

Rechtsprechung

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter im Pflegedienst bei Einspringdiensten. Erhalten Teilzeitbeschäftigte für Einspringdienste an Sonn- und Feiertagen nur einen Zuschlag von 25% und für Nachtdienste keinen Zuschlag, während Vollzeitbeschäftigte bei solchen Diensten einen Zuschlag von 100% erhalten, stellt dies nach Ansicht des OGH eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung gem § 4 Abs 1 RL 97/81/EG (Teilzeit-Rahmenvereinbarung) dar. Daher müssen auch Teilzeitbeschäftigte den 100%-Zuschlag bekommen.

Sachverhalt

Der Gemeindeverband B beschäftigt etwa gleich viele Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigte im Pflegedienst. Durchschnittlich 90% der

Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, bei Vollzeitbeschäftigten sind es etwa 80%.

Für ungeplante Sonn- und Feiertagsdienste bei Krankheitsfällen werden in

55% – 66% der Fälle Teilzeitmitarbeiter herangezogen, wobei der Großteil dieser Dienste von weiblichen Mitarbeitern verrichtet wird. Für ungeplante Nachtdienste

bei Krankheitsfällen werden zumindest seit 2019 in 55% – 64% der Fälle Teilzeitmitarbeiter herangezogen. Auch dabei wird ein Großteil der Dienste von weiblichen Mitarbeitern übernommen.

Gem §§ 29, 53 und 55 Tiroler Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012 erhalten Teilzeitbeschäftigte bei sogenannten Einspringdiensten an Sonn- und Feiertagen lediglich einen Zuschlag von einem Viertel des Zuschlags Vollzeitbeschäftigter und in der Nacht überhaupt keinen erhöhten Zuschlag, während Vollzeitbeschäftigte einen erhöhten Zuschlag von 100% bekommen. Der Angestelltenbetriebsrat klagte auf Feststellung gem § 54 Abs 1 ASGG, dass hierbei eine unionsrechtswidrige Diskriminierung vorliegt.

Alle Instanzen gaben dem Klagebegehren des Angestelltenbetriebsrats statt. Der Oberste Gerichtshof begründete seine Entscheidung folgendermaßen:

Begründung des OGH

„Auf eine Richtlinie kann sich der Einzelne gegenüber dem Staat unabhängig davon berufen, ob dieser in der Eigenschaft eines Arbeitgebers oder eines Hoheitsträgers handelt. Dadurch soll verhindert werden, dass der Staat aus einer Nichtbeachtung des Gemeinschaftsrechts einen Vorteil ziehen kann.¹ Eine Einrichtung, die kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse erbringt und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet ist, gehört zu den Rechtssubjekten, denen die unmittelbar anwendbaren Bestimmungen einer Richtlinie entgegengehalten werden können.² Die Teilzeit-Rahmenvereinbarung kommt daher gegenüber dem beklagten Gemeindeverband unmittelbar zur Anwendung.

Die Vorinstanzen gelangten übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass eine unionsrechtswidrige Diskriminierung vorliegt, weil nach den §§ 29, 53 und 55 Tiroler G-VBG 2012 Teilzeitbeschäftigte – unter Verletzung des in der Teilzeit-Rahmenvereinbarung festgelegten Pro-rata-temporis-Grundsatzes – bei den Einspringdiensten einen niedrigeren Zuschlag erhalten als Vollzeitbeschäftigte. Nachdem der Gemeindeverband diese Rechtsansicht nicht bekämpft, ist schon deshalb von einer (unmittelbaren) Diskriminierung der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die vom Beklagten noch dazu überproportional oft zu Einspringdiensten herangezogen wird, gegen-

über der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten auszugehen (RS0118709).

Eine ‚mittelbare Diskriminierung‘ liegt gem Art 2 Abs 1 lit b der RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie) dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, diese sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, insgesamt angemessen und erforderlich. Das Vorliegen eines besonderen Nachteils kann ua festgestellt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sich die betreffende Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirkt.³

Nachdem von den benachteiligenden Regelungen vornehmlich Frauen betroffen sind (nämlich 90% Frauen zu 10% Männern), worauf nach der Rechtsprechung des EuGH abzustellen ist, liegt (auch) eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.⁴

Eine sachliche Rechtfertigung für die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten lässt sich aus den Feststellungen nicht ableiten.“

Anmerkung:

Aufgrund der Ausnahme in § 1 Abs 2 Z 1 AZG unterliegen die Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände nicht den Bestimmungen des AZG.⁵ § 19 d Abs 6 AZG, wonach teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden dürfen, kommt daher für die Bediensteten des Gemeindeverbands nicht zur Anwendung. Es wurde von den Gerichten somit korrekterweise auf § 4 Abs 1 RL 97/81/EG zurückgegriffen.

Trotz der dahingehenden Verpflichtung wurde § 4 Abs 1 Teilzeit-Rahmenvereinbarung nicht in das Tiroler G-VBG 2012 umgesetzt, womit diese zur unmittelbaren Anwendung gelangt (RS011917; RS011214).

Die beklagte Partei als Gemeindeverband im Sinne des § 116a B-VG stellt eine kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht stehende Einrichtung dar, welche durch das Betreiben eines Krankenhauses Dienstleistungen im öffentlichen Interesse erbringt und hierzu auch mit be-

sonderen Rechten ausgestattet ist. Der Gemeindeverband ist dadurch als taugliches Rechtssubjekt zu qualifizieren, dem in Übereinstimmung mit der EuGH-Judikatur die unmittelbare Anwendbarkeit der Bestimmungen dieser Richtlinie entgegeng gehalten werden kann.⁶

Mit zutreffender Begründung werden die angeführten Bestimmungen des Tiroler G-VBG 2012 idF vom 1. 6. 2019 vom OGH als unmittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten qualifiziert. Während Vollzeitbeschäftigte bei Einspringdiensten an Sonn- und Feiertagen gem § 55 Abs 2 Tiroler G-VBG einen erhöhten Zuschlag von 100% erhielten, betrug der Zuschlag für Teilzeitbeschäftigte lediglich 25%. Bei Nachtdiensten wurde den Teilzeitbeschäftigten überhaupt kein Zuschlag ausbezahlt, während Vollzeitbeschäftigte gem § 53 Abs 4 iVm § 29 Abs 2 Tiroler G-VBG 2012 einen Zuschlag von 100% erhielten. Diese Unterschiede sind aus objektiven Gründen nicht gerechtfertigt.

Der EuGH stellt bei der Beurteilung eines Nachteils im Sinne des Art 2 Abs 1 lit b Gleichbehandlungsrichtlinie primär darauf ab, ob der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten.⁷ Da 90% der Teilzeitbeschäftigten weiblich sind, betreffen die diskriminierenden Entgeltregelungen im Tiroler G-VBG 2012 vornehmlich Frauen. Der OGH stellte somit zu Recht auch eine (mittelbare) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts fest.

Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung stellen gleichartige Bestimmungen in den Vertragsbedienstetengesetzen bzw den damit verbundenen besoldungsrechtlichen Vorschriften der Bundesländer betreffend Einspringdienste ebenfalls eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten dar. In der Folge wird das Diskriminierungspotenzial der

¹ EuGH 26. 2. 1986, C-152/84, Marshall Rz 49; EuGH 12. 7. 1990, C-188/89, Foster Rz 17; EuGH 14. 9. 2000, C-343/98, Collino und Chiappero, Rz 22. ² EuGH 12. 7. 1990, C-188/89, Foster, Rz 20; EuGH 5. 2. 2004, C-157/02, Rieser Internationale Transporte, Rz 24; EuGH 19. 4. 2007, C-356/05, Farrell, Rz 40; EuGH 24. 1. 2012, C-282/10, Dominguez, Rz 39. ³ EuGH 14. 4. 2015, C-527/13, Cachaldora Fernández, Rz 28; EuGH 8. 5. 2019, C-161/18, Villar Láz, Rz 38; EuGH 3. 10. 2019, C-274/18, Schuch-Ghannadan, Rz 45. ⁴ EuGH 3. 10. 2019, C-274/18, Schuch-Ghannadan, Rz 57; EuGH 14. 4. 2015, C-527/13, Cachaldora Fernández, Rz 32. ⁵ Pfeil in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zell-Komm³ (2018) § 1 AZG Rz 10. ⁶ EuGH 12. 7. 1990, C-188/89, Foster, Rz 20; EuGH 5. 2. 2004, C-157/02, Rieser Internationale Transporte, Rz 24; EuGH 19. 4. 2007, C-356/05, Farrell, Rz 40; EuGH 24. 1. 2012, C-282/10, Dominguez, Rz 39. ⁷ EuGH 9. 2. 1999, C-167/97, Seymour-Smith und Perez, Rz 59; EuGH 6. 12. 2007, C-300/06, Voss, Rz 40f; EuGH 3. 10. 2019, C-274/18, Schuch-Ghannadan, Rz 44ff.

entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen⁸ dargestellt.

1. Burgenland

Das Burgenländische Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 (Bgl. LVBG 2013) verweist in § 46 auf die einschlägigen Bestimmungen des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 (LBBG 2001). Dieses verweist bei der Berechnung von Nebengebühren in §§ 17 ff wiederum auf das Burgenländische Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 (LBDG 1997).

Vertragsbediensteten gebührt gem § 46 Bgl. LVBG 2013 iVm § 21 Abs 1 LBBG 2001 für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag anstelle der Überstundenvergütung nach § 19 LBBG 2001 eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Diese besteht gem § 21 Abs 2 LBBG 2001 aus der Grundvergütung nach § 19 Abs 3 LBBG 2001 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100% und ab der neunten Stunde 200% der Grundvergütung. Abweichend von Abs 2 beträgt der Zuschlag für solche Dienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten bis einschließlich der achten Stunde 25% und ab der neunten Stunde 50% der Grundvergütung (§ 21 Abs 2a LBBG 2001 iVm § 63 Abs 3 LBDG 1997).

Weiters gebührt den vollzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten gem § 19 Abs 1, 2 und 4 Z 1 lit b LBBG 2001 iVm § 59 Abs 4 Z LBDG 1997 ein Überstundenzuschlag während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) von 100%. Teilzeitbeschäftigte erhalten währenddessen gem § 19 Abs 4 Z 2 LBBG 2001 iVm § 59 Abs 5, § 63 Abs 3 LBDG 1997 lediglich einen Zuschlag von 25%.

2. Kärnten

Für jene Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten stehen, kommt das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (K-LVBG 1994) zur Anwendung.

Der Vertragsbedienstete hat gem § 25 leg cit auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Überstunden). Bei Überstunden während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) werden diese gem § 25 Abs 3 lit b, § 48 Abs 3 Z 1 mit der Grundvergütung und einem Überstundenzuschlag vergütet. Während der Überstundenzuschlag für Vollzeitbeschäftigte 100%

der Grundvergütung beträgt (§ 48 Abs 4a Z 1 lit b), werden solche von Teilzeitkräften geleisteten „Überstunden“ (§ 25 Abs 4) bloß mit 25% der Grundvergütung abgegolten (§ 48 Abs 4a Z 2).

3. Niederösterreich

Für jene Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich stehen, kommt das Niederösterreichische Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Nö LVBG) zur Anwendung. Das Nö LVBG verweist in § 36 auf § 71 der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972), worin die Mehrdienstleistungsentschädigungen für Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstleistungen geregelt werden. Bei der Vergütung und der Höhe des Zuschlags für Dienstleistungen an einem Sonn- oder Feiertag wird dabei keine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung vorgenommen.

4. Oberösterreich

Für jene Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehen, kommt das Oberösterreichische Landes-Vertragsbedienstetengesetz (Oö LVBG) zur Anwendung. Die Entlohnung für diese Beschäftigten wird im Oberösterreichischen Gehaltsgesetz 2001 (Oö GG 2001) geregelt (§ 2 Oö GG 2001).

In § 24 Abs 5a Z 1 Oö LVBG iVm § 35 Abs 1 Oö GG 2001 wird für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag anstelle der Überstundenvergütung nach § 34 Abs 1 bis 6 und 8 Oö GG 2001 eine Sonn- und Feiertagsvergütung normiert. Diese besteht aus der Grundvergütung nach § 34 Abs 3 Oö GG 2001 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt auch hier für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100% und ab der neunten Stunde 200% der Grundvergütung. Abweichend davon normieren § 35 Abs 4, § 34 Abs 8 Oö GG 2001, dass dieser Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte nur für Zeiten gebührt, mit denen der Landesbedienstete die volle Wochendienstzeit überschreitet. Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung bei Teilzeitbeschäftigung, mit denen die oder der Landesbedienstete die volle Wochendienstzeit nicht überschreitet, sind finanziell im Verhältnis 1:1 abzugelten, also ohne Zuschläge.

5. Salzburg

Für jene Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Salzburg stehen, kommt das Salzburger

Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000 (L-VBG) zur Anwendung. Die Besoldung dieser Vertragsbediensteten ist im Salzburger Landesbediensteten-Gehaltsgesetz (LB-GG) geregelt (§ 2 LB-GG). § 30 Abs 1 LB-GG sieht für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag anstelle der Über- oder Mehrstundenabgeltung nach § 29 LB-GG eine Sonn- und Feiertagsabgeltung vor. Diese besteht gem § 30 Abs 2 Z 1 LB-GG aus der Grundvergütung nach § 29 Abs 3 LB-GG und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten bis einschließlich der achten Stunde 100% und ab der neunten Stunde 200% der Grundvergütung. Davon abweichend normiert § 30 Abs 2a LB-GG für solche zusätzlichen Dienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten (§ 22 L-VBG) einen Zuschlag bis einschließlich der achten Stunde von 25% und ab der neunten Stunde von 50% der Grundvergütung.

6. Steiermark

Für jene Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehen, kommt das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark (Stmk L-DBR) zur Anwendung.

Gem § 168 Abs 1 leg cit gebührt den Bediensteten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag anstelle der Überstundenvergütung nach § 166 eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Diese besteht gem § 168 Abs 2 aus der Grundvergütung nach § 166 Abs 3 und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der achten Stunde 100% und ab der neunten Stunde 200% der Grundvergütung. Abweichend von Abs 2 wird in § 168 Abs 2a normiert, dass bei solchen zusätzlichen Dienstleistungen von Teilzeitbeschäftigten (§ 49 Abs 3) der Zuschlag bis einschließlich der achten Stunde 25% und ab der neunten Stunde 50% der Grundvergütung beträgt.

7. Tirol

Für jene Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen, kommt das Tiroler Landesbedienstetengesetz (LBedG) zur Anwendung. Für die Gewährung von Nebengebühren gelten gem § 47 LBedG die entsprechenden Vorschriften für Landesbeamte sinngemäß.

⁸ In den Bundesländern gibt es meist unterschiedliche Regelungen abhängig vom Eintrittsdatum. Bei den für Vertragsbedienstete geltenden landesgesetzlichen Regelungen wird daher nur jene Regelung angeführt, welche aktuell für den Großteil der Vertragsbediensteten gilt.

Für diese kommt gem § 1 das Landesbeamten-gesetz 1998 zur Anwendung, welches wiederum in §§ 76ff auf die Regelungen des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG) verweist.

Den Tiroler Landesbediensteten ge-bührt gem § 47 LBedG iVm § 76 Abs 1 lit c Landesbeamten-gesetz 1998 iVm § 17 Abs 1 GehG für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder Feiertag anstelle der Überstundenvergütung nach § 16 GehG eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Diese be-steht gem § 17 Abs 2 GehG aus der Grund-vergütung nach § 16 Abs 3 GehG und ein-em Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für Dienstleistungen bis einschließlich der ach-ten Stunde 100% und ab der neunten Stun-de 200% der Grundvergütung. Davon ab-weichend normiert § 17 Abs 2a GehG für Zeiten einer solchen zusätzlichen Dienst-leistung von Teilzeitbeschäftigten (§ 50c Abs 3 BDG 1979) einen Zuschlag bis ein-schließlich der achten Stunde von 25% und ab der neunten Stunde von 50%.

Weiters gebührt den vollzeitbeschäftig-ten Landesbediensteten gem § 47 LBedG iVm § 76 Abs 1 lit a Landesbeamten-gesetz 1998 iVm § 16 Abs 4 Z 1 lit b GehG ein Überstundenzuschlag während der Nacht-arbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) von 100% der Grundvergütung, während Teilzeitbeschäf-tigten gemäß § 16 Abs 4 Z 2 GehG für „Überstunden“ (§ 49 Abs 5 BDG 1979) led-iglich ein Zuschlag von 25% der Grundver-gütung gebührt. Das verfahrensgegenständ-liche Tiroler G-VBG wurde jedoch durch LGBl 11/2022 novelliert, sodass dort keine Diskriminierung mehr enthalten ist.

8. Vorarlberg

Für jene Bediensteten, die in einem pri-vatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Vorarlberg stehen, kommt das Vorarlberger

Landesbedienstetengesetz 2000 zur Anwen-dung. Landesbedienstete haben gem § 76 Landesbedienstetengesetz 2000 Anspruch auf die darin taxativ aufgelisteten Nebenbe-züge. Näheres über die Nebenbezüge wird gem § 76 Abs 3 Landesbedienstetengesetz 2000 durch Verordnung der Vorarlberger Landesregierung geregelt (Landesbediensteten-Nebenbezügeverordnung). Bei der Ver-gütung und Höhe des Zuschlags für erbrachte Dienstleistungen an einem Sonn-, Feiertag oder in der Nacht werden in §§ 4 und 6 Lan-desbediensteten-Nebenbezügeverordnung keine Unterscheidungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung vorgenommen.

9. Wien

Für jene Personen, die in einem vor dem 1. 1. 2018 durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien ste-hen, kommt die Wiener Vertragsbedienste-tenordnung 1995 (VBO 1995) zur Anwen-dung. Für diese Personen gilt gem § 17 VBO 1995 grundsätzlich die Besoldungs-ordnung 1994. Diese sieht in § 33 Abs 2 ta-xativ aufgelistete Nebengebühren vor, je-doch keine Zuschläge bei Nachtarbeit oder an Sonn- und Feiertagen.

Für Personen, deren vertragliches Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien nach dem 31. 12. 2017 begründet worden ist, kommt das Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG) zur Anwendung. Für Überstun-den, die in der Nacht (22.00 bis 6.00 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, erhalten Vollzeitbeschäftigte gem § 98 Abs 1, 2 und 5 Z 2 W-BedG einen Zuschlag von 100% der Grundvergütung. Teilzeitbe-schäftigte erhalten für Mehrstunden, die in der Nacht (22.00 bis 6.00 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, gem § 98 Abs 1, 3 und 6 Z 2 W-BedG ledig-

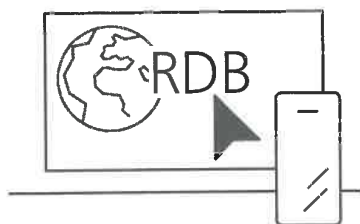
lich einen Zuschlag von 75% der Grundver-gütung. Die Sonn- und Feiertagsvergütung wird gem § 99 Abs 2 W-BedG durch Ver-ordnung des Stadtsenats festgelegt (Vergü-tungsverordnung). Bei der Vergütung und der Höhe des Zuschlags für Dienstleistun-gen an einem Sonn- oder Feiertag wird in § 4 Vergütungsverordnung keine Unter-scheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeit-beschäftigung vorgenommen.

Fazit

Mit Ausnahme von Niederösterreich und Vorarlberg enthalten alle Vertragsbe-dienstetengesetze der Bundesländer und die damit verbundenen besoldungsrechtli-chen Regelungen Bestimmungen, die im Sinne der gegenständlichen OGH-Entschei-dung eine unmittelbare Diskriminierung der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten gegen-über der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten bei Einspringdiensten bewirken. Geht man davon aus, dass in allen Bundesländern der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten im Kranken- und Pflegedienst überpropor-tional hoch ist, liegt hinsichtlich dieser Be-rufsgruppe zusätzlich eine mittelbare Dis-kriminierung aufgrund des Geschlechts nach der Gleichbehandlungsrichtlinie vor. Auch der Bund hat vergleichbare diskrimi-nierende Regelungen in § 17 Abs 2a GehG. Die Betroffenen können daher ihre Ansprü-che unmittelbar auf die Richtlinie stützen und jene Zuschläge verlangen, welche für Vollzeitbeschäftigte vorgesehen sind.

§§ 29, 53 und 55 Tiroler G-VBG 2012;
§ 4 RL 97/81/EG; Art 2 RL 2006/54/EG
OGH 3. 8. 2021, 8 ObA 32/21w

ÖZPR 2022/42



rdb.manz.at

Alles aus einer Hand

Die Nr. 1 unter Österreichs Rechtsdatenbanken – mit mehr als 2,4 Millionen Dokumenten. Die RDB versammelt alle maßgeblichen Fachzeitschriften, Entscheidungssammlungen, Kommentare und Handbücher namhafter österreichischer Verlage zur Online-Recherche.

rdb.at
MANZ