

TE Pvak 2013/1/7 A2-PVAK/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.01.2013

Norm

PVG §9 Abs4 litb

1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

Schlagworte

Einzelpersonalangelegenheit, Vertretungsverlangen, förmlicher Beschluss des Ausschusses

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SPENLING (Vorsitzender), Dr. VEITH und Dr. HRADIL-MIHELJAK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HIRSCH als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des *** gegen den Dienststellenausschuss *** (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Ablehnung des Vertretungsersuchens des Beschwerdeführers vom 4.12.2011 gesetzwidrig war. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Ablehnung des Vertretungsersuchens des Beschwerdeführers vom 4.12.2011 gesetzwidrig war.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Der dem Personenkreis der begünstigten Behinderten iSd § 2 BEinstG zugehörige Beschwerdeführer (BF) war zuletzt in der Abteilung für Arzneimittel und Medizinprodukte, III/3, des Bundesministeriums für Gesundheit tätig. Zu seinem Aufgabengebiet gehörte die Betreuung des Sachgebiets „Ambient Assisted Living“ (AAL). Mit der Begründung, dass der BF am 21.6.2012 das 65. Lebensjahr vollende, leitete der Dienstgeber bereits im Jahr 2011 zur Vorbereitung einer auf § 32 Abs 2 Z 7 VBG gestützten Kündigung des BF das Verfahren gemäß § 8 BEinstG vor dem Behindertenausschuss im Bundessozialamt Landesstelle Wien ein. Der BF, der diese Vorgangsweise seines Dienstgebers als diskriminierend empfand, setzte sich gegen die Kündigungsabsicht zur Wehr. Sein Anliegen, über das 65. Lebensjahr hinaus weiter beschäftigt zu werden, wurde ua vom Dienststellenausschuss (DA) unterstützt. Der dem Personenkreis der begünstigten Behinderten iSd Paragraph 2, BEinstG zugehörige Beschwerdeführer (BF) war zuletzt in der Abteilung für Arzneimittel und Medizinprodukte, III/3, des Bundesministeriums für Gesundheit tätig. Zu seinem Aufgabengebiet gehörte die Betreuung des Sachgebiets „Ambient Assisted Living“ (AAL). Mit der Begründung, dass der BF am 21.6.2012 das 65. Lebensjahr vollende, leitete der Dienstgeber bereits im Jahr 2011 zur Vorbereitung einer auf Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer 7, VBG gestützten Kündigung des BF das Verfahren gemäß Paragraph 8, BEinstG vor dem Behindertenausschuss im Bundessozialamt Landesstelle Wien ein. Der BF, der diese Vorgangsweise seines Dienstgebers als diskriminierend empfand, setzte sich gegen die Kündigungsabsicht zur Wehr. Sein Anliegen, über das 65. Lebensjahr hinaus weiter beschäftigt zu werden, wurde ua vom Dienststellenausschuss (DA) unterstützt.

In einer Dienstbesprechung vom 28.11.2011 wurde dem Leiter der Abteilung III/3, A, von zwei Dienstvorgesetzten, SCin B und SC C, die Weisung erteilt, dass die Abteilung III/3 „in Angelegenheiten von AAL nicht zuständig ist bzw in Einzelfragen nur nach ausdrücklicher Ermächtigung durch die Frau SCin“. Am 4.12.2011 sandte der BF ein E-Mail an die DA-Vorsitzende D und an die Behindertenvertrauensperson (BVP) E mit der ausführlich begründeten „Bitte um Intervention des PV-DAUS und der BVP gegen den Entfall der AAL-Kompetenz der Abt. III/3 durch Weisung des [...]“. Am 5.12.2011 beantwortete D dieses Ersuchen per E-Mail wie folgt:

„Sehr geehrter Herr Doktor,

da es der PV meiner Meinung nach nicht zusteht, über die Agenden des Hauses zu bestimmen und mir von beiden SCs bereits im Vorfeld bedeutet wurde, dass AAL nicht zu den Agenden unseres Hauses zählt, habe ich nicht vor, mich in Angelegenheiten einzumischen, die nicht in die Kompetenz der PV fallen.

Mit freundlichen Grüßen,

D“

An diesen unstrittigen Sachverhalt anknüpfend begehrt der BF in seiner Beschwerde die Überprüfung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des DA „sowohl als Kollegialorgan, als auch seiner Frau Vorsitzenden sowie seiner Mitglieder“ bei der Behandlung seines Ersuchens vom 4.12.2011 sowie des „Dienstgeberagierens im Hinblick auf allfällige Verletzungen von Bedienstetenrechten.“ Er macht im Wesentlichen geltend, die Erledigung seines Vertretungsersuchens durch die DA-Vorsitzende sei ohne Befassung des Kollegialorgans und die gesetzlich vorgesehene Beschlussfassung im Sinne der Wünsche bzw Aufträge des Dienstgebers erfolgt.

Der DA erwiderte durch seine Vorsitzende, letztere habe sich durch das Vertretungsersuchen persönlich angesprochen gefühlt, sei sie doch davor im Auftrag des BF und aufgrund eines Beschlusses des DA im Zusammenhang mit dem Kündigungsaviso des Dienstgebers bereits dreimal in den diversen anhängigen Verfahren aktiv geworden. Dabei habe ihr der Dienstgeber ungefragt bereits sehr deutlich mitgeteilt, dass AAL nicht unter die Agenden des Hauses falle. Nachdem sie den Vorgesetzten des BF, A, diesbezüglich informiert gehabt habe, habe sie dem BF das zitierte E-Mail geschickt, ohne den DA darüber Beschluss fassen zu lassen. Die Einberufung einer eigenen DA-Sitzung habe sie nicht für notwendig erachtet, da sie im PVG keinen Passus gefunden habe, der dem DA die Verhandlung über die Agenden des Hauses gestatte. Sie habe aber den DA per E-Mail umgehend über ihre Vorgangsweise informiert. In der Sitzung vom 19.1.2012 habe der DA nachträglich einen Beschluss über die Ablehnung des Vertretungsersuchens gefasst.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat erwogen:

1. 1.Ziffer eins

Einleitend ist festzuhalten:

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG hat die Personalvertretungs-Aufsichtskommission über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Die Kommission hat dabei allfällige Beschlüsse der Organe der Personalvertretung, die den Bestimmungen des PVG widersprechen, aufzuheben und im Übrigen jedenfalls die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzeswidrigkeit der den Gegenstand des Verfahrens bildenden Geschäftsführung festzustellen. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG hat die Personalvertretungs-Aufsichtskommission über die Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung der Organe der Personalvertretung zu entscheiden. Die Kommission hat dabei allfällige Beschlüsse der Organe der Personalvertretung, die den Bestimmungen des PVG widersprechen, aufzuheben und im Übrigen jedenfalls die Gesetzmäßigkeit oder Gesetzeswidrigkeit der den Gegenstand des Verfahrens bildenden Geschäftsführung festzustellen.

Organe der Personalvertretung sind – abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist – Kollegialorgane. Nur diese oder Personalvertreter, denen kraft Gesetzes (wie etwa im Fall des Vorsitzenden oder des Schriftführers) oder durch Übertragung einzelner Aufgaben gemäß § 22 Abs 8 PVG ein bestimmtes, dem Personalvertretungsorgan zuzurechnendes Organverhalten zugewiesen ist, unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organverhalten der Aufsicht der Kommission, nicht aber das (nicht dem Organ zuzurechnende) Verhalten einzelner Mitglieder (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 42-PVAK/98; A 22-PVAK/99 uva; Schragel, PVG, § 41 Rz 1 f). Zur Prüfung der Gesetzmäßigkeit des Dienstgeberverhaltens ist die Kommission nur unter den Voraussetzungen des § 41 Abs 5 und 6 PVG berufen, wenn also ein Organ der Personalvertretung im Wege des Zentralausschusses bei der Kommission einen entsprechenden Antrag mit der Behauptung stellt, ein Organ des Dienstgebers habe Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt. Dem BF kommt insoweit daher keine Antragslegitimation zu. Organe der Personalvertretung sind – abgesehen von der Vertrauensperson, die in Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten gewählt ist – Kollegialorgane. Nur diese oder Personalvertreter, denen kraft Gesetzes (wie etwa im Fall des Vorsitzenden oder des Schriftführers) oder durch Übertragung einzelner Aufgaben gemäß Paragraph 22, Absatz 8, PVG ein bestimmtes, dem Personalvertretungsorgan zuzurechnendes Organverhalten zugewiesen ist, unterliegen als Kollegialorgan bzw. in ihrem Organverhalten der Aufsicht der Kommission, nicht aber das (nicht dem Organ zuzurechnende) Verhalten einzelner Mitglieder (ständige Rechtsprechung der Kommission; A 42-PVAK/98; A 22-PVAK/99 uva; Schragel, PVG, Paragraph 41, Rz 1 f). Zur Prüfung der Gesetzmäßigkeit des Dienstgeberverhaltens ist die Kommission nur unter den Voraussetzungen des Paragraph 41, Absatz 5 und 6 PVG berufen, wenn also ein Organ der Personalvertretung im Wege des Zentralausschusses bei der Kommission einen entsprechenden Antrag mit der Behauptung stellt, ein Organ des Dienstgebers habe Bestimmungen des PVG innerhalb des letzten Jahres wiederholt verletzt. Dem BF kommt insoweit daher keine Antragslegitimation zu.

Für den vorliegenden Fall bedeutet das, dass der Kommission – wie dies in der mündlichen Verhandlung vom 11.6.2012 mit den Parteien bereits erörtert wurde – eine Überprüfung des Verhaltens einzelner Personalvertreter, soweit es dem Kollegialorgan nicht zugeordnet werden könnte, ebenso verwehrt ist, wie eine Überprüfung des Verhaltens des Dienstgebers. Auf die in der Beschwerde angeklungenen Themen, wie die Berechtigung der Kündigung des BF, Alters- und Behindertendiskriminierung, ausstehende Stellungnahmen etc ist im Folgenden daher nicht einzugehen. Ebenso kann es hier auf sich beruhen, ob sich einzelne Mitglieder des DA in der Angelegenheit des BF gesetzeskonform verhalten haben oder nicht.

1. 2.Ziffer 2

Überprüfbar ist aber jedenfalls das Organverhalten der Vorsitzenden des DA:

Gemäß § 9 Abs 4 lit b PVG obliegt es dem DA, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus. Gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera b, PVG obliegt es dem DA, sofern dies von einem Bediensteten für seine Person verlangt wird, diesen in Einzelpersonangelegenheiten zu vertreten. Eine solche Vertretung setzt ein entsprechendes Verlangen des zu vertretenden Bediensteten voraus.

Der BF hat am 4.12.2011 ein derartiges Ersuchen gestellt. Der DA-Vorsitzenden mag noch zuzugestehen sein, dass sie sich durch das (neuerliche) Vertretungsersuchen des BF zunächst als Einzelperson angesprochen fühlte, weil sie für den BF auch schon vorher unterstützend tätig geworden war. Bei näherer Prüfung hätte sie jedoch zum Einen berücksichtigen müssen, dass ja auch für die von ihr bis dahin erbrachte Tätigkeit Deckung durch einen DA-Beschluss bestand; zum Anderen war (auch) das Vertretungsersuchen vom 4.12.2011 seinem Wortlaut und Inhalt nach eindeutig an den DA gerichtet, wenngleich an die Vorsitzende (und die BVP) adressiert. Die gesetzeskonforme Behandlung des Vertretungsersuchens fiel somit ohne jeden Zweifel in den Aufgabenbereich des DA.

Allerdings ist die Einzelvertretung durch den DA nicht in jedem Fall zulässig. So hat etwa die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/11; A 25-PVAK/12 uva). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, § 9 Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission). Allerdings ist die Einzelvertretung durch den DA nicht in jedem Fall zulässig. So hat etwa die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit immer auf die Interessen der Gesamtheit der von ihr zu vertretenden Bediensteten und auf das öffentliche Wohl Bedacht zu nehmen. Die Bedachtnahme auf diese Interessen steht häufig mit den Interessen einzelner Bediensteter in Widerspruch. Daraus ergibt sich aber, dass eine Vertretung in Einzelpersonangelegenheiten, bei denen die Interessen mehrerer Bediensteter miteinander in Widerstreit stehen, unzulässig ist. Insofern ist die Personalvertretung nicht nur nicht zur Vertretung verpflichtet; vielmehr ist ihr in solchen Fällen die Vertretung eines einzelnen Bediensteten untersagt (A 18-PVAK/11; A 25-PVAK/12 uva). Auch in allen jenen Fällen, in denen die Mitwirkung der Personalvertretung nach anderen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist, wurde die uneingeschränkte Zulässigkeit der Einzelpersonalvertretung von der Kommission verneint (näher Schragel, PVG, Paragraph 9, Rz 72 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung der Kommission).

Der Frage, ob hier ein solcher oder wenigstens ein vergleichbarer Fall vorlag, der – wie die DA-Vorsitzende meint – nur zur Ablehnung des Vertretungsersuchens des BF führen konnte, muss nicht weiter nachgegangen werden. Denn in jedem Fall muss der DA als solcher auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht er einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hievon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen. Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; A 25-PVAK/12 uva; Schragel, PVG § 9 Rz 76). Der Frage, ob hier ein solcher oder wenigstens ein vergleichbarer Fall vorlag, der – wie die DA-Vorsitzende meint – nur zur Ablehnung des Vertretungsersuchens des BF führen konnte, muss nicht weiter nachgegangen werden. Denn in jedem Fall muss der DA als solcher auf ein ihm übermitteltes Ersuchen um Einzelvertretung zeitgerecht und in gehöriger Form reagieren. Hat er ein Vertretungsverlangen erhalten, ist es vom Vorsitzenden auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, in der dann vor allem darüber Beschluss zu fassen ist, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Bejaht er einen Vertretungsfall, muss er geeignete Schritte in Entsprechung des Ersuchens setzen. Erachtet er die Vertretung als

unzulässig oder unmöglich, hat er das Verlangen auf Vertretung formell durch einen Beschluss abzulehnen und den betroffenen Bediensteten hiervon zu verständigen; dieser kann die Gesetzmäßigkeit des Beschlusses durch die PVAK überprüfen lassen. Für die Beschlussfassung über ein Vertretungsverlangen ist im Gesetz zwar keine Frist gesetzt, jedoch ist in angemessener Frist förmlich Beschluss zu fassen, da länger dauernde Untätigkeit als Rechtsverweigerung angesehen werden müsste (A 18-PVAK/11; A 25-PVAK/12 uva; Schragel, PVG Paragraph 9, Rz 76).

Hier hat die Vorsitzende die Vertretung des BF ohne vorherige Befassung des DA abgelehnt. Das Vertretungsersuchen vom 4.12.2011 wurde nicht zum Gegenstand einer Sitzung gemacht, die Reaktion der Vorsitzenden war daher durch einen Beschluss des DA auch nicht gedeckt. Diese dem DA zurechenbare Vorgangsweise seiner Vorsitzenden entsprach nicht dem Gesetz. Daran könnte selbst eine nachträgliche Beschlussfassung über das Vertretungsverlangen des BF nichts ändern, die aber dem vom DA vorgelegten Sitzungsprotokoll vom 19.1.2012 ohnedies nicht mit der erforderlichen Klarheit (vgl § 15 Abs 1 lit f, g und h PVGO) entnommen werden kann. Hier hat die Vorsitzende die Vertretung des BF ohne vorherige Befassung des DA abgelehnt. Das Vertretungsersuchen vom 4.12.2011 wurde nicht zum Gegenstand einer Sitzung gemacht, die Reaktion der Vorsitzenden war daher durch einen Beschluss des DA auch nicht gedeckt. Diese dem DA zurechenbare Vorgangsweise seiner Vorsitzenden entsprach nicht dem Gesetz. Daran könnte selbst eine nachträgliche Beschlussfassung über das Vertretungsverlangen des BF nichts ändern, die aber dem vom DA vorgelegten Sitzungsprotokoll vom 19.1.2012 ohnedies nicht mit der erforderlichen Klarheit vergleiche Paragraph 15, Absatz eins, Litera f, g und h PVGO) entnommen werden kann.

Aus diesen Erwägungen ist die Beschwerde berechtigt. Es ist somit gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit der Ablehnung des Vertretungsersuchens des BF vom 4.12.2011 festzustellen. Aus diesen Erwägungen ist die Beschwerde berechtigt. Es ist somit gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG die Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA im Zusammenhang mit der Ablehnung des Vertretungsersuchens des BF vom 4.12.2011 festzustellen.

Zuletzt aktualisiert am

17.01.2013

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at