

A SoK

Arbeits- und SozialrechtsKartei

Erwin Rath

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung neu

Wolfgang Kozak

Wissenschaft und Arbeitszeit

Thomas Rauch

Kündigung wegen und während Krankenständen

Andreas Gerhartl

Verfristung und Verfall

Michael Rück

Beginn des besonderen Kündigungsschutzes nach dem BEinstG

Praxisinformationen

News aus SV-, LSt- und Arbeitsrecht

Neues aus der Gesetzgebung

Judikatur der Arbeits- und Sozialgerichte

Topthema



Linde

Wissenschaft und Arbeitszeit

Die Sondernormen des Universitätsgesetzes 2002 und des Universitätskollektivvertrages

WOLFGANG KOZAK*)



Die Arbeitszeitnormen des Universitätsgesetzes 2002 (UG) für das wissenschaftliche Personal weichen in ihrer Gesamtheit von der für die Privatwirtschaft geltenden Rechtslage bedeutend ab. Im Zusammenspiel mit einer einzelvertraglichen Ausgestaltung ergeben sich durchaus schwierige Rechtsfragen.

1. Die Rechtslage nach dem Universitätsgesetz 2002

Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der österreichischen Universitäten, welches dem arbeitszeitrechtlichen Teil des neuen Universitätsdienstrechts unterliegt, gilt gemäß § 110 UG ein Sonderrecht. Ausgenommen von der Anwendung sind aus obiger Personengruppe nur leitende Angestellte sowie Personen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen. Die Norminhalte sind, soweit sie für das Thema des Beitrags relevant sind, folgende:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist kollektivvertragsdisponibel geregelt. Nach 6 Stunden ist eine halbstündige Pause einzuhalten. Die Tageshöchststarbeitszeit beträgt 13 Stunden, die wöchentliche Höchststarbeitszeit 60 Stunden, in einem Durchschnitt von 17 Wochen jedoch höchstens 48 Stunden. Die Ruhezeit zwischen den Arbeitseinsätzen beträgt 11 Stunden, welche durch Kollektivvertrag bei einem folgenden Ausgleich auf 8 Stunden verkürzt werden kann.

Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 36 Stunden, die auf 24 Stunden mit einem folgenden Ausgleich verkürzt werden kann. Tunlichst sollte eine Wochenendruhe gehalten werden. Wenn betriebliche Erfordernisse jedoch dagegenstehen, können betroffene Personengruppen auch am Sonntag und am Feiertag beschäftigt werden.

Der Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (im Folgenden: Universitätskollektivvertrag) präzisiert diese Vorgaben und normiert in Teilbereichen engere Schutznormen.¹⁾ So legt der Kollektivvertrag für teilzeitbeschäftigte Personen eine Mehrarbeitshöchstgrenze von 10 % des vertraglichen Teilzeitausmaßes fest (§ 32 Abs 1 iVm § 35 Abs 1 des Universitätskollektivvertrages).

2. Normalarbeitszeit und Überstunden

Grundsätzlich legt der Kollektivvertrag die Normalstundenanzahl für die Vollzeitbeschäftigung des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals mit 40 Stunden pro Woche fest.²⁾ Einzelvertragliche Vereinbarungen, mit welchen eine regelmäßige Arbeitsverpflichtung mit dem Ausmaß der erlaubten Höchststarbeitszeit festgelegt werden soll, sind daher als rechtlich unmöglich anzusehen, da mit dieser Kollektivvertragsnorm klargestellt ist, dass Überstunden und Mehrarbeit nicht die Regel darstellen.³⁾ Der (sozialpolitische) Norm-

*) Mag. Wolfgang Kozak ist Referent der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.

¹⁾ So sieht zB § 31 Abs 5 des Universitätskollektivvertrages grundsätzlich eine Einschränkung der erlaubten Lehrtätigkeit auf den Zeitraum von Montag bis Freitag von 8 bis 21 Uhr vor.

²⁾ § 31 Z 1 des Universitätskollektivvertrages.

³⁾ Schrammel (in Mayer, UG² [2010] § 110 V.1.) sieht in der Festlegung der Normalarbeitszeit mit 40 Stunden lediglich eine Ordnungsvorschrift für den inneren Dienstbetrieb. Er folgert weiters, dass durch die Normierung eines All-in-Entgelts die Unterscheidung zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden nicht entscheidend sei. Diese Rechtsmeinung referiert jedoch nicht auf den Ausnahmecharakter, den Mehrleistungen nach Arbeitszeitrecht besitzen.

zweck der arbeitsrechtlichen Schutznormen des Arbeitszeitrechts liegt (hauptsächlich) zum einen im Gesundheitsschutz (als ursprünglicher, historischer Normzweck), zum anderen in der Sicherung einer ausreichenden Freizeit zur Teilnahme am gesellschaftlichen und kulturellen Leben und eines Familienlebens.⁴⁾ Daher ist von diesen elementaren Schutzzwecken (die das UG trotz der Sondernormen ausdrücklich nicht abgeändert hat) bei der Festlegung einer Normalarbeitszeit davon auszugehen, dass (der Kollektivvertrag hat zusätzlich keine Dispositionsermächtigung an die Einzelvertragspartner weitergegeben) Überstunden nur ausnahmsweise nach betrieblichen Erfordernissen zu leisten sind. Dass Überstunden nur in außergewöhnlichen Fällen zu leisten sind, ergibt sich für das wissenschaftliche bzw künstlerische Personal bereits aus der Anordnung des § 31 Abs 2 des Universitätskollektivvertrages, da der Arbeitgeber Beginn und Ende der Arbeitszeit nur aus wichtigen dienstlichen Gründen vorgeben darf. Eine Überstundenanordnung greift aber faktisch immer in ein Ende der täglichen Arbeitszeit ein, weshalb eine solche meines Erachtens an die notwendigen Vorgaben der zitierten Norm gebunden ist.⁵⁾

Außer durch Betriebsvereinbarung oder wichtige dienstliche Gründe (dies können nicht Sachverhalte mit Dauercharakter [zB Organisationsversehen], sondern nur Sondersituationen [wie zB Symposien] sein) sind also die Arbeitnehmer frei, die Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit zu bestimmen.⁶⁾ Diese freie Wählbarkeit der Lage der Arbeitszeit, verbunden mit einer 12-monatigen Durchrechnung⁷⁾ und der Anordnung des § 31 Abs 2 des Universitätskollektivvertrages, bringt es mit sich, dass eine zusätzliche Definition zulässiger Überstundenarbeit in der Art, wie dies für das allgemeine Personal vorgenommen wurde, nicht regelungsnotwendig ist. Diese Rechtsansicht korrespondiert auch mit der Entgeltdefinitionsnorm von § 49 Abs 6 des Universitätskollektivvertrages. Aus der Textierung dieser Norm geht hervor, dass sämtliche (rechtlich erlaubten) Arbeitsleistungen mit der Entgeltbemessung als abgegolten gelten, eine Unterscheidung aus Entgeltbemessungsgründen daher nicht notwendig ist.⁸⁾ Aus dieser Norm kann aber nicht abgeleitet werden, dass die Höchstarbeitszeiten und regelmäßige Mehrarbeit den Normalfall darstellen sollen. Dies ist aus der klaren kollektivvertraglichen Anordnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden zu entnehmen.

3. Wirksame Selbstbindung durch Einzelvertrag?

Die freie Einteilung (Beginn und Ende) der Arbeitszeit ist nicht fakultativ, sondern ein dem wissenschaftlichen bzw künstlerischen Personal zugestandenes Recht, das nur durch Betriebsvereinbarung oder besonders gewichtige Sachverhalten eingeschränkt bzw aufgehoben werden kann.⁹⁾ Eingeschränkt wird dieses freie Einteilungsrecht dadurch, dass – sofern keine Betriebsvereinbarung Abweichungen zulässt – Lehtëtigkeit nur in der Zeit

⁴⁾ Vgl dazu *Schwarz in Klein/Heilegger/Schwarz*, AZG³ (2011) Einleitung Rz 29 f.

⁵⁾ Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gelten überdies die Einschränkungen von § 35 Abs 1 des Universitätskollektivvertrages, wonach nur 10 % des Ausmaßes der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als Mehrarbeit angeordnet werden dürfen.

⁶⁾ § 31 Abs 2 des Universitätskollektivvertrages. Hinzuweisen ist darauf, dass diese Problematik der Anwesenheit und Einteilung der Arbeitszeit für Universitätsprofessoren, Assistenzprofessoren und assoziierte Professoren nicht beachtlich ist, da diese grundsätzlich für ihre Arbeitsleistung örtlich nicht an die Universität gebunden sind, solange universitäre Aufgaben nicht beeinträchtigt werden (§ 31 Abs 8 des Universitätskollektivvertrages).

⁷⁾ Meines Erachtens ist bereits aus dem *terminus technicus* ersichtlich, dass mit dieser Bestimmung nur die Normalarbeitszeit gemeint sein kann, da nur diese einer Durchrechnung zugänglich ist. Ansonsten berührte die Norm nur die erlaubten wöchentlichen Höchstarbeitszeiten und würde in ihrer Allgemeinheit gegen das UG, welches der EU-Arbeitszeitrichtlinie folgt (das Gesetz sieht eine durchschnittliche Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 17 Wochen und nicht in 12 Monaten vor), verstoßen. Das UG und der Universitätskollektivvertrag führen darüber hinaus keine neuen Begriffsinhalte für die Durchrechnung ein!

⁸⁾ Vgl auch *Schrammel in Mayer*, UG², § 110 V.1.

⁹⁾ Vgl *Pfeil in Pfeil*, Personalrecht der Universitäten (2010) § 31 KollV Rz 5 f.

von Montag bis Freitag zwischen 8 und 21 Uhr erfolgen darf. Ohne eine Zulassung durch eine Betriebsvereinbarung kann der Arbeitnehmer daher trotz sonstiger freier Einteilung keine Lehrveranstaltung zB am Samstag, Sonntag oder Feiertag (der Kollektivvertrag stellt dies mit dem Ausdruck „*Arbeitstage*“ klar) abhalten.¹⁰⁾ Umgekehrt darf eine solche Abhaltung von Lehrveranstaltungen auch nicht durch die Universität angewiesen werden. Kapazitätsengpässe wie Raummangel sind meines Erachtens als Organisationsversehen zu werten und werden nicht als wichtiger dienstlicher Grund im Sinne von § 31 Abs 2 des Universitätskollektivvertrages gesehen werden können; überdies sieht die betreffende Norm (§ 31 Abs 5 des Universitätskollektivvertrages) den Ausnahmetatbestand der wichtigen dienstlichen Gründe bei der Betrauung mit Lehrtätigkeit nicht vor. Eine solche Begründung wäre daher unbeachtlich, eine Weisung rechtswidrig.

Ebenso kann eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit keine Bindungswirkung entfalten. Da außer in Sonderfällen auch keine Weisungen bezüglich des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und somit bezüglich der Leistung von Überstunden erlaubt sind, ist eine solche einzelvertragliche Klausel nur insofern wirksam, insoweit sich der einzelne Arbeitnehmer freiwillig an diese hält.

4. Zweckwidmung der Arbeitszeit

Insoweit im Arbeitsvertrag Zweckwidmungen eines Teils der Arbeitszeit (zB zur Vollendung einer Bachelor- bzw Masterarbeit oder einer Dissertation) vereinbart werden, liegt eine Selbstbindung der Universitäten hinsichtlich der Nutzung der geschuldeten Arbeitszeit vor. Über diesen zweckgewidmeten Teil der Arbeitszeit darf nicht anders verfügt werden. Wurde eine genaue Lage dieses Teils der Arbeitsverpflichtung bzw Arbeitszeit nicht vereinbart, so ist die Vertragsklausel auslegungs- und ergänzungsbedürftig. Aus dem Vorherstehenden geht hervor, dass der gewidmete Teil der Arbeitszeit jedenfalls in der Normalarbeitszeit liegen muss. Anordnungen, die es verunmöglichen, den vereinbarten Zweck zu erfüllen, sind daher rechtswidrig.

Durch Aufnahme einer solche „Förderungsbestimmung“ von wissenschaftlichen Karrieren in den Einzelvertrag hat die Universität diese Verpflichtung auch im Kanon der allgemeinen Fürsorgepflichten des Arbeitsverhältnisses besonders definiert und ist angehalten, eine derartige Ausbildungsentwicklung ausreichend hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu fördern. Wird daher die Zweckwidmung missachtet und der betreffende Mitarbeiter in seiner gesamten Arbeitszeit so eingesetzt, dass der Zweck nicht erfüllt werden kann, stellt dies einen durch einen Vertreter der Universität verursachten Vertragsbruch dar, den sich die Universität zuzurechnen lassen hat. Rechtsfolgen wären etwa Schadenersatzansprüche, die durch einen verspäteten Abschluss des Studiums entstanden sind (etwa anfallende Studiengebühren etc).¹¹⁾

5. Der Sonderfall Senior Lecturer

Problematisch in der dargelegten Systematik ist aber die Anordnung des § 31 Abs 4 des Universitätskollektivvertrages bezüglich des Ausmaßes der Betrauung von Senior Lecturers mit der Lehre. Die Norm setzt ein Arbeitszeit-Höchstausmaß für die Betrauung mit der Lehre von 16 Semesterstunden fest, wobei ein Durchrechnungszeitraum

¹⁰⁾ Meines Erachtens stellt diese Kollektivvertragsbestimmung den seltenen Fall einer zweiseitig zwingenden Kollektivvertragsnorm dar, da der Zweck der Norm überwiegend im Gesundheitsschutz liegt. Um den einzelnen Arbeitnehmer auch keinerlei Druck auf Einwilligung auszusetzen, ist ein Abweichen vom durch den Kollektivvertrag aufgestellten Grundsatz daher nur durch Betriebsvereinbarung möglich. Auswirkung ist, dass zB Wochenendseminare ohne Erlaubnis durch Betriebsvereinbarung rechtlich nicht möglich sind.

¹¹⁾ Vgl dazu den Schadenersatzanspruch Studierender, wenn die Studienbedingungen zu einem zeitlich verzögertem Abschluss geführt haben (OGH 6. 7. 2010, 1 Ob 93/10y).

von zwei aufeinanderfolgenden Studienjahren zu beachten ist. Dies intendiert jedenfalls die Zulässigkeit der Vereinbarung einer regelmäßigen Arbeitsverpflichtung über die Normalarbeitszeit hinaus. Da man diesen Teil der Anordnung noch als Ausnahme von der generell geschilderten Regel ansehen kann, birgt sie scheinbar keine tieferen Anwendungs- oder systematischen Probleme. Bei näherer Betrachtung ist jedoch zu ersehen, dass die gegenständliche Norm eine Höchstarbeitszeitgrenze regelt. Bei einem Vollzeit-Senior-Lecturer-Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer nicht mehr als 16 Semesterstunden im Durchschnitt mit Lehre beauftragt werden, damit ist aber bei einer Bewertung der Semesterwochenstunde mit drei Arbeitsstunden bereits die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit erreicht. Zusätzliche Tätigkeiten wären – wenn überhaupt – nur mehr in lehrfreien Zeiten möglich, damit eine durchschnittliche Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.

Zusätzlich halten die Kollektivvertragspartner fest, dass bei der Höchstbetrauung mit Lehrtätigkeit eine weitere Tätigkeit gesondert abgegolten werden muss. Fraglich ist nun, ob in dieser Formulierung eine Zulassungsnorm für (weitere) regelmäßige Überstunden zu erkennen ist. Dies wird letztlich zu bejahen sein. In der Stellung des arbeitszeitlichen Normensystems kann aber diese Norm nur als ein Ausnahmetatbestand vom sonstigen Schutzgestus der Arbeitszeitbestimmungen gesehen werden, der zum einen eng ausgelegt werden muss (keine Erlaubnis zur Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenzen) und zum anderen eben nur für diese Beschäftigungsgruppe anwendbar ist.¹²⁾

Die Rechtsfolge dieser zusätzlichen Abgeltung von weiteren Tätigkeiten mit Erreichen der Lehrhöchstgrenze kann auch auf die Einschränkung der Lehrtätigkeit gemäß § 49 Abs 7 des Universitätskollektivvertrages angewendet werden. Hier schweigen die Kollektivvertragspartner bezüglich der Rechtsfolgen des Überschreitens der Beschränkung der Lehrtätigkeiten auf 4 bzw 8 Semesterwochenstunden bei einer A2-Einstufung und 2 bzw 4 Semesterwochenstunden bei einer B1-Einstufung. Hier soll ebenfalls einer Überforderung der Arbeitnehmer und deren Auslastung mit Lehre vorgebeugt werden.¹³⁾ Es kann daher, da meines Erachtens eine echte Lücke anzunehmen ist – die Normsetzer haben keine Rechtsfolge für die Überschreitung vorgesehen –, die Rechtsfolgenregelung für Senior Lecturers übernommen werden. Somit würde die zusätzliche, die Grenzen überschreitende Lehre einen Anspruch auf Abgeltung auslösen.

6. Die Verantwortung Vorgesetzter für die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen

Nach außen haften alle Mitglieder des Rektorats für die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten mit ihrem persönlichen Vermögen.¹⁴⁾ Eine Nichtbeachtung dieser Grenzen ist durch verwaltungsstrafrechtliche Tatbestände des UG sanktioniert. *Schrammel* betont, dass auch bei Bestellung eines verantwortlich Beauftragten das Rektorat verantwortlich bleibt, wenn die verwaltungsstrafrechtliche Tat vorsätzlich nicht verhindert wurde. Eine Beibehaltung von Zuständen wie personeller Unterbesetzung, die die Überschreitung von Höchstarbeitszeiten geradezu herausfordert, würde daher unter eine verwaltungsstrafrechtliche Sanktionierung fallen. Meines Erachtens nicht geklärt ist, inwieweit Informationen über Missstände durch den Betriebsrat diese Haftung auslösen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ein vorsätzliches Ignorieren von relevanten Informationen der Belegschaftsvertretung (zB ohne weiteren Nachforschungen) schädlich ist.

¹²⁾ Die Beantwortung der Frage, inwieweit eine solche Ausnahme von Art 7 B-VG verfassungsrechtlich aufgrund der Besonderheiten des Arbeitsbildes gerechtfertigt wäre, würde den Rahmen des hier behandelten Themas jedoch weit sprengen. *Pfeil* (in *Pfeil*, Personalrecht, § 31 KollV Rz 8) sieht in dieser Formulierung die Zulässigkeit der regelmäßigen Beauftragung mit weiterer Lehre.

¹³⁾ Vgl auch *Pfeil* in *Pfeil*, Personalrecht, §§ 48, 49 KollV Rz 10 ff, der jedoch die Rechtsfolgen einer rechtswidrigen Überbeauftragung nicht behandelt.

¹⁴⁾ *Schrammel* in *Mayer*, UG², § 110 VI.2 f.

Neben der verwaltungsstrafrechtlichen Haftung von Rektorat und verantwortlich Beauftragten ist auch die arbeitsvertragsrechtliche Verpflichtung der unmittelbaren Vorgesetzten zu beachten. Selbst wenn Mitarbeiter von sich aus freiwillig bereit sind, Höchstarbeitszeiten zu überschreiten, darf die Arbeitsleistung aufgrund des zweiseitigen Verbots (das Übertretungen jedoch nur auf Arbeitgeberseite sanktioniert) nicht entgegengenommen werden. Mit Erreichen der Höchstarbeitszeitgrenzen sind die betreffenden Personen daher „nach Hause zu schicken“. Gegenteiliges Verhalten ist als Vertragsbruch zu werten. Die Folge ist – unabhängig davon, ob für den Arbeitgeber ein Schaden entstanden ist – jedenfalls eine disziplinarrechtliche Verantwortung, die im Wiederholungsfall jedenfalls einen Entlassungsgrund¹⁵⁾ darstellen kann.¹⁶⁾

Daneben besteht, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund einer Überforderung durch ein Verhalten des Vorgesetzten (gesundheitlicher) Schaden entsteht, noch die Gefahr, dass dieser Schadenersatz geltend macht.

7. Was gilt als Arbeit?

Um beurteilen zu können, was als Arbeitszeit gilt (zB bei Professoren und assoziierten Professoren, die bei der Erbringung ihrer Tätigkeit überwiegend an keinen Ort gebunden sind), muss bei den vielfältigen Tätigkeiten des wissenschaftlichen Personals geklärt sein, welche Tätigkeiten Arbeitsleistungen im Sinne des Arbeitsvertrages darstellen. Grundsätzlich wird die zu leistende Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart. Wird eine zu erbringende Leistung nur allgemein beschrieben, ist zur Konkretisierung auf eventuelle Tätigkeitsbilder in den anzuwendenden Kollektivverträgen oder auf die Orts- bzw Branchenüblichkeit abzustellen. Finden sich dort keine weiteren Hinweise, so werden Tätigkeiten, die im Interesse des Arbeitgebers ausgeführt werden (im gegenständlichen Fall: Vortragstätigkeit, Publikationserstellung, Tagungsteilnahme oder Gutachtenserstellung) als Arbeit im Sinne des Arbeitsvertrages zu gelten haben. Durch die geschilderten Tätigkeiten wird das Wirken der jeweiligen Universität öffentlich gemacht und vermehrt so Anerkennung und eventuell Zufluss von Sponsorengeldern bzw es werden wissenschaftliche Forschungsergebnisse oder Lehrinhalte in einen gewünschten notwendigen wissenschaftlichen Diskurs gestellt. Das Eigeninteresse des wissenschaftlichen Personals an der Erweiterung seiner wissenschaftlichen Reputation schadet dieser Qualifikation nicht, da dies Teil einer wissenschaftlichen Karriereentwicklung ist, die überdies auch durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu fördern ist und selbst wieder auf das Ansehen der Institution Universität zurückwirkt.



Auf den Punkt gebracht

Die Anordnung der Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche ist nicht nur eine „innerbetriebliche Ordnungsvorschrift“, sondern verpflichtet die Universitäten, das regelmäßige Arbeitsausmaß so zu bemessen, dass dieses in der Normalarbeitszeit zu bewältigen ist. Die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten ist durch die unmittelbaren Vorgesetzten zu überwachen und zu garantieren, ansonsten können diesen zivilrechtliche Rechtsfolgen für den von ihnen verursachten Vertragsbruch drohen. Als Arbeit im Sinne des Arbeitsvertrages des wissenschaftlichen Personals ist jede Tätigkeit, die aus der Forschung und Lehre erfließt und gleichzeitig Rückwirkung auf die Reputation der Universitäten besitzt, anzusehen.

¹⁵⁾ Als Entlassungsgrund würde in einem solchen Fall jedenfalls die beharrliche Dienstpflichtverletzung herangezogen werden können.

¹⁶⁾ Aus Gründen der Rechtssicherheit ist also von einem Entgegenkommen in Gestalt des privaten Weiterarbeitens im Institutsbüro abzuraten.

ASoK-JAHRESABO

INKLUSIVE **ONLINEZUGANG**
UND **APP** ZUM HEFT-DOWNLOAD



BESTELLEN SIE JETZT IHR JAHRESABO

Ja, ich bestelle Exemplare

ASoK-Jahresabonnement 2015 inkl. Onlinezugang und App

EUR 211,-

(19. Jahrgang 2015, Heft 1-12)

Alle Preise exkl. MwSt. und Versandkosten. Abbestellungen sind nur zum Ende eines Jahrganges möglich und müssen bis spätestens 30. November des Jahres schriftlich erfolgen. Unterbleibt die Abbestellung, so läuft das jeweilige Abonnement automatisch auf ein Jahr und zu den jeweils gültigen Abopreisen weiter. Preisänderung und Irrtum vorbehalten.

Name/Firma Kundennummer

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort E-Mail

Telefon (Fax) Newsletter: ja nein

Datum/Unterschrift

Handelsgericht Wien, FB-Nr.: 102235X, ATU 14910701, DVR: 000 2356

Linde Verlag Ges.m.b.H.
Scheydgasse 24
PF 351, 1210 Wien
Tel: 01 24 630-0
Bestellen Sie online unter
www.lindeverlag.at
oder via E-Mail an
office@lindeverlag.at
oder per Fax
01/24 630-53