



AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

RA Dr. Stefan Zischka/RA Mag. Friederike Hollmann

Praxiswissen zur Angleichung der Kündigungsbestimmungen von Arbeitern und Angestellten

» PVP 2021/79

Bereits im Jahr 2017 wurde neben der Angleichung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen¹⁾ auch die Harmonisierung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten beschlossen (siehe BGBl I 2017/153). Aufgrund **mehrfacher Verschiebungen** sind die neuen Kündigungsbestimmungen für Arbeiter für **Kündigungsaussprüche nach dem 30. 9. 2021 in Kraft** getreten.

In diesem Beitrag finden Sie einen **Überblick** aus Sicht der **Praxis** über die aktuell geltenden **Regelungen**.

1) Siehe hierzu ua *Pirker*, Krankenstand – Entgeltfortzahlung Arbeiter und Angestellte ab 1. 7. 2018 (Stand 7. 7. 2021, Lexis Briefings in lexis360.at).

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ABGB ... Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch//**aF** ... alte Fassung//**AngG** ... Angestelltengesetz//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GewO** ... Gewerbeordnung//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

A) Ist der Dienstnehmer ein Arbeiter oder ein Angestellter?

Der österreichische Gesetzgeber unterscheidet grundsätzlich zwischen 2 Gruppen von DN, nämlich zwischen Arbeitern und Angestellten. Während der DN-Begriff des **Angestellten** im **AngG definiert** ist, **fehlt** eine gesetzliche **Definition** für **Arbeiter**.

Gemäß § 1 AngG zählen zur Gruppe der Angestellten jene DN, die

- im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend **kaufmännische Leistungen** oder
- höhere, nicht kaufmännische** Dienste oder
- Kanzleiarbeiten**

erbringen.

Demgegenüber ist der **Arbeiterbegriff** vielmehr ein Auffangbecken für all jene **Tätigkeiten**, die **nicht** unter die Definition des **AngG** eingereicht werden können.

Als **Arbeiter** gelten daher alle DN, die weder kaufmännische noch höhere, nicht kaufmännische oder Kanzleiarbeiten zu leisten haben und bei denen im Vordergrund steht, dass sie **manuelle Tätigkeiten** erbringen.



Praxistipps zu Info-Quellen

1. **Egger/David**, Abgrenzung Arbeiter – Angestellte (Stand 4. 7. 2021, Lexis Briefings in lexis360.at)
2. **Thöny-Maier**, Kündigungsfristen und -termine Arbeiter (Stand 11. 10. 2021, Lexis Briefings in lexis360.at)
3. Link zur **Homepage der WKO** (Stand 2. 12. 2021): Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern & Angestellten – WKO.at

B) Angleichung der Kündigungsbestimmungen

Die **bisher** für Arbeiter geltenden Bestimmungen in §§ 1159 ff ABGB (aF) und § 77 GewO 1859 (aF) sowie allfällige KV-Regelungen sahen idR nur Kündigungsfristen und keine Kündigungstermine vor (vgl bspw *Mayr*, Angleichung der Kündigungsbestimmungen von Arbeitern und Angestellten, wbl 2021, 561 [561]).

Nunmehr wurde

- a) die Bestimmung des **§ 1159 ABGB** an die Kündigungsbestimmungen des **AngG angepasst**.
- b) **§ 77 GewO** 1859 ist **entfallen**.

Ab 1. 10. 2021 gibt es nunmehr **grundsätzlich keinen Unterschied** zwischen den Kündigungsbestimmungen für **Arbeiter** und **Angestellte**.

Abweichende KV-Regelungen für **Branchen**, in denen **Saisonbetriebe überwiegen**, sind aber nach wie vor zulässig (siehe hierzu Punkt E).

C) Die neuen Kündigungsbestimmungen bei ...

1. ... Dienstgeberkündigungen

Seit 1. 10. 2021 richtet sich die **Dauer** der **Kündigungsfristen** nunmehr auch für Arbeiter nach der zurückgelegten **Dienstzeit**. Mangels einer für den DN günstigeren Vereinbarung kann der DG das DV mit Ablauf eines jeden **Kalendervierteljahres** durch DG-Kündigung lösen.

Die Kündigungsfrist beträgt **6 Wochen** und **erhöht sich**

- ✓ nach dem vollendeten **2. Dienstjahr** auf **2 Monate**,
- ✓ nach dem vollendeten **5. Dienstjahr** auf **3 Monate**,
- ✓ nach dem vollendeten **15. Dienstjahr** auf **4 Monate** und
- ✓ nach dem vollendeten **25. Dienstjahr** auf **5 Monate**.

Eine Vereinbarung, die eine gegenüber der gesetzlichen Frist **kürzere Kündigungsfrist** vorsieht, ist **unzulässig**.

Zulässig hingegen ist, dass DG und DN vereinbaren, dass die **Kündigungsfrist** am **15. oder Letzten** eines Kalendermonats endet, sodass der DG nicht regelmäßig das volle Kalenderviertel zum DV-Ende abwarten muss.



Beispiel 1

■ Variante A)

Die DN Anna B. ist seit 15 Jahren bei ihrem DG beschäftigt. Die Parteien haben im DV vereinbart, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen anzuwenden sind.

Es besteht **keine Vereinbarung** hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeit zum **15. oder Letzten** eines Kalendermonats.

Am **10. 12.** spricht der **DG** die **Kündigung** aus.

Aufgrund der zurückgelegten Dienstzeit ist eine **Kündigungsfrist** von **4 Monaten** zu berücksichtigen. Da keine anderslautende Vereinbarung vorliegt, ist das **DV-Ende** nur zum **Kalenderviertel** möglich. Demnach ist der frühestmögliche **DV-Endzeitpunkt** der **30. 6.** des Folgejahres.

■ **Variante B)**

Im DV wurde **vereinbart**, dass

- ✓ die gesetzlichen Kündigungsfristen anzuwenden sind und
- ✓ die Möglichkeit gegeben sein soll, das DV zum **15. oder Letzten** eines Kalendermonats zu beenden.

Aufgrund der zurückgelegten Dienstzeit ist eine **Kündigungsfrist** von **4 Monaten** zu berücksichtigen. Da die Möglichkeit eines DV-Endes zum 15. oder Letzten eines Monats vereinbart wurde, **endet** das **DV** bereits am **15. 4.** des Folgejahres.

2. ... Dienstnehmerkündigung

Mangels einer günstigeren Vereinbarung können sowohl Angestellte als auch Arbeiter das DV zum **Monatsletzten** unter Einhaltung einer **1-monatigen Kündigungsfrist** lösen.

Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem **halben Jahr ausgedehnt** werden. Sie darf jedoch für den DN **nie länger** sein als jene für den **DG**.



Beispiel 2

■ **Variante A)**

Der DN Bernd C. ist seit 3 Jahren bei seinem DG beschäftigt. Im DV wurde **keine Vereinbarung** getroffen hinsichtlich der **Dauer** der **Kündigungsfristen** bei einer DN-Kündigung. Am 30. 11. kündigt Bernd C.

Mangels gegenteiliger Vereinbarung **endet** das DV am **31. 12.**

■ **Variante B)**

Im DV wurde vereinbart, dass die für den DG einzuhaltenden gesetzlichen Kündigungsfristen auch für die DN-Kündigung gelten sollen.

Aufgrund dieser Vereinbarung gelten für Bernd C. und seinen DG **dieselben Kündigungsfristen**.

Ausgehend von der zurückgelegten Dienstzeit ist daher eine **Kündigungsfrist** von **2 Monaten** zu berücksichtigen → Das DV **endet** daher am **31. 1.**



Hinweis

Werden die **neuen Kündigungsfristen nicht beachtet**, dann hat dies **schwerwiegende rechtliche Konsequenzen**:

- a) **Kündigt der DG** und beachtet er die neuen längeren Kündigungsfristen und Kündigungstermine nicht, dann hat der DN Anspruch auf eine **Kündigungsentschädigung**.
- b) **Kündigt der DN** und beachtet er die neuen Kündigungsfristen und Kündigungstermine nicht, dann kann dies die rechtliche Wirkung eines **unberechtigten vorzeitigen Austritts** haben (möglicher Verlust des Anspruches auf anteilige Sonderzahlungen etc).

D) Anrechnung von Vordienstzeiten

Die Angleichung der Kündigungsbestimmungen ist

- ✓ sowohl auf **Neueintritte** ab dem 1. 10. 2021 als auch
- ✓ auf zu diesem Zeitpunkt bereits **bestehende DV** anzuwenden.



Vor dem **1. 10. 2021 zurückgelegte Dienstzeiten** sind bei der Berechnung der Kündigungsfristen entsprechend **anzurechnen**.



Beispiel 3

Der Arbeiter Christoph D. ist am 1. 10. 2021 seit **über 3 Jahren** bei seinem DG beschäftigt. Am 15. 10. spricht der **DG** die **Kündigung** aus. Es gilt eine **2-monatige Kündigungsfrist**.

E) Besonderheiten für Saisonbetriebe

Gemäß § 1159 Abs 4 ABGB können durch KV für „**B Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs 6 ArbVG überwiegen**“, **abweichende Kündigungsregelungen** vorgesehen werden. Solche abweichenden Regelungen sehen idR vor, dass die bisherigen (**kürzeren**) Kündigungsbestimmungen **beibehalten** werden.

In der Praxis stellen sich nunmehr die folgenden **3 Fragen**:

1. Wie ist der Begriff „**Branche**“ definiert?
2. Wann liegt ein **Saisonbetrieb** vor?
3. **Wann** ist davon auszugehen, dass in einer Branche Saisonbetriebe **überwiegen**?

1. Wie ist der Begriff „Branche“ definiert?

Der Begriff Branche umfasst nach der herrschenden Lehre den bestehenden fachlichen KV-Geltungsbereich oder wird – in Ausnahmefällen – durch diesen definiert.²⁾

Erläuterungen:

- 2) Vgl *Hitz*, Angleichung der Kündigungsbestimmungen, ASoK 2021, 418 (420) mwN, im Folgenden kurz: *Hitz* (2); *Mayr*, Angleichung der Kündigungsbestimmungen von Arbeitern und Angestellten, wbl 2021, 561 (564), im Folgenden kurz: *Mayr* (2).

2. Wann liegt ein Saisonbetrieb vor?

§ 1159 Abs 4 ABGB bezieht sich hinsichtlich der **Definition** des Saisonbetriebes auf § 53 Abs 6 ArbVG, wonach Saisonbetriebe Betriebe sind, die ihrer Art nach

- a) nur zu **bestimmten Jahreszeiten** arbeiten oder
- b) die regelmäßig zu **gewissen Jahreszeiten erheblich verstärkt** arbeiten.

zu a): Dies ist bspw dann der Fall, wenn die im Betrieb geleisteten Arbeiten nur zu bestimmten Jahreszeiten erbracht werden können und der Betrieb zu den anderen Jahreszeiten stillsteht. Hier führen insbesondere Lage, Ausrichtung, Geschäftszweig, Klientel, Inhalt der Dienstleistung, Ressourcenverfügbarkeit und dergleichen dazu, dass die wirtschaftliche Tätigkeit des Betriebes nur zu bestimmten Jahreszeiten ausgeübt werden kann. Für die Zeit außerhalb dieser Jahreszeiten („Saison“) werden die DV unterbrochen; vgl *Mayr* (2).

zu b): Auch bei **durchlaufenden DV kann** ein **Saisonbetrieb** vorliegen, sofern zu bestimmten **Jahreszeiten regelmäßig verstärkt** gearbeitet wird.

Dieses verstärkte Arbeiten führt dazu, dass in dieser „**Saisonzeit**“ **mehr DN** als sonst beschäftigt werden. Bloß **punktuellen Spitzen** sind **nicht** erfasst. Vielmehr müssen **regelmäßig** entsprechende **Zeiträume mit erheblich verstärkter Arbeitslast** bestehen.³⁾

Erläuterungen:

- 3) *Kallab* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 53 ArbVG Rz 18; *Schneller* in *Gahleitner/Mosler* (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht¹² (2020) zu § 53 ArbVG Rz 26; *Mayr* (2).

IdR ist darunter ein Unterschied im Ausmaß von einem Drittel gegenüber dem Jahresdurchschnitt zu verstehen; vgl *Hitz* (2).

3. Wann ist davon auszugehen, dass in einer Branche Saisonbetriebe überwiegen?

Der Gesetzgeber hat **offengelassen**, wann er von einem **Überwiegen** von Saisonbetrieben in einer Branche ausgeht. Die Meinungen in der Literatur tendieren dazu, von einem **Überwiegen** auszugehen, wenn innerhalb einer Branche eine **Mehrheit**, also **mehr als 50 %**, **Saisonbetriebe** bestehen. Es sind die einzelnen Fachgruppen und Fachverbände der Wirtschaftskammer gefordert, entsprechende Aufzeichnungen zu führen bzw offenzulegen, damit es möglich wird zu beurteilen, ob eine Saisonbranche vorliegt.



Praxishinweise

1. Eigenschaft als Saisonbetrieb wird im KV festgehalten

In einigen KV haben die **KV-Partner ausdrücklich festgehalten**, dass eine **Saisonbranche** vorliegt (zB KV für ArbeiterInnen der Stein- und Keramischen Industrie, KV ArbeiterInnen im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe).

Beispiel: KV Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe

„Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Berufszweige der Spengler (Spengler und Kupferschmiede) in der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den Spenglern (Spengler und Kupferschmiede) um eine **Saisonbranche** im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl I 153/2017, handelt.“

2. Arbeiter im Baunebengewerbe

Als Hilfestellung hat die **WKO** auf ihrer Homepage aktuell für den Bereich **Baunebengewerbe** verschiedene KV angeführt, die als der **Saisonbranche** zugehörig qualifiziert werden. Daher können in den entsprechenden KV von § 1159 ABGB abweichende (idR **kürzere**) **Kündigungsfristen** normiert werden.

Sie finden den **WKO-Link** (Stand 2. 12. 2021) hier:

<https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kuendigungsfristen-baunebengewerbe.pdf>

3. Arbeiter im Gewerbe und Handwerk

Als Hilfestellung hat die **WKO** auf ihrer Homepage aktuell für den Bereich KV Gewerbe und Handwerk die ab 1. 10. 2021 geltenden Kündigungsbestimmungen aufgelistet.

Link: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kuendigungsfristen-termin-gewerbe-handwerk-2021.html>

4. Weitere Saisonbranchen

Darüber hinaus sind wohl auch die Branchen der **Baugewerbe** und **Bauindustrie** sowie des **Tourismus** als Saisonbranchen zu verstehen.⁴⁾

Erläuterungen:

4) Siehe *Hitz* (2); *Mayr* (2); *Luxbacher/Schrenk* in *Luxbacher/Schrenk* (Hrsg), Personalverrechnung 2021²⁴ (2021) Angleichung der Kündigungsbestimmungen der Arbeiter an die der Angestellten Rz 3016, im Folgenden kurz: *Luxbacher/Schrenk* (4).

5. Hotellerie und Gastgewerbe

Hinsichtlich der Branche **Hotellerie** und **Gastronomie** besteht **Uneinigkeit** zwischen den KV-Partnern, ob dies eine Branche mit überwiegenden Saisonbetrieben iSd § 1159 Abs 2 ABGB ist. Zur Klärung der Frage ist aktuell ein **Feststellungsverfahren** vor dem OGH anhängig, dessen Ausgang mit Spannung erwartet wird.

Bis dahin besteht allerdings Rechtsunsicherheit darüber, welche Kündigungsfristen anzuwenden sind. Unsere **Empfehlung**: Streben Sie bis zur OGH-Entscheidung risikominimierende **einvernehmliche DV-Auflösungen** an.

F) Abweichende Regelungen in Kollektivverträgen

Während **einige** KV-Parteien die Kündigungsbestimmungen schon an die **neue Gesetzeslage angepasst** haben, (zB KV für Handelsarbeiter oder für Arbeiter in Spedition und Lagereibetrieben, die auch bereits die möglichen Kündigungstermine zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats vorsehen), verbleiben dennoch einige KV, die noch **keine** entsprechende Neuregelung der **Kündigungsbestimmungen** normiert haben.

Das stellt **Rechtsanwender** nunmehr regelmäßig vor die Aufgabe, **selbst beurteilen** zu müssen, welche Normen bzw **Fristen** in den einzelnen Branchen auf die Kündigung von Arbeitern anzuwenden sind. Hinzu kommen regelmäßig Kollisionen mit abweichenden Vereinbarungen in den bestehenden DV.

1. Auslegung von KV-Kündigungsregelungen bei Betrieben in Saisonbranchen

Die **Auslegung** von KV-Normen ist **einfach**, sofern es sich um Saisonbranchen handelt. Aufgrund der Möglichkeit, in diesem Fall abweichende Kündigungsregelungen zu vereinbaren, bestehen keine Auslegungsschwierigkeiten. Es sind die **KV-Bestimmungen** auf die DV-Beendigung anzuwenden.

2. Auslegung von KV-Kündigungsregelungen bei „Nicht-Saisonbetrieben“

Problematischer ist die Auslegung aber dann, wenn es sich eben nicht um eine Saisonbranche handelt. In diesem Fall sind jene **Bestimmungen**, die gegen die **zwingenden Regelungen** des § 1159 ABGB **verstoßen**,

- ✓ entweder **(teil-)nichtig** oder
- ✓ sie sind **anzuwenden**, da sie für den DN **günstiger** sind als jene des ABGB.

Als **günstiger** zu qualifizieren sind dabei

- ✓ längere DG-Kündigungsfristen;
- ✓ kürzere DN-Kündigungsfristen;
- ✓ gleich lange Kündigungsfristen für den DN und den DG;
- ✓ die Vereinbarung der Kündigungsmöglichkeit des DN zum 15. oder Letzten des Kalendermonats.



Hinweis

Hitz (2) weist richtigerweise darauf hin, dass die Vereinbarung, dass **ausschließlich** der **DG zum 15. oder Letzten** des Kalendermonats kündigen darf, nur dann **zulässig** ist, wenn der **DN nicht** an die **längeren DG-Kündigungsfristen gebunden** ist.



Beispiel 4

■ Variante A): **keine Saisonbranche**

Der DG gehört **keiner Saisonbranche** an. Der anwendbare **KV** legt sowohl für die Kündigung durch den DG als auch durch den DN **kürzere – bspw 2-wöchige – Fristen** fest als nach § 1159 ABGB vorgesehen.

Da die Ausnahme für Saisonbranchen nicht gilt, sind aufgrund dieser KV-Regelungen die folgenden Konsequenzen zu beachten:

a) Dienstgeber-Kündigung

Die **kürzere DG-Kündigungsfrist** gemäß KV ist nichtig. Der DG kann das DV daher nur **rechtmäßig** kündigen, indem er die **längeren Kündigungsfristen** gemäß § 1159 Abs 2 ABGB einhält.

b) Dienstnehmer-Kündigung

Da die im KV geregelte **kürzere DN-Kündigungsfrist** bei einer DN-Kündigung für den DN günstiger ist als jene des § 1159 Abs 4 ABGB (bei einer DN-Kündigung ist eine Frist von 1 Monat geregelt), ist diese **anwendbar**.

Der DN kann das DV daher unter Einhaltung der kürzeren, **2-wöchigen Kündigungsfrist** lösen.

■ Variante B): Saisonbranche

Der DG gehört einer **Saisonbranche** an.

In diesem Fall sind **auch** für den **DG** die **kürzeren Kündigungsfristen** **anwendbar**. Auch der DG kann daher das DV unter Einhaltung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist lösen.

**Beispiel 5**

Der DG gehört **keiner Saisonbranche** an. Der anwendbare KV legt für die **DN-Kündigung** eine **2-monatige Kündigungsfrist** fest.

Für die **DG-Kündigung** sollen die **ABGB-Kündigungsfristen** gelten.

Eine **Verlängerung** der einzuhaltenden **Frist** bei einer **DN-Kündigung** ist gemäß § 1159 Abs 4 ABGB grundsätzlich **möglich**, sofern die vom **DN einzuhaltende Frist nicht länger** ist als jene, die bei einer DG-Kündigung vom DG einzuhalten wäre.

■ Variante A): Der Dienstnehmer kündigt vor Vollendung des 2. Dienstjahres

Bis zur Vollendung des **2. Dienstjahres** hat der **DG** nach den Bestimmungen des ABGB nur eine Kündigungsfrist von **6 Wochen** einzuhalten. In diesem Fall ist die Kündigungsfrist des DN länger als jene bei einer DG-Kündigung.

Die KV-Bestimmung ist daher **(teil-)nichtig** und es ist bei einer **DN-Kündigung** die kürzere, **1-monatige** Kündigungsfrist des § 1159 Abs 4 ABGB anzuwenden.

■ Variante B): Der Dienstnehmer kündigt im 3. Dienstjahr

Ab Vollendung des 2. Dienstjahres hat auch der DG eine Kündigungsfrist von 2 Monaten zu berücksichtigen. Demnach wäre ab diesem Zeitpunkt sowohl die vom DN als auch die vom DG zu berücksichtigende **Kündigungsfrist gleich lang**.

Dies ist **zulässig**. Sowohl der DG als auch der **DN** haben bei einer Kündigung eine **2-monatige Kündigungsfrist** einzuhalten.

■ Variante C): Der Dienstnehmer kündigt im 7. Dienstjahr

Da der **DG** bei einer Kündigung eine **längere** (= 3-monatige) Frist einzuhalten hat als der DN, ist die KV-Regelung, wonach der **DN** eine **Kündigungsfrist von 2 Monaten** zu berücksichtigen hat, **zulässig**.

G) Abweichende Regelungen in Dienstverträgen

Nicht an die neue Rechtslage angepasste KV sind in der Praxis oft nicht die einzige Hürde bei der Frage, welche Kündigungsbestimmungen korrekt anzuwenden sind. So ist davon auszugehen, dass **auch** in **bestehenden DV** noch Regelungen enthalten sind, die der **alten Rechtslage** entsprechen und in dieser Form nicht mehr anzuwenden sind.

Es gilt nämlich auch hier, dass jene **Regelungen fortbestehen** können, die für den **DN günstiger** sind, als durch Gesetz oder KV normiert.

Freilich ist es möglich, den **bestehenden DV** an die neue Gesetzeslage **einvernehmlich anzugleichen**. Sollten sich DN weigern, entsprechenden Anpassungen zuzustimmen, wird in der Literatur die Meinung vertreten, dass der **DG** eine **Änderungskündigung** aussprechen kann.⁵⁾

Erläuterungen:

5) Vgl. *Stella*, Reminder: Neue Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter ab 1. 10. 2021, *ecolex* 2021, 607.

Bei **Neueintritten empfehlen** wir

- a) darauf zu **achten**, dass die Kündigungsbestimmungen im DV der aktuellen Rechtslage entsprechen;
- b) im **DV** die **Kündigungsmöglichkeit** zum **15. oder Monatsletzten** zu vereinbaren – sofern nicht ohnehin im KV entsprechend geregelt –, sodass bei einer DG-Kündigung nicht zwangsläufig das nächste Quartalsende abgewartet werden muss;
- c) zu überlegen, ob es sinnvoll ist, für den **DN eine längere Kündigungsfrist** zu regeln (solange diese nicht länger ist als jene des DG), was insbesondere bei hochqualifizierten Arbeitern oder DN in Mangelberufen von Vorteil sein kann; siehe *Luxbacher/Schrenk* (4).



Info-Hinweise des Chefredakteurs

1. RA Dr. Stefan Zischka hält eine 1-stündige Webinarreihe

Der Mitautor dieses Artikels, RA Dr. **Stefan Zischka**, der bereits mehrere praxisgerechte Beiträge in der PVP verfasst hat, hält eine **monatliche, 1-stündige Webinarreihe** zu **aktuellen Themen** aus dem **Arbeitsrecht**.

Die **Webinare** können einzeln oder als (preisgünstiges) ABO gebucht werden.

Hier der **Link** zum Folder: <https://bit.ly/WebinarZischka>

2. Textmuster im unverzichtbaren Vorlagenportal

Sollte Sie auch **Abonnent** des **kostenpflichtigen Vorlagenportals** (www.vorlagenportal.at) sein, dann stehen Ihnen hilfreiche Arbeitsvorlagen zur Verfügung.

Foto Sandra-Felicitas Matern



Der Autor:

Dr. **Stefan Zischka** ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

Er ist Vortragender und Fachautor mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht sowie Zivilprozessrecht.

lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan

Foto Sandra-Felicitas Matern



Die Autorin:

Mag. **Friederike Hollmann** ist Rechtsanwältin im Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

lesen.lexisnexis.at/autor/Hollmann/Friederike

LexisNexis Zeitschriften
Das Wichtigste. Das Neueste. Gedruckt & *digital*.
zeitschriften.lexisnexis.at