



RA Dr. Stefan Zischka/Mag. Sarah Micheuz, LL.M. (RAA)

Wie wirken sich die COVID-19-Maßnahmen auf die Rechte des Betriebsrates aus?

» PVP 2020/27

Die anhaltende **Corona-Krise** und die damit verbundenen **gesetzlichen Maßnahmen** bringen nicht nur arbeitsrechtliche Änderungen für die einzelnen Arbeitnehmer mit sich, sondern auch der **Betriebsrat** ist von den Auswirkungen unmittelbar **betroffen**.

Dieser Artikel gibt einen kompakten, praxisorientierten Überblick über

- a) wesentliche, den Betriebsrat betreffende coronabedingte **Neuerungen** (Funktionsperiode, Fristenhemmung, Urlaubsverbrauchs- bzw KUA-BV) sowie
- b) bestimmte **Mitwirkungsrechte** des Betriebsrates bspw bei Telearbeit (Home-Office) und Gesundheitsschutz.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AG ... Arbeitgeber//**AMFG** ... Arbeitsmarktförderungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**AN** ... Arbeitnehmer//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**BEinstG** ... Behinderteneinstellungsgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**C 19-KUA** ... COVID-19-Kurzarbeit//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KUA** ... Kurzarbeit//**KV** ... Kollektivvertrag//**SPV** ... Sozialpartnervereinbarung//**SV** ... Sozialversicherung

A) § 170 Arbeitsverfassungsgesetz: Die zentrale COVID-Norm für Betriebsräte

Durch das **2. und 3. COVID-19-Gesetz** (BGBl I 2020/16 und BGBl I 2020/23) wurde § 170 ArbVG neu eingeführt. Die Bestimmung umfasst ua in ...

- a) **Abs 1:** Regelungen über die **Verlängerung** der **BR-Funktionsperiode**,
- b) **Abs 2:** die **Fristenhemmung** bei Kündigungs- und Entlassungsanfechtungen durch den BR/die AN,
- c) **Abs 3:** Regelungen zum **Verbrauch** von **Urlaub** und **Zeitguthaben** anlässlich der neu geregelten C 19-KUA.

1. Verlängerung der Funktionsperiode des Betriebsrates

Aufgrund der **Corona-Krise** können derzeit **Neuwahlen** zum BR **nicht** ordnungsgemäß durchgeführt werden. Um AN vor einer fehlenden betrieblichen Interessenvertretung zu schützen, legt die aktuelle Fassung des § 170 Abs 1 ArbVG Folgendes fest:

„Die Tätigkeitsdauer von Organen der betrieblichen Interessenvertretung nach diesem Gesetz sowie der Behindertenvertrauenspersonen nach § 22a BEinstG, die im Zeitraum von 16. März 2020 bis 31. Oktober 2020 endet, verlängert sich bis zur Konstituierung eines entsprechenden Organs der betrieblichen Interessenvertretung, das nach dem 31. Oktober 2020 unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt worden ist.“

Die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend wird außerdem ermächtigt, den neu festgesetzten Endtermin 31. 10. 2020 durch Verordnung zu verlängern, längstens aber bis 31. 12. 2020 (siehe § 264 Abs 34 ArbVG idF BGBl I 2020/23).

**Hinweis**

Endet die Funktionsperiode des BR zwischen 16. 3. 2020 und 31. 10. 2020, wird diese bis zur Wahl eines neuen BR nach dem 31. 10. 2020 verlängert.

2. Hemmung bestimmter Anfechtungsfristen

a) Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen/Entlassungen

■ Kündigung

Ist ein BR errichtet, ist dieser vom AG eine Woche vor dem Ausspruch einer Kündigung zu informieren (= „betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren“ gemäß § 105 Abs 1 ArbVG).

Der BR kann während dieser Frist eine **Stellungnahme** zur Kündigung des betroffenen AN abgeben. Der Inhalt dieser Stellungnahme – Widerspruch, Stillschweigen oder Zustimmung zur Kündigung – bestimmt auch die **Möglichkeiten** des BR bzw des AN, seine Kündigung vor Gericht **anzufechten**.

Spricht der AG die **Kündigung** aus, **bevor** die einwöchige Frist verstrichen oder die Stellungnahme des BR eingelangt ist, dann ist diese **rechtsunwirksam**.

■ Entlassung

Bei einer **Entlassung** ist das Vorverfahren **kürzer**. Der BR muss erst **nach** erfolgter Entlassung vom AG **unverzüglich verständigt** werden; die Frist zur Abgabe einer **Stellungnahme** ist gemäß § 106 Abs 1 ArbVG auf **3 Arbeitstage** verkürzt. Der BR kann wiederum zustimmen, widersprechen oder schweigen.

■ Art der Stellungnahme beeinflusst weiteres Vorgehen

✔ **Ausdrücklicher Widerspruch**

Hat der BR der Kündigungsabsicht oder der Entlassung **ausdrücklich widersprochen**, kann er die Kündigung/Entlassung – wenn dies der AN verlangt – binnen **1 Woche nach Verständigung** vom Ausspruch der Kündigung/Entlassung beim Gericht anfechten.

Kommt der BR dem **Verlangen** des AN **nicht** nach (zB weil der BR Anfechtungen nur für Gewerkschaftsmitglieder vornimmt [siehe Sachverhalt zu OGH 24. 1. 2020, 8 ObA 48/19w]), so kann der **AN** innerhalb von **2 Wochen** nach Ablauf der für den BR geltenden Frist die Kündigung/Entlassung **selbst** beim Gericht anfechten.

✔ **Keine Stellungnahme**

Hat der BR zu einer geplanten Kündigung bzw zur Entlassung keine Stellungnahme abgegeben, so kann der AN innerhalb von **2 Wochen** nach **Zugang** der Kündigung/Entlassung diese beim Gericht selbst **anfechten**.

✔ **Zustimmung**

Hat der BR der beabsichtigten Kündigung bzw der Entlassung zugestimmt, so kann der AN innerhalb von **2 Wochen** nach Zugang der Kündigung/Entlassung diese beim Gericht – **ausgenommen** wegen **Sozialwidrigkeit** – **anfechten**.

b) Coronabedingte Hemmung der Anfechtungsfristen

Die **aktuelle Fassung** des **§ 170 Abs 2 ArbVG** lautet:

„Der Fortlauf einer am 16. März 2020 laufenden oder nach diesem Tag zu laufen beginnenden Frist nach §§ 105 Abs. 4 oder 107 wird bis 30. April 2020 gehemmt.“

Der 16. 3. 2020 ist der entscheidende Stichtag: Läuft an diesem Tag bereits eine Anfechtungsfrist oder beginnt eine entsprechende Frist danach → **Fristablauf** wird bis zum **30. 4. 2020 gehemmt**.

Dh: Die **Frist** für die Anfechtung der Kündigung/Entlassung **ruht** während des Hemmungszeitraumes und **läuft erst weiter**, wenn der **Hemmungsgrund** (Corona) **weggefallen** bzw wenn obige **Hemmungsfrist abgelaufen** ist (siehe hierzu: *Geiblinger*, Fristenhemmung bei Kündigungs- und Entlassungsanfechtungen nach dem ArbVG im Zusammenhang mit COVID-19, CuRe 2020/50).

Sollte die Corona-Krise über den 30. 4. 2020 hinaus andauern, kann die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend den Endtermin durch Verordnung längstens bis 31. 12. 2020 verlängern, was bis zum Stand 5. 5. 2020 nicht geschehen ist.



Beispiel

Der AG spricht am **16. 3. 2020** die **Kündigung** eines AN aus. Gemäß § 170 Abs 2 ArbVG wird der Fortlauf der Frist für die Einbringung einer Anfechtungsklage für den Zeitraum von 16. 3. 2020 bis einschließlich **30. 4. 2020 gehemmt** und läuft **ab 1. 5. 2020** weiter.

3. Regelungen zum Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben

In Betrieben mit BR wird die C 19-KUA mittels BV eingeführt. Diese BV wird dann von den Sozialpartnern unterfertigt und gilt als SPV für den jeweiligen Betrieb (siehe *Zischka/Guerrero*, „Die arbeitsrechtlichen Eckpunkte zur COVID-19-Kurzarbeit, die Personalisten kennen sollten“ in **PVP 2020/24**, 94; **April**-Heft).

§ 170 Abs 3 ArbVG regelt den Verbrauch von **Alturlaube**n (Urlaubsansprüche aus vergangenen Jahren, nicht hingegen aus dem laufenden Urlaubsjahr) und **Zeitguthaben** in der BV über C 19-KUA (= SPV) und lautet:

„Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit können auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen.“



Hinweis

Ausführliche **Infos zum Urlaub** finden Sie im *Factsheet zum Urlaubsverbrauch der Wirtschaftskammer* (Stand 27. 4. 2020), abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/factsheet-urlaubsverbrauch.pdf>.

B) Wissenswertes rund um die Kurzarbeits-Betriebsvereinbarung

1. Gesetzliche Grundlage für den Abschluss einer Kurzarbeits-Betriebsvereinbarung

Die gesetzliche Grundlage für den BV-Abschluss über die „Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit“ ist **§ 97 Abs 1 Z 13 ArbVG**. Dabei handelt es sich um eine sog **fakultative (freiwillige) BV**.

Einigen sich AG und BR **nicht** über den Inhalt der BV, kann der AG stattdessen

- mit den **einzelnen AN** Vereinbarungen treffen bzw
- Maßnahmen mittels **Weisung** umsetzen.

Die Schlichtungsstelle kann nicht angerufen werden.

2. Die einzuhaltenden Formvorschriften

Damit die abgeschlossene BV **rechtsgültig** ist, muss diese

- a) **schriftlich** abgeschlossen sein und
 - b) von beiden BV-Parteien **unterzeichnet** werden und
 - c) entweder im Betrieb **aufgelegt** oder an einer für alle AN **sichtbaren Stelle angeschlagen** werden, dann
- erlangt diese BV eine normative Wirkung für die AN.



Hinweis

Das Schriftlichkeitsgebot wird erfüllt, wenn die BV

- a) **eigenhändig unterschrieben** wird und dann per **Telefax** oder **eingescannt** per E-Mail übermittelt wird oder
- b) wenn sie von den beteiligten Vertragsparteien durch eine **qualifizierte elektronische Signatur** unterfertigt wird.

C) Auswirkungen der Corona-Krise auf das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren und das Frühwarnsystem

1. Das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren

Die Einführung von **C 19-KUA** hat auf das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren idR **keine Auswirkungen**. Das bedeutet, dass der **BR** auch während der C 19-KUA bzw Corona-Krise von einer **beabsichtigten Kündigung** bzw von einer **Entlassung informiert** werden muss.



Hinweis

Grundsätzlich dürfen AG **während** und bis zu **einem Monat nach** Ende der **C 19-KUA keine betriebsbedingten** – wohl aber personenbedingte – **Kündigungen** vornehmen.
Für die Zeit nach der C 19-KUA (sog „**Behaltefrist**“) kann eine abweichende Regelung in der SPV vereinbart werden.¹⁾

Der BR kann jedoch bereits **vor Ablauf** der **Behaltefrist** über beabsichtigte Kündigungen, die für den Zeitraum danach geplant sind, **verständlich** werden (siehe FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer, Frage 29 [Stand 30. 4. 2020]).

¹⁾ Vgl Muster-Sozialpartnervereinbarung Punkt IV.2.b (Stand 27. 3. 2020), abrufbar unter: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#wien>; siehe hierzu auch *Zischka/Guerrero*, „Die arbeitsrechtlichen Eckpunkte zur COVID-19-Kurzarbeit, die Personalisten kennen sollten“ in **PVP 2020/24**, 102; **April**-Heft.

2. Die Mitwirkung des Betriebsrates beim Frühwarnsystem

Bereits in **PVP 2020/25**, 115 (**April**-Heft) wurde über das **Frühwarnsystem** (mit weiterführenden Info-Hinweisen) berichtet. Wir **ergänzen** diese Informationen mit dem Blickwinkel auf die Mitwirkungsmöglichkeiten des **BR**.



Die **Frühwarnpflicht** kann **umgangen** werden, indem der AG den Ausspruch der Kündigungen **zeitlich** so **streut**, dass der Schwellenwert erst gar nicht erreicht wird (siehe OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 76/09f; ARD 6002/3/2009).

Mit der **Anzeige** einer geplanten Massenkündigung beim **AMS** muss gemäß § 45a Abs 3 AMFG der AG gleichzeitig **nachweisen**, dass der BR über die frühwarnpflichtigen Aufösungen **konsultiert** wurde. Die **Rechte** des **BR** sind:

- a) Er kann rund um die geplanten Kündigungen eine **Stellungnahme** abgeben und
- b) verlangen, dass eine **Beratung** über die Gestaltung der Betriebsänderung durchgeführt wird.
- c) Zusätzlich ist dem BR gemäß § 45a Abs 4 AMFG eine **Durchschrift** der Anzeige des AG zu übergeben.



Hinweis

Beachten Sie, dass die gegenüber dem BR bestehende **Informationspflicht** bei Massenkündigungen **nicht** das betriebsverfassungsrechtliche **Vorverfahren** ersetzt!

Das **Frühwarnsystem** kann in der C 19-KUA bereits **während** der **Behaltepflicht** **ausgelöst** werden, wobei weiterhin gilt, dass BR und AMS mindestens 30 Tage vor der 1. DV-Beendigung über die geplanten Kündigungen informiert werden müssen (siehe FAQ zur Corona-Kurzarbeit der Wirtschaftskammer Frage 29; Stand 30. 4. 2020).

Kann der AG wichtige wirtschaftliche Gründe, wie zB den Abschluss eines Sozialplans, nachweisen, kann die **AMS-Landesgeschäftsstelle** – nachdem sie hierzu die Rechtsmeinung des Landesdirektoriums eingeholt hat – einer Kündigung **vor** Ablauf der 30-tägigen Sperrfrist **zustimmen**.

Bei dieser Entscheidung hat gemäß § 45a Abs 8 AMFG das AMS zu **berücksichtigen**, ob es dem AG **möglich** und **zumutbar** war, die beabsichtigte Kündigung **fristgerecht** anzuzeigen.



Hinweise

a) War es dem Arbeitgeber zumutbar, fristgerecht die Kündigungen anzuzeigen?

Ob dem AG aufgrund der **Corona-Krise** und der damit verbundenen (teils) behördlich angeordneten Betriebsschließungen sowie folgenden wirtschaftlichen Einbußen eine **fristgerechte Anzeige** der beabsichtigten Kündigungen nicht möglich und **nicht zumutbar** war und dies deshalb eine Ausnahme von der 30-Tages-Frist darstellt, muss im **Einzelfall geprüft** und entschieden werden.

b) Antrag auf Fristverkürzung → Wie ist hierbei vorzugehen?

Sofern **gravierende wirtschaftliche Gründe** wegen der Corona-Krise vorliegen, die eine **fristgerechte** Anzeige der beabsichtigten Kündigungen **unmöglich** machen, kann die **Meldung** an das AMS mit dem **Antrag** auf **Zustimmung** zum Ausspruch der beabsichtigten Kündigungen **vor** Ablauf der 30-Tages-Frist **verbunden** werden.

D) Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Telearbeit/Home-Office

Um der rasanten Ausbreitung von COVID-19 entgegenzuwirken, lassen viele AG – auf Grundlage einer bestehenden DV-Regelung bzw durch eine zusätzlich einvernehmlich abgeschlossene Vereinbarung – ihre AN von zu Hause aus arbeiten (Telearbeit oder Home-Office, siehe auch *Jung/Zischka*, „Home-Office birgt rechtliche Risiken“, Die Presse – Recht 2020/78).

Im Folgenden informieren wir Sie, welche **Mitwirkungsrechte** der BR hat, wenn **Telearbeit** im Unternehmen eingeführt wird.

1. Auskunftspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat

Im Allgemeinen finden sich im **ArbVG keine besonderen** Bestimmungen über die Mitwirkungsrechte des BR, wenn **Telearbeit** im Unternehmen eingeführt wird.

Nach **§ 91 Abs 1 ArbVG** ist der AG verpflichtet, „dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berühren, Auskunft zu erteilen“. Diese **allgemeine Auskunftspflicht** entsteht allerdings nur dann, wenn dies der BR verlangt (siehe OGH 22. 10. 2010, 9 ObA 135/09g; ARD 6120/2/2011).

Aufgrund dieser **weit gefassten** Wortwahl „Angelegenheiten“ kann jegliche Frage, die den Betrieb **betrifft**, Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein, somit **auch** die **Einführung** von **Telearbeit** (siehe hierzu *Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm*³ [2018] § 91 ArbVG Rz 8).

2. Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat

Weiters ist der AG verpflichtet, den BR von **geplanten Betriebsänderungen** nach **§ 109 Abs 1 ArbVG** zu informieren und darüber zu beraten.

Betriebliche Änderungen sind bspw

- ✓ die Einführung von neuen Arbeitsmethoden (Z 5) sowie
- ✓ Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung (Z 6).

Die Einführung von Telearbeit kann diesen Betriebsänderungen zugeordnet werden (siehe hierzu bereits *Egger*, „Telearbeit – ein neues Phänomen der Arbeitswelt“ in DRdA 1987, 104 ff).

3. Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei folgenden Betriebsvereinbarungen

Unabhängig von diesen Auskunfts- und Informationspflichten gegenüber dem BR können insbesondere folgende BV-Tatbestände bezüglich Telearbeit bedeutsam sein:

- ✓ Arbeitszeit (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG);
- ✓ Benutzung von Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur Sicherung von durch den AN eingebrachten Gegenständen (§ 97 Abs 1 Z 17 ArbVG);
- ✓ Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG; siehe *Huger*, *Mobiles Arbeiten – Arbeits- und datenschutzrechtliche Grundlagen*, ARD 6659/5/2019 [6] mwN).

E) Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates beim Gesundheitsschutz

Der Gesundheitsschutz von AN spielt gerade während der Corona-Krise eine wesentliche Rolle. Auch wenn viele AN ihre Arbeit von zu Hause aus ausüben können, sind gewisse Tätigkeiten weiterhin im **Betrieb** durchzuführen.

Um einen vollen **Schutz** zu gewähren, müssen angemessene **Maßnahmen** durch den AG getroffen werden. Auch der **BR** hat beim Gesundheitsschutz gewisse **Mitwirkungsrechte**, die im Folgenden kurz erläutert werden.

1. Dem BR steht gemäß **§ 92a Abs 1 ArbVG** das Recht zu, in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des **Gesundheitsschutzes** rechtzeitig **angehört** zu werden und sich mit dem AG über geplante Änderungen zu **beraten**.

2. Insbesondere ist gemäß § 92a Abs 1 Z 2 und 3 ArbVG der **BR miteinzubeziehen**, wenn
 - a) persönliche **Schutzausrüstungen** (wie bspw Schutzmasken) ausgewählt sowie
 - b) **Gefahren** ermittelt und beurteilt und
 - c) **Maßnahmen** festgelegt werden.

Gemäß **§ 92a Abs 4 ArbVG** können diese zuvor genannten Befugnisse durch BR-Beschluss an die im Betrieb bestellten **Sicherheitsvertrauenspersonen** delegiert werden.

3. Der **BR** ist **berechtigt**, gemäß
 - a) **§ 92a Abs 2 Z 1 ArbVG** vom AG Zugang zu den **Sicherheits-** und **Gesundheitsschutzdokumenten** zu erhalten;
 - b) **§ 92a Abs 2 Z 6 ArbVG Informationen** vom AG über Aufträge, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen betreffend den **AN-Schutz** zu erhalten.
4. Zu den Informationen, die sich aus den **Schutzmaßnahmen** und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, ist der BR im Voraus **anzuhören**.

Dasselbe gilt gemäß **§ 92a Abs 2 Z 7 ArbVG** für „Informationen über die Gefahr für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen bzw Aufgabenbereichen“.

5. Weiters können durch Abschluss einer (**erzwingbaren**) **BV allgemeine betriebliche Ordnungsvorschriften** iSd **§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG** festgelegt werden, durch die den AN bestimmte betriebsbezogene **Verhaltensvorschriften** auferlegt werden. Dazu zählen bspw Anweisungen über die Aussetzung von gemeinsamen Kaffeepausen/Mittagessen in den betrieblichen Aufenthaltsräumen oder von Teammeetings.

Kommt es zwischen dem AG und dem BR ua über Abschluss oder Änderung einer solchen BV zu **keiner Einigung**, so kann gemäß § 97 Abs 2 ArbVG von beiden Seiten die **Schlichtungsstelle** angerufen werden.

6. Zusätzlich hat der BR gemäß **§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG** ein **fakultatives** (freiwilliges) **Mitbestimmungsrecht** bei Maßnahmen zum **Gesundheitsschutz** von AN.

Foto Sandra-Felicitas Matern



Die Autoren:

Dr. **Stefan Zischka** ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht.
Mag. **Sarah Micheuz**, LL.M ist Rechtsanwaltsanwärtlerin im Fachbereich Arbeitsrecht.



Foto Hartlauer

lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan

lesen.lexisnexis.at/autor/Micheuz/Sarah

Beide sind

- a) Vortragende und Fachautoren mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht sowie Zivilprozessrecht (Dr. Zischka) und
- b) tätig bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

LexisNexis Zeitschriften

Das Wichtigste. Das Neueste.
Gedruckt & *digital*.



Testen Sie ALLE 11 Zeitschriftenportale 30 Tage lang kostenlos! Jetzt registrieren unter: zeitschriften.lexisnexis.at