahren hinsichtlich der Frage der tatsächlichen organisatorischen Struktur des Jobcenters im Sinne der obigen Ausführungen sowie des Umfangs und der Berücksichtigung der Behinderung des BW bei der Versetzung als ergänzungsbedürftig.

Dokumentnummer

BEKRS_20050128_145_10_BK_04_01

Quelle: Disziplinarcommissionen, Disziplinarobercommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>