

TE Pvak 2008/5/15 A9-PVAK/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.05.2008

Norm

BDG §54

PVG §2

PVG §9 Abs4

PVG §10

1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
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
1. PVG § 10 heute
2. PVG § 10 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. PVG § 10 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2013
4. PVG § 10 gültig von 19.08.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
5. PVG § 10 gültig von 01.07.1999 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
6. PVG § 10 gültig von 01.04.1992 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
7. PVG § 10 gültig von 17.07.1987 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
8. PVG § 10 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. SPENLING und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Dr. SCHWABL als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde des ***, Leiter *** (in der Folge: Dienststellenleiter), gegen den Dienststellenausschuss ***k (in der Folge: Dienststellenausschuss) entschieden:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben.

Gemäß § 41 Abs 1 und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Weisung des Dienststellenleiters vom 14. Dezember 2005 (Einbringung von Bewerbungsgesuchen ausschließlich auf dem Dienstweg) nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg. Gemäß Paragraph 41, Absatz eins und 2 PVG wird festgestellt, dass die Geschäftsführung des Dienststellenausschusses im Zusammenhang mit der Weisung des Dienststellenleiters vom 14. Dezember 2005 (Einbringung von Bewerbungsgesuchen ausschließlich auf dem Dienstweg) nicht gesetzwidrig war. Dieser Bescheid unterliegt weder der Aufhebung noch der Abänderung im Verwaltungsweg.

Begründung:

Am 14. Dezember 2005 erteilte der Dienststellenleiter „aus gegebenem Anlass“ die Weisung, dass Bewerbungen ausschließlich auf dem Dienstweg zu erfolgen haben; Bewerbungen seien auch dann nur auf dem Dienstweg zu übermitteln, wenn in der Ausschreibung auf die Möglichkeit einer Informationskopie im Voraus an die Personalabteilung des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) hingewiesen werde. Der Dienststellenleiter reagierte damit auf die Praxis der Personalabteilung, in ressortinterne Ausschreibungen einen Passus aufzunehmen, wonach Bewerbungsgesuche bis zu einem bestimmten Termin in Form einer Vorabkopie direkt an die Personalabteilung zu übersenden und im Original auf dem Dienstweg zu übermitteln sind. Der Dienststellenleiter lehnt diese Vorgangsweise ab, weil er im Falle einer direkten Vorlage der Bewerbungen an die Personalabteilung zur Abgabe einer Stellungnahme aufgefordert wird, obwohl ihm die Bewerbung noch gar nicht bekannt sei.

Der Dienststellenausschuss (DA) nahm die Weisung des Dienststellenleiters vorerst zur Kenntnis. Im November 2006 wurde einem Vertragsbediensteten der Dienststelle, der sich rechtzeitig, weisungsgemäß allerdings ausschließlich auf dem Dienstweg, beworben hatte, mitgeteilt, dass seine Bewerbung nicht mehr berücksichtigt worden sei, weil er der Personalabteilung keine Vorabkopie übermittelt habe.

Der DA verlangte vom Dienststellenleiter daraufhin die Aufhebung der Weisung. Da mehrere Gespräche darüber erfolglos blieben, forderte der DA die Aufnahme von Beratungen. Da bei diesen Beratungen kein Erfolg erzielt werden konnte, beantragte er die Vorlage der Angelegenheit iSd § 10 Abs 5 PVG. Der Dienststellenleiter lehnte dies ab, weil er die Auffassung vertrat, dass die Aufforderung zur Einhaltung einer gesetzlichen Bestimmung keine Maßnahme iSd § 9 PVG darstelle, sodass § 10 PVG nicht zur Anwendung kommen könne. Zudem sei § 10 PVG ungeeignet, die Aufhebung einer bereits über einen längeren Zeitraum unbestritten aufrechten Weisung zu erwirken. In seiner Beschwerde vom 10. April 2007 wendet sich der Dienststellenleiter nunmehr gegen die Geschäftsführung des DA. Der DA habe behauptet, der Dienststellenleiter benachteiligte durch sein Verhalten die Angehörigen seiner Dienststelle. Tatsächlich

sei der Dienststellenleiter jedoch um seine Bediensteten besorgt. Der DA habe die Bediensteten unvollständig informiert, weil er sie nicht darüber informiert habe, dass er grundsätzlich Verständnis für den Standpunkt des Dienstgebers habe und dass gesetzliche Bestimmungen über die Notwendigkeit der Einhaltung des Dienstwegs auch für die Dienstbehörde bindend seien. Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Da bereits ein Bediensteter, der die Weisung eingehalten habe, benachteiligt worden sei, habe er gegen die Anordnung des Dienststellenleiters aktiv werden müssen. Der DA verlangte vom Dienststellenleiter daraufhin die Aufhebung der Weisung. Da mehrere Gespräche darüber erfolglos blieben, forderte der DA die Aufnahme von Beratungen. Da bei diesen Beratungen kein Erfolg erzielt werden konnte, beantragte er die Vorlage der Angelegenheit iSd Paragraph 10, Absatz 5, PVG. Der Dienststellenleiter lehnte dies ab, weil er die Auffassung vertrat, dass die Aufforderung zur Einhaltung einer gesetzlichen Bestimmung keine Maßnahme iSd Paragraph 9, PVG darstelle, sodass Paragraph 10, PVG nicht zur Anwendung kommen könne. Zudem sei Paragraph 10, PVG ungeeignet, die Aufhebung einer bereits über einen längeren Zeitraum unbestritten aufrechten Weisung zu erwirken. In seiner Beschwerde vom 10. April 2007 wendet sich der Dienststellenleiter nunmehr gegen die Geschäftsführung des DA. Der DA habe behauptet, der Dienststellenleiter benachteiligte durch sein Verhalten die Angehörigen seiner Dienststelle. Tatsächlich sei der Dienststellenleiter jedoch um seine Bediensteten besorgt. Der DA habe die Bediensteten unvollständig informiert, weil er sie nicht darüber informiert habe, dass er grundsätzlich Verständnis für den Standpunkt des Dienstgebers habe und dass gesetzliche Bestimmungen über die Notwendigkeit der Einhaltung des Dienstwegs auch für die Dienstbehörde bindend seien. Der DA bestritt, gesetzwidrig gehandelt zu haben. Da bereits ein Bediensteter, der die Weisung eingehalten habe, benachteiligt worden sei, habe er gegen die Anordnung des Dienststellenleiters aktiv werden müssen.

Da die Personalabteilung des BMLV an ihrer Vorgangsweise bei Ausschreibungen festhielt, strebte der Dienststellenleiter im Laufe des Verfahrens eine Klarstellung der Rechtslage im Sinne seines Standpunkts an. Der Leiter der Zentralsektion vertrat daraufhin den Standpunkt, dass die §§ 54 Abs 1 BDG bzw 5 Abs 1 VBG, nach denen auf das Dienstverhältnis oder die dienstlichen Aufgaben bezogene Anbringen im Dienstweg einzubringen seien, eng auszulegen sei; sie finde daher auf Bewerbungsgesuche aufgrund einer ressortinternen Ausschreibung keine Anwendung. Die Vorgangsweise der Personalabteilung, einen Zeitpunkt vorzusehen, bis zum dem ein Bewerbungsgesuch direkt bei der Personalabteilung abzugeben sei, sei somit rechtlich zulässig. Da die Personalabteilung des BMLV an ihrer Vorgangsweise bei Ausschreibungen festhielt, strebte der Dienststellenleiter im Laufe des Verfahrens eine Klarstellung der Rechtslage im Sinne seines Standpunkts an. Der Leiter der Zentralsektion vertrat daraufhin den Standpunkt, dass die Paragraphen 54, Absatz eins, BDG bzw 5 Absatz eins, VBG, nach denen auf das Dienstverhältnis oder die dienstlichen Aufgaben bezogene Anbringen im Dienstweg einzubringen seien, eng auszulegen sei; sie finde daher auf Bewerbungsgesuche aufgrund einer ressortinternen Ausschreibung keine Anwendung. Die Vorgangsweise der Personalabteilung, einen Zeitpunkt vorzusehen, bis zum dem ein Bewerbungsgesuch direkt bei der Personalabteilung abzugeben sei, sei somit rechtlich zulässig.

Aufgrund einer entsprechenden Anordnung des stellvertretenden Generalstabschefs wurde die Weisung vom 14. Dezember 2005 vom Dienststellenleiter am 27. Dezember 2007 aufgehoben. Mit der Bekanntgabe dieser Maßnahme teilte er allerdings mit, dass „gegen jene Bedienstete disziplinarische Maßnahmen einzuleiten sind, die die gesetzmäßige Pflicht gemäß § 54 BDG nicht einhalten“. Aufgrund einer entsprechenden Anordnung des stellvertretenden Generalstabschefs wurde die Weisung vom 14. Dezember 2005 vom Dienststellenleiter am 27. Dezember 2007 aufgehoben. Mit der Bekanntgabe dieser Maßnahme teilte er allerdings mit, dass „gegen jene Bedienstete disziplinarische Maßnahmen einzuleiten sind, die die gesetzmäßige Pflicht gemäß Paragraph 54, BDG nicht einhalten“.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu erwogen:

Das Gebot der Einhaltung des Dienstwegs in der vom Beschwerdeführer zitierten Bestimmung des § 54 BDG wird vom VwGH als „bloße Ordnungsvorschrift“ qualifiziert (zuletzt etwa VwGH 10. Juni 2004, Zl. 2004/12/0016), die die Vermeidung der Umgehung des unmittelbaren Vorgesetzten, dessen Information und die Erhaltung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihm und dem Bediensteten zum Ziel hat (VwGH 26. November 1992, Zl. 92/09/0169). Ob sie wirklich verletzt wird, wenn der Bedienstete zwar den Dienstweg einhält (und damit seinen Vorgesetzten nicht umgeht), aber – der Ausschreibung folgend – zusätzlich die ausschreibende Stelle durch eine Vorabkopie informiert, ist hier nicht zu untersuchen. Aufgabe der Personalvertretungs-Aufsichtskommission ist nämlich ausschließlich die Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des DA. Diese ist aber – wie immer man die unterschiedlichen

Rechtsauffassungen der Personalabteilung des BMLV und des Dienststellenleiters beurteilen mag – in keiner Weise zu beanstanden. In formaler Hinsicht ist zunächst klarzustellen, dass der DA gemäß § 9 Abs 4 PVG jederzeit berechtigt ist, Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziel, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern. Er kann daher auch die Aufhebung einer seiner Ansicht nach die Bediensteten benachteiligenden Weisung des Dienststellenleiters anregen; dass die Weisung zunächst von ihm nicht beanstandet wurde – weil eine Benachteiligung von Bediensteten nicht erkannt wurde – ändert daran nichts. Zur Einleitung eines § 10 PVG-Verfahrens ist der DA nach dem klaren Wortlaut des § 10 Abs 5 PVG auch dann berechtigt, wenn der Leiter der Dienststelle der Ansicht ist, Anregungen und Vorschlägen des DA nicht nachkommen zu können. Damit erweist sich der Vorwurf des Beschwerdeführers, die Vorgangsweise des DA entbehre jeglicher gesetzlicher Grundlage, als nicht berechtigt. Das Gebot der Einhaltung des Dienstwegs in der vom Beschwerdeführer zitierten Bestimmung des Paragraph 54, BDG wird vom VwGH als „bloße Ordnungsvorschrift“ qualifiziert (zuletzt etwa VwGH 10. Juni 2004, Zl. 2004/12/0016), die die Vermeidung der Umgehung des unmittelbaren Vorgesetzten, dessen Information und die Erhaltung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihm und dem Bediensteten zum Ziel hat (VwGH 26. November 1992, Zl. 92/09/0169). Ob sie wirklich verletzt wird, wenn der Bedienstete zwar den Dienstweg einhält (und damit seinen Vorgesetzten nicht umgeht), aber – der Ausschreibung folgend – zusätzlich die ausschreibende Stelle durch eine Vorabkopie informiert, ist hier nicht zu untersuchen. Aufgabe der Personalvertretungs-Aufsichtskommission ist nämlich ausschließlich die Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des DA. Diese ist aber – wie immer man die unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Personalabteilung des BMLV und des Dienststellenleiters beurteilen mag – in keiner Weise zu beanstanden. In formaler Hinsicht ist zunächst klarzustellen, dass der DA gemäß Paragraph 9, Absatz 4, PVG jederzeit berechtigt ist, Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziel, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern. Er kann daher auch die Aufhebung einer seiner Ansicht nach die Bediensteten benachteiligenden Weisung des Dienststellenleiters anregen; dass die Weisung zunächst von ihm nicht beanstandet wurde – weil eine Benachteiligung von Bediensteten nicht erkannt wurde – ändert daran nichts. Zur Einleitung eines Paragraph 10, PVG-Verfahrens ist der DA nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 10, Absatz 5, PVG auch dann berechtigt, wenn der Leiter der Dienststelle der Ansicht ist, Anregungen und Vorschlägen des DA nicht nachkommen zu können. Damit erweist sich der Vorwurf des Beschwerdeführers, die Vorgangsweise des DA entbehre jeglicher gesetzlicher Grundlage, als nicht berechtigt.

Auch inhaltlich ist die Geschäftsführung des DA nicht zu beanstanden. Der DA war mit einem Konflikt zwischen der Personalabteilung und dem Dienststellenleiter konfrontiert, die unterschiedliche Rechtsauffassungen zur Frage des Gebots, Bewerbungen ausschließlich auf dem Dienstweg vorzulegen, vertraten. Die Weisung des Dienststellenleiters hat letztlich bewirkt, dass dieser Konflikt auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen wurde: Die Bewerbung eines Bediensteten, der sein Gesuch rechtzeitig, aber weisungsgemäß ausschließlich auf dem Dienstweg eingebracht hatte, wurde wegen der dadurch bewirkten Nichteinhaltung des in der Ausschreibung gesetzten Termins nicht berücksichtigt. Bei jeder weiteren Ausschreibung waren weitere derartige Fälle zu befürchten. In dieser Situation war der DA im Sinn seiner in § 2 PVG normierten Aufgabe, die Interessen der Bediensteten zu wahren, naturgemäß berechtigt, im Sinn der Vermeidung weiterer vergleichbarer Benachteiligungen aktiv zu werden. Der von ihm dabei eingenommene Rechtsstandpunkt ist jedenfalls vertretbar; schließlich entspricht er jener Rechtsauffassung, die letztlich auch das BMLV eingenommen hat. Vom DA kann nicht ernsthaft erwartet werden, bei einem derartigen Konflikt der möglichen Benachteiligung von Bediensteten tatenlos zuzusehen, bis es zur abschließenden Klärung der widerstreitenden Rechtsstandpunkte kommt. Dass er in dieser Situation versucht, die Interessen der von ihm vertretenen Bediensteten zu wahren, und dabei einen jedenfalls nicht unververtretbaren Rechtsstandpunkt einnimmt, kann ihm in keiner Weise zum Vorwurf gemacht werden. Dass der DA dem Dienststellenleiter – wie dieser geltend macht – eine Benachteiligung der Angehörigen der Dienststelle vorgeworfen habe, ist unter den gegebenen Umständen ebenfalls nicht geeignet, die Geschäftsführung des DA mit Gesetzwidrigkeit zu belasten. In der Tat kann nicht zweifelhaft sein, dass die Weisung des Dienststellenleiters die Gefahr der Benachteiligung von Bediensteten mit sich brachte. In einem Fall hat sich diese Gefahr auch realisiert. Dass der DA dies anspricht und versucht, weiteren Benachteiligungen entgegenzuwirken, ist durch seine gesetzlichen Aufgaben gedeckt. Auch inhaltlich ist die Geschäftsführung des DA nicht zu beanstanden. Der DA war mit einem Konflikt zwischen der Personalabteilung und dem Dienststellenleiter konfrontiert, die unterschiedliche Rechtsauffassungen zur Frage des Gebots, Bewerbungen ausschließlich auf dem Dienstweg vorzulegen, vertraten. Die Weisung des Dienststellenleiters hat letztlich bewirkt, dass dieser Konflikt auf dem Rücken der Bediensteten ausgetragen wurde: Die Bewerbung eines Bediensteten, der sein

Gesuch rechtzeitig, aber weisungsgemäß ausschließlich auf dem Dienstweg eingebracht hatte, wurde wegen der dadurch bewirkten Nichteinhaltung des in der Ausschreibung gesetzten Termins nicht berücksichtigt. Bei jeder weiteren Ausschreibung waren weitere derartige Fälle zu befürchten. In dieser Situation war der DA im Sinn seiner in Paragraph 2, PVG normierten Aufgabe, die Interessen der Bediensteten zu wahren, naturgemäß berechtigt, im Sinn der Vermeidung weiterer vergleichbarer Benachteiligungen aktiv zu werden. Der von ihm dabei eingenommene Rechtsstandpunkt ist jedenfalls vertretbar; schließlich entspricht er jener Rechtsauffassung, die letztlich auch das BMLV eingenommen hat. Vom DA kann nicht ernsthaft erwartet werden, bei einem derartigen Konflikt der möglichen Benachteiligung von Bediensteten tatenlos zuzusehen, bis es zur abschließenden Klärung der widerstreitenden Rechtsstandpunkte kommt. Dass er in dieser Situation versucht, die Interessen der von ihm vertretenen Bediensteten zu wahren, und dabei einen jedenfalls nicht unvertretbaren Rechtsstandpunkt einnimmt, kann ihm in keiner Weise zum Vorwurf gemacht werden. Dass der DA dem Dienststellenleiter - wie dieser geltend macht - eine Benachteiligung der Angehörigen der Dienststelle vorgeworfen habe, ist unter den gegebenen Umständen ebenfalls nicht geeignet, die Geschäftsführung des DA mit Gesetzeswidrigkeit zu belasten. In der Tat kann nicht zweifelhaft sein, dass die Weisung des Dienststellenleiters die Gefahr der Benachteiligung von Bediensteten mit sich brachte. In einem Fall hat sich diese Gefahr auch realisiert. Dass der DA dies anspricht und versucht, weiteren Benachteiligungen entgegenzuwirken, ist durch seine gesetzlichen Aufgaben gedeckt.

Zuletzt aktualisiert am

10.10.2008

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at