jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2006/9/13 2004/12/0026

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.09.2006

Index

E3L E05200500;
E6J;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/13 Amtshaftung Organhaftpflicht Polizeibefugnis-Entschädigung;
19/05 Menschenrechte;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/06 Dienstrechtsverfahren;
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

Norm

31976L0207 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Berufsbildung Art6;
62001CJ0380 Schneider VORAB;
AHG 1949 §1 Abs1;
AVG §1;
AVG §37;
BGBG 1993 §15 Abs2 Z1 idF 1999/I/132 impl;
BGBG 1993 §15;
BGBG 1993 §19 Abs2;
BGBG 1993 §23 Abs7;
BGBG 1993 §23 Abs8;
BGBG 1993 §3 Z5;
B-VG Art130 Abs2;
B-VG Art140 Abs1;
B-VG Art7 Abs1;
DVV 1981 §1 Abs1 Z24;
MRK Art6;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde der Dr. H in O, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der

Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (nunmehr: Bildung, Wissenschaft und Kultur) vom 29. November 1999, Zl. 4296.190955/5- III/C/99, betreffend Ersatzanspruch nach § 15 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Die 1955 geborene Beschwerdeführerin steht nach Vollendung des rechtswissenschaftlichen Studiums (Promotion zur Doktorin der Rechtswissenschaften am 12. Juni 1980) und privatrechtlichen Dienstverhältnissen mit den Salzburger Stadtwerken (vom 15. November 1974 bis zum 14. Juni 1981) und zum Bund - ab 15. Juni 1981 - seit 1. Juli 1984 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

Sie wurde insbesondere als Stellvertreterin des Landesschulratsdirektors sowie als Abteilungsleiterin für Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten der allgemein bildenden Höheren Schulen und Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung verwendet. Vom 26. August 1997 bis zum 31. Mai 1999 befand sie sich im Karenzurlaub gemäß § 15 MSchG. Am 11. Jänner 1999 wurde sie über ihre Bewerbung mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1999 auf die Planstelle einer Professorin (Verwendungsgruppe L1) im Planstellenbereich der Handelsakademien und Handelsschulen des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ernannt.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1997 gelangte die Funktion des Amtsdirektors/der Amtsdirektorin des Landesschulrates für Salzburg (LSR) zur Neubesetzung. Als Bewerber kamen nach der Ausschreibung vom 12. Februar 1997 rechtskundige, leistungs- und serviceorientierte Verwaltungsbeamte/Beamtinnen in Frage. Wesentlich seien umfassende Kenntnisse des gesamten Salzburger Schulwesens und Erfahrungen im Schulrecht, weiters Eignung zur Menschenführung, Organisationstalent, Verhandlungsgeschick, Kooperationsfähigkeit, Gestaltungsfähigkeit, Teamfähigkeit, starke Belastbarkeit und Entscheidungsfreude.

Um die ausgeschriebene Stelle bewarben sich drei Personen, darunter die Beschwerdeführerin und der männliche Mitbewerber Mag. M., der in der Folge mit dieser Funktion betraut wurde.

Die Beschwerdeführerin brachte in ihrem Bewerbungsschreiben vom 10. März 1997 Folgendes vor:

"Meinen beruflichen Werdegang und meine bisherigen Tätigkeiten entnehmen Sie bitte dem beigeschlossenen Lebenslauf und den diesen belegenden Dokumenten.

Die von mir ausgeübten vielfältigen Tätigkeiten als:

-

Stellvertreterin des Landesschulratsdirektors für Salzburg seit 1.2.1982,

-

als Abteilungsleiterin für Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten der allgemein bildenden Höheren Schulen und Anstalten der Lehrer- und Erzieherbildung seit 15.6.1981,

-

als Vertreterin des/der Abteilungsleiters/in der Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen im Falle von Vakanzen,

-

in Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen für LandeslehrerInnen, der Aufnahmekommission des Landesschulrates für Salzburg,

-

als Bundesvertragslehrerin für Rechtskundige Fächer und

-

Referentin am Pädagogischen Institut des Bundes in Salzburg

beweisen meine umfangreichen Kenntnisse im Bereich des gesamten Salzburger Schulwesens, des Schulrechtes und darüber hinaus des Dienst- und Besoldungsrechtes.

Meine jahrelangen Erfahrungen

-

im Bereich des Salzburger Schulwesens - siehe Lebenslauf -,

-

als Personalvertreterin im Dienststellen- und Fachausschuss für Bedienstete beim Landesschulrat für Salzburg,

-

als Funktionärin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Mitglied des Landesvorstandes Salzburg und Leitungsmitglied der Landessektion 3, Unterricht und Wissenschaft) und

-

im kommunalpolitischen Bereich

legen dar, dass ich auch die weiteren Punkte des Anforderungsprofils erfülle.

Ich möchte

-

meine nahezu 16jährige Erfahrung im Schulwesen,

-

meine überdurchschnittlich qualifizierten Leistungen (siehe Bescheid über die Leistungsfeststellung und Dank- und Anerkennungsschreiben),

-

die Kenntnisse des Amtes des Landesschulrates für Salzburg

zum Wohl des Landesschulrates für Salzburg als Leiterin des Inneren Dienstes zur Verfügung stellen.

Als Stellvertreterin des Landesschulratsdirektors für Salzburg kann ich

-

die Amtsgeschäfte kontinuierlich - unter Anpassung an neue Gegebenheiten - fortsetzen,

-

die persönliche Kenntnis vieler Entscheidungsträger im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und der zuständigen Prüfer des Bundesrechnungshofes auch in die neue Aufgabe einbringen und

-

mit diesen, den Direktoren, Vertretern der Fachausschüsse für Bundslehrer und Beamten der Bundesgebäudeverwaltung I

zur Vollziehung der Agenden weiter gut zusammenwirken.

Ich sehe die Tätigkeit als Landesschulratsdirektorin auch als beruflichen Aufstieg und Herausforderung, strebe beste Zusammenarbeit mit den politischen Organen der Schulbehörden an und hoffe auf Ihr Vertrauen."

Dieser Bewerbung legte sie (laut eigenen Angaben) 97 Anlagen bei, die vor allem ihren bisherigen Werdegang sowie verschiedene dabei erreichte Erfolge und dafür erhaltene Belohnungen beschreiben. Aus ihren Leistungsfeststellungen seit 1995 gehr hervor, dass sie den zu erwartenden Arbeitserfolg (ständig) durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat.

An Fortbildungskursen an der Verwaltungsakademie des Bundes in Wien absolvierte die Beschwerdeführerin:

-

Reden, Sprechen, Verhandeln I;

-

Körpersprache - nonverbale Kommunikation;

-

Mutterschutzgesetz und Elternkarenzurlaubsgesetz sowie

-

Amtshaftung und Organhaftpflicht.

Mag. M. (1961 geboren) bewarb sich ebenfalls am 10. März 1997 um die Funktion des Amtsdirektors des LSR. Er stellte seine bisherige Tätigkeit (nach Absolvierung des Studiums der Rechtswissenschaften im Jahr 1987) dar, in deren Rahmen er seit 1989 im Kabinett des Landeshauptmannes von Salzburg mit der Wahrnehmung folgender Angelegenheiten betraut gewesen sei:

-

Legistik, Landtagsangelegenheiten und Erstellung des Landesvoranschlags für das Ressort des Landeshauptmannes

-

Angelegenheiten des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft,

-

Angelegenheiten der Präsidialabteilung (Wissenschaftsangelegenheiten, Fachhochschulwesen),

-

Angelegenheiten u.a. des LSR (Pflichtschulwesen, mittlere und höhere Schulen, Berufsschulen, Erwachsenenbildung, Jugendförderung, Familienförderung, Angelegenheiten des Kindergartenwesens und der Tagesbetreuung),

-

Angelegenheiten des landwirtschaftlichen Schulwesens,

-

Angelegenheiten der Landesbaudirektion (Hochbau, Straßenbau, Verkehrwesen, Transitverkehr, Nahverkehr),

-

Angelegenheiten der Gesamtuntersuchung Salzach (GUS), damit zusammenhängende Angelegenheiten der Energiewirtschaft und des Naturschutzes (Salzachauen), Vertretung des Geschäftsführers der Geschäftsstelle der GUS und

-

Angelegenheiten von Justiz- und Finanzverwaltung, Exekutive und Bundesheer.

Die Angelegenheiten des Schul- und Bildungswesens sowie des Fachhochschulwesens hätten einen Arbeitsschwerpunkt dargestellt.

An Fortbildung habe er absolviert:

-

Seminar "Recht der EU";

-

Gesprächstraining;

-

Englisch im Beruf (Öffentliche Verwaltung, Politik, Bürosituation);

-

Managementseminar für Nachwuchsführungskräfte sowie ein

-

Führungsseminar (Challenge-Programm).

Starke Belastbarkeit, Leistungs- und Serviceorientierung seien mit seiner letzten Tätigkeit untrennbar verbunden gewesen. Die Bereitschaft zu überdurchschnittlichem persönlichem Einsatz werde bei der Übernahme dieser Tätigkeit als selbstverständlich vorausgesetzt, eine die reguläre Arbeitszeit überschreitende Arbeitsleistung sei üblich. Bei dieser Funktion handle es sich gleichsam um eine "Schnittstelle" zwischen Bürger und Politik. Erforderlich seien Direktkontakte mit Fragen, Anliegen, Anregungen oder Beschwerden aus der Bürgerschaft. Das Spektrum dieser Anliegen sei sehr breit und reiche von konkreten Sachfragen bis zur Hilfe in existenziell schwierigen Situation, die besonderes Einfühlungsvermögen erforderten. Grundsätzlich sehe er in der Serviceorientierung eine wesentliche Zielrichtung bei der Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung.

Im Übrigen führte Mag. M. in Beilagen zu seinem Bewerbungsschreiben u.a. (auszugsweise) Folgendes aus:

"Eignung zur Menschenführung:

Meine derzeitige Funktion ist nicht nur - wie oben erwähnt - eine Schnittstelle zwischen Bürger und Politik, sondern auch zwischen Verwaltung und Politik. In der täglichen Arbeit in einem Regierungsbüro sind daher auch zahlreiche Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Im Jahr 1995 habe ich das Entwicklungs-Asessment-Center für Nachwuchsführungskräfte im Landesdienst absolviert und wurde zur Führungskräfteausbildung (Management Trainee Programm) zugelassen. Mittlerweile habe ich vier von insgesamt sechs Ausbildungsmodulen absolviert (Interventionstechniken, Personalmanagement, Organisationsmanagement, Didaktik der Führung), die restlichen zwei Module sind für März und April 1997 vorgesehen (Projektmanagement, systemisches Management). Weiters habe ich am Seminar 'Führung II', der SAFE teilgenommen (sog. 'Challenge-Programm').

Organisationstalent:

In den vergangenen Jahren war ich verstärkt mit Fragen der Organisation befasst, da die im Amt der Salzburger Landesregierung durchgeführten Projekte 'Aufgabenreform' und 'Landesdienst 2000' im eigenen Zuständigkeitsbereich umzusetzen waren. Die Einsparungsvorgaben des Salzburger Landtages seit vergangenem Jahr erfordern eine weitere Effizienzsteigerung in der Ablauforganisation und eine Neuorganisation der Arbeit, um die erforderlichen Leistungen auch mit verringertem Personalstand halten zu können.

Weiters war ich in meiner beruflichen Tätigkeit als Landeswahlleiter verantwortlich für die Vorbereitung und Durchführung einer Landtagswahl sowie einer landesweiten Volksbefragung.

...

Im Zuge der beruflichen Fortbildung habe ich den WIFI-Lehrgang 'Betriebswirtschaft für Nichtkaufleute' absolviert und an der Forschungskonferenz 'Challenges of public Administration', des Vorarlberger Landesbildungszentrums Schloß Hofen teilgenommen. Weiters habe ich im Rahmen der Salzburger Verwaltungsakademie das Seminar 'Präsentationstechnik' und eine Ausbildung in den gängigen, unter Windows laufenden EDV-Programmen absolviert (Word, Excel, Acess, Power-point).

Verhandlungsgeschick, Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit:

Wie aus der Darlegung meiner derzeitigen Aufgabenbereiche hervorgeht, bin ich mit verschiedensten Fragen aus dem Bereich der Bundes-, Landes- und Gemeindeverwaltung befasst. Unverzichtbar zur Erfüllung dieser Aufgaben ist eine intensive und konstruktive Kooperation mit Vertretern von Dienststellen aller Gebietskörperschaften, Institutionen und sonstigen Gruppierungen, wie sie aufgrund der vielschichtigen Kompetenzlage gerade für das Schulwesen typisch ist. Verhandlungen mit Vertretern verschiedenster Organisationen und Bürgern sind ständig zu führen und möglichst erfolgreich abzuschließen.

Führen beinhaltet für mich daher neben der Planung,

Festlegung und Umsetzung ... der Arbeitsziele besonders einen

starken kommunikativen Aspekt. Die Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre und die Motivation von Gesprächspartnern zur Erreichung eines gemeinsamen Zieles ist dabei ausschlaggebend.

Gestaltungsfähigkeit, Entscheidungsfreude:

Generell ist das Interesse und der Wille zur Mitgestaltung der öffentlichen Belange eine unverzichtbare Voraussetzung für die Mitarbeit im Büro eines Regierungsmitgliedes. Das Erkennen und Beurteilen von Problemsituationen, das Herausarbeiten von Lösungsansätzen und das Vorschlagen konkreter Lösungsvarianten gehört dazu ebenso wie die Formulierung, Verhandlung und Umsetzung von Ressortzielen sowie deren Durchführung, Kontrolle und Evaluierung.

Als persönlicher Referent des Landeshauptmannes ist Verständnis und Einfühlungsvermögen für Problemsituationen ebenso erforderlich, wie strukturiertes und problemlösungsorientiertes Denken, die Fähigkeit zur sachlichen Aufbereitung einer Materie, die Vorbereitung und Begründung von Entscheidungen sowie Fragen der rationellen Abwicklung behördlicher Tätigkeiten. Rasches und eigenverantwortliches Entscheiden unter Zeitdruck oder bei Abwesenheit des Ressortchefs ist immer wieder erforderlich.

Beweggründe für die Bewerbung um die Funktion des Amtsdirektors des Landesschulrates für Salzburg.

Vorbemerkung:

Die folgenden Überlegungen gehen über die gesetzlich definierten Aufgaben des Amtsdirektors des Landesschulrates als Leiter des inneren Dienstes hinaus. Nachdem sich die traditionellen Anforderungen an die Tätigkeit jeder Behörde in den vergangenen Jahren wesentlich verändert haben und sich weiterhin ändern werden, ist eine Beschränkung des Selbstverständnisses auf einen formalrechtlich vorgegebenen Rahmen wenig zukunftsorientiert.

Die nachstehenden Überlegungen umreißen daher einen weiten Rahmen, in dem nach meiner Ansicht die Funktion des Amtsdirektors bzw. jedes Funktionsträgers im öffentlich-rechtlichen Bereich ausgeübt werden sollte.

1. Rahmenbedingungen und Herausforderungen:

1.1. Der weltweite Globalisierungsprozess berührt das Bildungswesen ganz wesentlich. Die Qualität der schulischen Ausbildung muss sich zunehmend einem internationalen Vergleich stellen und ist ein entscheidender Faktor bei der Zukunftssicherung der jungen Menschen und des gesamten Staatswesens. Dieser Gedanke muss im Zentrum jedes Handelns aller Verantwortlichen im Bildungsbereich - somit auch des Landesschulrates als Behörde - stehen.

1.2. Der Landesschulrat ist wie jede Behörde eine 'Nonprofit'-Organisation. Im Gegensatz zu einem privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt sein Ziel nicht in der Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges, sondern eines durch Gesetze, gesellschaftliche Bedürfnisse und politische Steuerung festgelegten Sachzieles - im konkreten Fall ganz allgemein formuliert die Deckung des Bedarfes nach 'Bildung'. Der Landesschulrat erfüllt somit keinen Selbstzweck, sondern er ist eine Organisation, die dazu dient, weite Teile des Schulwe-sens in Salzburg zu organisieren, zu unterstützen und zu betreuen.

1.3. Der Landesschulrat arbeitet wie jede Behörde in einer 'Nicht-Markt'-Situation. Dies bringt eine Reihe von Managementproblemen:

* Sachziele sind generell komplexer als

privatwirtschaftliche Ziele und daher schwieriger zu umreißen und

festzulegen, als betriebswirtschaftliche Ziele, Zielkonflikte sind

grundsätzlich möglich.

* Daraus folgt, dass die gesamte Tätigkeit einer

Behörde schwieriger zu planen, koordinieren, messen, kontrollieren und evaluieren ist, als in einem gewinnorientierten Unternehmen. Die Verteilung der vorhandenen Ressourcen ist schwieriger zu begründen.

* Auch die Präsentation erbrachter Leistungen in der

Öffentlichkeit (Marketing, PR) durch die dazu berufenen Organe ist

vielschichtig.

* In 'Nicht-Markt'-Situationen besteht die Tendenz zu

standardisiertem Handeln und geringer Innovationsbereitschaft.

1.4. Auch hinsichtlich der Steuerungsfunktion sind Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und einer Behörde festzustellen. Während das Management in einem Unternehmen vor allem die Grundsatz- und Strategiekompetenz innehat, kann das in einer Behörde nicht der Fall sein. Diese Kompetenzen müssen auf der politischen Ebene angesiedelt sein. Das Management einer Behörde tendiert daher eher zu einem administrativ orientierten und Selbstverständnis. Diese Tatsache führt gemeinsam mit Jährlichkeit des Budgets, die Eingliederung in vorgegebene Arbeits- und Hierarchiestrukturen leicht zu Defiziten im Bereich vorausschauender Planung und Problemerkennung.

1.5. Jede weiterreichende Problemlösung muss im Rahmen eines demokratischer Prozesses diskutiert und festgelegt werden. Dies ist notwendig, aber vielschichtig und zeitintensiv. Schon deshalb kommt der Optimierung der Abläufe und bestmöglicher Kommunikation zwischen den beteiligten Personen und Organen sowie vorausschauender Planung größte Bedeutung zu (Zeitgewinn).

1.6. Ein zentrales Problem bei der Aufgabenerfüllung durch die öffentliche Hand ist die weitgehende Innenorientierung bei der Erfüllung der zugeordneten Aufgaben. Der Bürger im Allgemeinen und die von einem Problem Betroffenen stehen oft nicht im Zentrum des Handelns, sondern die 'Sache'. Dies ist ehrenwert, führt jedoch verstärkt zum Ruf nach Neuorientierung in Richtung einer Dienstleistungsorganisation und stärkerer Service- und Bürgerorientierung.

1.7. Es ist davon auszugehen, dass sich die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Personal, Finanzen) in den kommenden Jahren nicht nennenswert erhöhen werden, wogegen die Anforderungen an den Landesschulrat tendenziell steigen werden. Beim Landesschulrat für Oberösterreich läuft ein weitreichendes Reformvorhaben, mit dem in absehbarer Zeit wesentliche Neuerungen umgesetzt werden sollen. Dies wird an den anderen Landesschulräten nicht spurlos vorbeigehen. Es ist somit davon auszugehen, dass Änderungen und Verbesserungen der internen Organisation und der Abläufe im Landesschulrat erfolgen werden.

Im Landesschulrat für Salzburg wird einer möglichst effizienten Erfüllung der Managementaufgaben im Hinblick auf die Verwirklichung des vorgegebenen Sachzieles in den kommenden Jahren entscheidende Bedeutung zukommen.

2. Ansatzpunkte für Verbesserungen im Management:

Im Zentrum der Überlegungen stehen nicht finanzielle oder formale Aspekte, sondern Fragen des Selbstverständnisses bei der Erledigung von Aufgaben. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die These, dass sich nachhaltige Änderungen nur von innen entwickeln können und ohne entsprechende Bewusstseinsbildung von außen nur sehr schwer implementiert werden können.

Ich sehe drei wesentliche Aspekte, die ... in eine Beziehung

zueinander gesetzt werden. Die Realisierung eines einzelnen Aspektes alleine würde keine grundlegenden Änderungen mit sich bringen, es kommt darauf an, alle drei Elemente kontinuierlich zu entwickeln und auszubauen.

2.1. Effizienzorientierung:

Effizientes Management ist im Hinblick auf die steigenden Anforderungen bei gleichbleibenden Ressourcen unverzichtbar. In inhaltlicher Hinsicht umfasst sie das Setzen und Erreichen von Zielen und die Produktion von gesellschaftlichem Nutzen, in organisatorischer Hinsicht eine Rationale/rationelle Arbeitsweise und optimalen Mitteleinsatz.

Effizienzorientierung kann aber nicht 'angeordnet' werden, sondern ist primär eine Frage der persönlichen Einstellung und der Energie. Grundlage für effizientes Handeln ist die Überzeugung jedes Sachbearbeiters von der Notwendigkeit einer konsequenten Effizienz- und Erfolgsorientierung. Nur so können Wirtschaftlichkeits- und Wirkungsorientierung die gesamte Aufgabenerfüllung (Planung, Realisierung, Kontrolle) sinnvoll begleiten.

Zur Erreichung dieses Zieles ist neben der Schaffung eines entsprechenden Meinungsklimas die bestmögliche Personalauswahl und permanente Weiterbildung der Mitarbeiter entscheidend.

2.2. Marketingorientierung:

Keine öffentlich-rechtliche Institution kann heute ausschließlich innenzentriert und sachorientiert arbeiten, sondern muss eine kommunikative Beziehung zu den Adressaten ihrer Leistungen aufbauen. Diese müssen öffentlich 'verkauft' werden, wenn sie in der Informationsflut bemerkt werden sollen.

Neben der erforderlichen Effizienz in der Sacharbeit muss daher eine verstärkte Berücksichtigung des Auftretens nach außen erfolgen. Ziel ist die Erhöhung der Akzeptanz und Wertschätzung des Landesschulrates und des gesamten Bildungswesens in der Öffentlichkeit. Öffentliche Wertschätzung sichert nicht zuletzt auch die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Mittel der öffentlichen Hand, sondern ermöglicht beispielsweise auch privates Sponsoring. Zur Umsetzung ist eine Neuorientierung erforderlich, bei der folgende Ziele erreicht werden müssen:

* Die grundsätzliche Akzeptanz der Notwendigkeit

verstärkter Außenorientierung,

* Bürgerfreundlichkeit im Sinne einer generell

wertschätzenden Haltung gegenüber den Partnern im Schulwesen

(z.B. 'dem Bürger' im Allgemeinen, den Direktoren im

administrativen Bereich, den Lehrern im Personalwesen, den Eltern

und Elternvereinen und den Schülervertretern und Schülern als

konkreten Leistungsempfängern usw.),

* Schaffung einer Dienstleistungsgesinnung im Sinne

der Bereitschaft, konkrete Anliegen aus der Bürgerschaft stärker

ins Zentrum des Handelns zu stellen (unabhängig davon, ob in der

Sache dem Anliegen entsprochen werden kann), dies erfordert eine

neue 'nicht-hoheitliche' Kommunikationsform,

* generelle Offenheit für Kooperationen mit Dritten,

Partnerschaften, neue Projekte, insbesonders im Hinblick

internationale Kooperationen, Schüleraustausch und EU-Projekte.

* Gezielter Einsatz von geeigneten

Marketinginstrumenten, um in Arbeitsbereichen mit starker Dienstleistungsfunktion (z.B. Information, Schulung, Beratung) optimale Außenwirkung zu erzielen.

2.3. Zukunftsorientierung:

Zukunftsorientierung bedeutet vorausschauendes und frühzeitiges Erkennen von Problemen, um sich rechtzeitig darauf einzustellen und Problemlösungsstrategien auszuar-beiten ('agieren, nicht reagieren'). Dies ist besonders im Hinblick auf den im angesprochenen Zeitfaktor bei der Meinungsbildung im Rahmen demokratischer Willensbildung erforderlich. Effiziente Planung ermöglicht einen Zeitgewinn für die Problemlösung.

Diese Zukunftsorientierung kann jedoch nur in konkret planbaren Bereichen sinnvoll erfolgen (z.B. Infrastruktur und Bauwesen, Personalentwicklung, spezielle Dienstleistungsangebote, konkrete Projekte z.B. Maßnahmen zur Verwaltungsvereinfachung). Ergebnis der Planung ist eine klare und objektiv begründbare interne Festlegung von Arbeitszielen ..., denkbar ist aber auch eine demokratisch legitimierte Festlegung von generellen Grundsatzentscheidungen und Zielvorstellungen auf politischer Ebene (z.B. Leitbilder, sachbezogene Konzepte).

3. Entwicklung einer 'neuen' Organisation:

Zusammenfassend ist festzustellen, dass jede Behörde im Rahmen einer gesetzlich weitgehend vorgegebenen und jahrzehntelang praktizierten bürokratischen Kultur arbeitet. Diese orientiert sich primär an innenzentrierter Aufgabenerfüllung, standardisierten und formalisierten Arbeitsabläufen, die tendenziell die Effizienz und die Innovation hemmen. Die bürokratische Kultur ist dezidiert nicht leistungsorientiert strukturiert (all dies sagt erfreulicherweise nichts über die tatsächliche Leistung und den Leistungswillen der einzelnen öffentlich Bediensteten aus).

In den dargelegten Defiziten und Ansatzpunkten für eine neue Entwicklung wird in letzter Konsequenz die Notwendigkeit eines tief greifenden Wandels in Einstellung, Den-ken und Handeln dargelegt. Es wäre naiv zu glauben,

dass dies isoliert in einer Behörde möglich ist. Dennoch müssen die möglichen Schritte in diese Richtung gesetzt werden.

Änderungen dieses Systems von außen sind schwer möglich. Sie können nur von innen und ausschließlich von und mit den Mitarbeitern erfolgen. Dies ist möglich, weil die traditionelle bürokratische Kultur nicht nur auf den Bürger zu wenig Rücksicht nimmt, sondern auch auf die eigenen Mitarbeiter. Der Ansatzpunkt für zukunftsorientiertes Handeln liegt in der sozialwissenschaftlich erhobenen Tatsache, dass das Selbstwertgefühl der öffentlich Bediensteten und deren Zufriedenheit bezüglich Arbeitsinhalten, Be-triebsklima und Führungsstil sinkt. Die öffentliche Meinung, die sich weitgehend gegen 'die Beamten' richtet, trägt dazu bei.

Die wesentlichste Aufgabe einer Führungskraft im öffentlichen Dienst sehe daher ich darin, zukunftsorientierte Entwicklungen zu ermöglichen, zu unterstützen und zu fördern. Ziel ist die Befähigung der Mitarbeiter, selbst Defizite zu erkennen, zu analysieren und zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen zu gelangen. Im Einzelnen sollen dadurch folgende Einzelziele erreicht werden:

-

Effizienzsteigerung des gesamten Apparates durch Verbesserung der Produktivität und der Außenwirkung

-

Humanisierung des Arbeitsumfeldes durch höhere Zufriedenheit der Bediensteten mit dem Arbeitsumfeld (Optimierung des Betriebsklimas und der Ablauforganisation, neue Arbeitstechniken, die Erhöhung der Motivation der Mitarbeiter und eine verstärkten Ausbildung)

-

Verstärkte Befähigung zur Selbsterneuerung (Ausarbeitung von Maßnahmen zur vereinfachten Vollziehung des Schul- und Dienstrechtes zum Abbau von unnötiger Bürokratie in allen Bereichen des Schulwesens, insbesonders in den Schulen selbst),

-

Befähigung zur Konflikthandhabung.

Zusammenfassend sehe ich daher in der Funktion des Amtsdirektors des Landesschulrates für Salzburg eine sehr große Herausforderung in administrativer, juristischer aber auch in inhaltlicher Hinsicht.

Die Erziehung und Ausbildung junger Menschen hat langfristig eine entscheidende Bedeutung für die Entwicklung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie müssen daher im Zentrum aller Überlegungen, Planungen und Handlungen stehen.

Die Weiterentwicklung des Bildungswesens, dessen Bearbeitung ich vor fast acht Jahren im Büro des Landeshauptmannes übernommen habe, wurde mir in dieser Zeit nicht nur in der Sache vertraut, sondern auch ein persönliches Anliegen, mit dem ich mich identifizieren kann und mich gerne auch weiterhin engagieren möchte."

Vor der Beschlussfassung durch das Kollegium des LSR ließ dieses am 2. April 1997 eine Anhörung der drei Bewerber vornehmen. Ihnen wurde zunächst die Möglichkeit eingeräumt, sich in acht bis zehn Minuten zu präsentieren und die Beweggründe für ihre Bewerbung darzulegen. Im Anschluss daran stellten mehrere Kommissionsmitglieder gezielt Fragen betreffend die beabsichtigte Amtsführung. Danach wurde in geheimer Abstimmung folgende Punktewertung vorgenommen:

Beschwerdeführerin

12

Punkte

Mag. M.

20

Punkte

3. Bewerber

Punkte.

Dementsprechend hat das Kollegium des LSR in seiner Sitzung vom 7. April 1997 für die Besetzung der Funktion des Landesschulsratsdirektors folgenden Dreiervorschlage beantragt:

1.) Mag. M.

2.)

Beschwerdeführerin

3.)

3. Bewerber.

Nach eingehender Diskussion wurde dieser Antrag mehrheitlich angenommen. In der Begründung wurde ausgeführt, Mag. M. habe - wie in der Ausschreibung gefordert - umfassende Kenntnisse des Salzburger Schulwesens und habe diese sowohl in der Anhörung als auch in seiner schriftlichen Bewerbung deutlich belegt. Als einziger der Bewerber habe er die Beweggründe für seine Bewerbung ausführlich dargelegt und zukunftsorientierte großräumige Perspektiven für die Entwicklung des LSR zu einer bürgernahen Serviceeinrichtung skizziert. Vor seiner Tätigkeit im Kabinett des Landeshauptmannes habe er in der Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung und in der Präsidialabteilung des Amtes der Salzburger Landesregierung ein breites Rechtsgebiet kennen gelernt. Die Zusammenarbeit mit anderen Behörden der Landeshauptstadt, der Gemeinden, des Bundeslandes Salzburg und der verschiedenen Bundesministerien sowie die Verbindungen zu den verschiedenen Institutionen des Wirtschaftslebens habe er auch bisher gepflogen. Diese Kenntnisse seien für die Funktion eines Leiters des inneren Dienstes beim LSR sehr wichtig.

Besonders überzeugend habe Mag. M. die persönliche Fortbildung im Bereich der Menschenführung und des Managements herausgestrichen. Dies komme der Weiterentwicklung des LSR zugute (wird näher ausgeführt). Mag. M. habe in der Bewerbung klare Vorstellungen für die Ausübung der angestrebten Funktion dargestellt. Beim Anhörungsverfahren habe er auch über die Zusammenarbeit mit der Standesvertretung der Lehrer, Elternvereine und der Landesschülervertretung Aussagen gemacht. Diese Kooperation habe er als wichtig bezeichnet. Ebenso habe er das Verhältnis zwischen Rechtsabteilungen und den pädagogischen Abteilungen sehr klar darstellen können.

Auch die Beschwerdeführerin habe sich beim Anhörungsverfahren sehr gut präsentiert. Ihre Vorstellungen seien klar strukturiert gewesen, sie habe ihr hohes Fachwissen speziell auf dem Gebiet der allgemein bildenden Höheren Schulen überzeugend darstellen können. Ihre internen Kenntnisse des LSR ermöglichten es ihr, gute Vorschläge für eine innovative Weiterentwicklung des Amtes des LSR vorzustellen. Sie habe bereits bisher den Amtsdirektor vertreten und leite die AHS-Rechtsabteilung seit vielen Jahren besonders engagiert. Die großräumige Betrachtung, wie sie der Mitbewerber (Mag. M.), der außerhalb des Amtes komme, dargestellt habe, sei allerdings bei ihrer Präsentation nicht vorhanden gewesen. Ihr hohes Fachwissen in allen Details des Amtes überzeuge jedoch.

Über Vorschlag der belangten Bundesministerin bestellte somit der Bundespräsident mit Entschließung vom 4. September 1997 Mag. M. gemäß § 11 Abs. 3 des Bundes-Schulaufsichtsgesetzes, BGBl. Nr. 240/1962 in der geltenden Fassung, zum Leiter des inneren Dienstes des LSR.

Mit Schreiben vom 14. Oktober 1997 stellte die Beschwerdeführerin den Antrag, die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) möge in einem Gutachten nach § 23 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, feststellen, dass durch die Ablehnung ihrer Bewerbung um die Funktion der Amtsdirektorin des LSR sowohl eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes als auch des Frauenförderungsgebotes erfolgt sei.

Die B-GBK erstattete am 9. September 1998 ein dem dargestellten Antrag folgendes Gutachten:

Nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens führte sie in ihrer Begründung aus, die Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedinge, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen

und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen werde. Die Festlegung derartiger Anforderungen für die zu besetzende Funktion sowie von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber stellten eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar. Erst an Hand solcher Anforderungen und Nachweise könne einerseits von den mit der Auswahlentscheidung befassten Behörden das Maß der Eignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzende Stelle festgestellt und andererseits die getroffene Entscheidung von der B-GBK überprüft bzw. nachvollzogen werden. Die im gegenständlichen Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Besetzungsverfahren unterbliebene Festlegung von auf alle Bewerberinnen und Bewerber anzuwendenden Anforderungen (Auswahlkriterien) und diesen entsprechenden Nachweisen stelle ein unsachliches Vorgehen dar. Der Mangel an Sachlichkeit sei grundsätzlich geeignet, die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Frage zu stellen.

Stelle man die von der genannten Bewerberin und Mag. M. wahrgenommenen Aufgaben einander gegenüber, ergebe sich "eindeutig eine bessere Qualifikation" der Beschwerdeführerin. Sie verfüge nämlich sowohl auf Grund der Dauer als auch der Intensität "der Beschäftigung mit der Materie Schulrecht über die größere Erfahrung". Was die übrigen Ausschreibungsbedingungen, nämlich Eignung zur Menschenführung, Organisationstalent, Verhandlungsgeschick usw. betreffe, könne die Beschwerdeführerin ihre Eignung an Hand ihrer Funktionen in zahlreichen Kommissionen und durch die Tatsache nachweisen, dass sie als Vertreterin des Landesschulratsdirektors Kontakt zu Entscheidungsträgern verschiedener Behörden habe. Die Auswahlentscheidung könne somit nicht nachvollzogen werden, sie erweise sich als willkürlich (wird näher ausgeführt).

Die Auswahlkriterien in der Ausschreibung des LSR seien sehr allgemein gehalten. Bezüglich des konkreten Gegenstandes des am 2. April 1997 vor einer Kommission stattgefundenen Hearings habe insofern ein Informationsdefizit jedenfalls für die Beschwerdeführerin bestanden, "als die Anforderung lapidar mit 'Beweggründe für ihre Bewerbungen darlegen' bzw. 'großräumige Betrachtungen anstellen' formuliert worden war". In der Begründung des LSR werde hinsichtlich des Ausschreibungserfordernisses "umfassende Kenntnisse des gesamten Salzburger Schulwesens und Erfahrungen im Schulrecht" kein Vergleich zwischen den Bewerbungen angestellt. Auf dieses wichtige Kriterium werde in der Begründung des LSR nicht näher eingegangen. Es werde nur der Beschwerdeführerin und Mag. M. ganz allgemein bescheinigt, dass Kenntnisse des Salzburger Schulwesens bzw. Schulrechts vorhanden seien. Jedoch werde nicht näher erläutert und gegenübergestellt, wie tief gehend diese Kenntnisse jeweils in welchem Bereich (Pflichtschulwesen bzw. mittleres und höheres Schulwesen) seien und im Rahmen welcher Tätigkeit sie erworben worden seien. Diese Tatsache sei insofern störend, als sich bei der Vornahme eines Quervergleiches die bessere Qualifikation der Beschwerdeführerin gezeigt hätte.

Was die Beweggründe für die Bewerbung betreffe, hätte Mag. M. dargelegt, zukunftsorientierte, großräumige Perspektiven für die Entwicklung des LSR zu einer bürgernahen Einrichtung zu verfolgen. Es werde jedoch nicht dargestellt, welcher Art diese Perspektiven seien. Zur Präsentation der Beschwerdeführerin werde nur lapidar festgestellt, ihre Vorstellungen seien klar strukturiert gewesen, die großräumige Betrachtung (des Mag. M.) sei bei ihrer Präsentation allerdings nicht vorhanden gewesen. Dieser Teil der Begründung sei nicht nachvollziehbar, nichts sagend und infolge Fehlens eines Protokolls über die Anhörung vollkommen undurchsichtig.

Ein weiterer Begründungsmangel bestehe darin, dass der Besuch von verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen von Mag. M. angeführt und positiv bewertet werde, während die Teilnahme der Beschwerdeführerin an solchen nicht erwähnt werde. Vergleiche man die jeweiligen Begründungen, falle auf, dass die Kenntnisse und Erfahrungen von Mag. M. hervorgestrichen werden, während jene der Beschwerdeführerin bloß lapidar erwähnt würden. Das Fehlen einer stichhaltigen Begründung für die vorgenommene Reihung lasse den Schluss zu, dass offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des LSR maßgebend gewesen seien. Die belangte Bundesministerin habe offenbar weder das Ausschreibungs- noch das Besetzungsverfahren überprüft. Allerdings sei das gesamte Auswahlverfahren derart mangelhaft, dass von einer sachlichen Überprüfung der Qualifikation und einer nachvollziehbaren Wertung nicht mehr gesprochen werden könne. Somit liege eine benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung vor.

Mit Antrag vom 10. Februar 1999 begehrte die Beschwerdeführerin, u.a. auf dieses Gutachten gestützt, der Höhe nach näher präzisiert Schadenersatz nach dem B-GBG.

Sie begründet dies - soweit dies aus der Sicht des vorliegenden Beschwerdefalles noch von Bedeutung ist - im

Wesentlichen damit, sie sei infolge dienstlicher Erfahrung, Fortbildung und Erfüllung der sonstigen Ernennungsanforderungen die bestgeeignete Bewerberin gewesen (wird näher ausgeführt). Das zur Ernennung von Mag. M. führende Verfahren beim LSR sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Bewerbungen um die Stelle des Amtsdirektors/der Amtsdirektorin des LSR unterlägen der Beschlussfassung durch das Kollegium. Diesem sei durch die Präsidialabteilung des LSR nur eine Kurzfassung der drei Bewerbungen vorgelegt worden, wobei ausschließlich ihre Bewerbungsunterlagen völlig unzureichend dargestellt worden seien. Beispielsweise sei ihre langjährige Tätigkeit als stellvertretende Landesschulratsdirektorin nicht erwähnt worden. Auch sei ihr Tätigkeitsgebiet nicht vollständig dargestellt worden. Die Information sei somit nicht hinlänglich erfolgt. In der "Hearing-Kommission" sei die 40 %ige Frauenquote nicht erfüllt worden. Außerdem habe diese ein politisches Ungleichgewicht aufgewiesen, welches sich von vornherein zu ihren Ungunsten ausgewirkt habe.

Nach Einräumung des rechtlichen Gehörs gab die Beschwerdeführerin am 17. September 1999 eine ergänzenden Stellungnahme ab. Darin wiederholte sie im Wesentlichen ihre bisherige Argumentation und führte aus, es sei evident, "dass das Hearingsgremium gemäß seiner Zusammensetzung eine Günstlingsentscheidung für einen Günstling des Landeshauptmannes treffen wollte". Dem Mitbewerber Mag. M. fast doppelt so viele Punkte wie ihr selbst zu geben, sei nicht einmal bei einer geradezu vollständigen Sachunkenntnis vorstellbar, also nicht einmal davon ausgehend, dass ein Anhörender nicht imstande sei, Substanzielles von Inhaltsleerem zu unterscheiden und seine Punkte nur nach dem Gesichtspunkt vergebe, wer seiner Meinung nach gemäß optischen, mimischen oder ähnlichen Gesichtspunkten die blendendere Wirkung habe. Nicht einmal das, sondern nur eine ganz dezidiert vorgefasste Meinung könne zur gegenständlichen Punkteverteilung geführt haben. Zudem habe es konkret nicht einmal objektive Kriterien für die gebotene Bewertung gegeben, sodass die Willkür geradezu zum System gemacht worden sei. Konkret habe Mag. M. über Schulwesen und Schulrecht nur oberflächliche Kenntnisse. Es könnte lediglich sein, dass er jene Formulierungsgeschicklichkeit an den Tag gelegt habe, wie sie für Politikersekretäre typisch sei.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag vom 10. Februar 1999 auf Schadenersatz wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 15 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 30/1998, ab.

Nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und der Rechtslage führte die belangte Behörde in ihrer Begründung (zusammengefasst) aus, Voraussetzung für das Entstehen eines Schadenersatzanspruchs sei eine auf Grund des Geschlechtes erfolgte Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei einer Beförderung oder Zuweisung höher entlohnter Verwendungen.

Zwar sei das Vorbringen der Beschwerdeführerin richtig, dass in der Kurzfassung ihrer Bewerbung die Tätigkeit als stellvertretende Landesschulratsdirektorin nicht erwähnt worden sei. Es sei jedoch davon auszugehen, dass diese Tätigkeit dem Kollegium sehr wohl bekannt gewesen sei, zumal sie in der Begründung des Dreiervorschlages erwähnt werde. Auch das Tätigkeitsgebiet sei richtig, wenn auch zusammenfassend, dargestellt worden. Ebenso träfe es nicht zu, dass die überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung und das Dienstalter nicht ausreichend berücksichtigt worden wären. So werde ausdrücklich angeführt, dass die Beschwerdeführerin den zu erwartenden Arbeitserfolg seit 1985 durch besondere Leistungen erheblich überschritten habe und seit 15. Juni 1981 Abteilungsleiterin im LSR sei.

Bei der "Hearingskommission" handle es sich um keine solche, die in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehen sei. Es sei daher jedenfalls § 9 B-GBG nicht anzuwenden, sodass es unerheblich sei, ob in der Kommission die 40 %ige Frauenquote erfüllt sei. Das vom LSR ohne gesetzliche Verpflichtung durchgeführte Hearing habe den Zweck verfolgt, zur Entscheidungsfindung im Kollegium beizutragen. Ausschlaggebend sei jedoch die Willensbildung im Kollegium des LSR, die zur Erstellung des Dreiervorschlages geführt habe.

Dem geltend gemachten Wissensvorsprung der Beschwerdeführerin sei zu entgegnen, dass Angelegenheiten des Schul- und Bildungswesens einen Arbeitsschwerpunkt des Mag. M. dargestellt haben. Es sei daher davon auszugehen, dass dieser auf Grund seines Arbeitsschwerpunktes im Kabinett des Landeshauptmannes, in dessen Ressort u.a. auch diese Angelegenheiten gefallen seien, ebenfalls über umfassende Kenntnisse des gesamten Salzburger Schulwesens und über Erfahrungen im Schulrecht verfüge. Mag. M. habe als einziger die Beweggründe für seine Bewerbung ausführlich dargelegt und zukunftsorientierte, großräumige Perspektiven für die Entwicklung des LSR zu einer bürgernahen Serviceeinrichtung skizziert. Auch die weiteren (näher dargestellten) Inhalte seiner Pläne, namentlich im Zusammenhang mit Globalisierung, Öffentlichkeitsarbeit, Personalauswahl und permanenter Weiterbildung, seien

überzeugend gewesen. Mag. M. habe das Entwicklungs-Assessment-Center für Nachwuchsführungskräfte im LSR absolviert und sei zur Führungskräfteausbildung zugelassen worden. Von den hiebei vorgesehenen sechs Ausbildungsmodulen habe er bereits vier absolviert (Interventionstechniken, Personalmanagement, Organisationsmanagement, Didaktik der Führung). Weiters habe er am Seminar "Führung II" der SAFE teilgenommen.

Zwar habe sich die Beschwerdeführerin im Anhörungsverfahren ebenfalls sehr gut präsentieren können und habe gute Vorschläge für eine innovative Weiterentwicklung des LSR vorgestellt. Die großräumige Betrachtung, wie sie Mag. M. angestellt habe, sei allerdings bei ihrer Präsentation nicht vorhanden gewesen. Auch in ihrer Bewerbung fänden sich keine diesbezüglichen Ausführungen. Hinsichtlich der persönlichen Fortbildung habe sie lediglich Veranstaltungen an der Verwaltungsakademie des Bundes (Reden, Sprechen, Verhandeln I; Körpersprache - Nonverbale Kommunikation; Mutterschutzgesetz und Elternkarenzurlaubsgesetz; Amtshaftung und Organhaftpflicht) angeführt. Diese Veranstaltungen seien jedoch im Vergleich zu den von Mag. M. absolvierten nicht speziell auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Führungskräften ausgerichtet.

Die Begründung des Dreiervorschlages, der die belangte Bundesministerin gefolgt sei, sei daher schlüssig. Ein Schadenersatzanspruch, der darüber hinaus keinesfalls in der geforderten Höhe bestehen könne (wird näher dargestellt), erweise sich somit als nicht berechtigt.

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at