



Dienstverhältnisse richtig beenden- teure Fehler vermeiden

Mag. Martina Leitner

Dr. Lorenz Huber

Salzburg, 15.4.2024

Inhalt

- Einführung/Grundsätzliches
 - Zum Zugang von Willenserklärungen
- Befristung
- Probezeit
- Kündigung
- Einvernehmliche Auflösung
- Vorzeitige Beendigung
 - *Exkurs:* Nachrichtenloses Fernbleiben
- Beendigung und Krankenstand/Urlaub
- Verhalten im Fall eines Konflikts
- Unterstützung durch die WKS

Einführung/ Grundsätzliches/ 1

- Arbeitsrecht sieht für die Beendigung mehrere Möglichkeiten vor
- Dominanz der Einseitigkeit
 - Einseitige Beendigungen in der Praxis am schwierigsten: hier Fehlerrisiken besonders groß
 - Emotionalität
- Beschränkungen/ Erschwernisse der einseitigen Lösung durch AG
 - Einschaltung BR
 - AMS- Vorverfahren
 - Anfechtungen mit dem Ziel des Fortbestandes auch außerhalb des besonderen Kündigungsschutzes denkbar
 - Keine verbotenen Motive/Gründe
 - Kündigung bedarf zwar keines Grundes: aber beachtlicher Grund notwendig bei wesentlicher Interessensbeeinträchtigung

Einführung/ Grundsätzliches/2

- Tendenz des Gesetzgebers: Erschwerung aus sozialen oder sonstigen Gründen
 - Aktuell:
 - Ab 1.11.23: Umsetzung der Work- Life- Balance- RL
 - Erweiterung Motivschutz auf aufgeschobene Karenz
 - Pflegefreistellung: Motivanfechtbarkeit bei Kündigungen
 - Ab 28.3.24: Umsetzung der Transparenz- RL
 - Hinweis auf einzuhaltende Kündigungsverfahren im Dienstzettel
- Regelungen wurden komplexer: Risiken für Fehler und Kosten sind gestiegen
- Zwischenergebnis: Sorgfalt ist erforderlich

Einführung/Grundsätzliches/3

- **Kenntnis der einzelnen Auflösungsarten ist unerlässlich**
 - Kündigung und Entlassung ist nicht dasselbe
 - **Krankenstand: Auflösung in der Probezeit ist etwas anderes als Kündigung oder einvernehmliche Auflösung**

Einführung/ Grundsätzliches/ 4

- Abmeldung von der Sozialversicherung
 - Nicht mit der arbeitsrechtlichen Auflösung verwechseln
 - Dafür bedarf es einer Vereinbarung oder einseitigen Erklärung
- Vorsicht beim Ausfüllen des Abmeldeformulars
 - Eine Abmeldung lediglich im Entgelt muss als solche klar ersichtlich sein
 - Keine Beendigung in der Rubrik „*Ende des Beschäftigungsverhältnisses*“: Gefahr der Deutung der Ausfolgung als Beendigungserklärung
- Abmeldegrund auch für Entgeltfortzahlung und von Bedeutung

Zugangsproblematik/1

- Nicht eingeschriebener Brief in das „Hausbrieffach“?
- Eingeschriebener Brief: die nach der hinterlegten Benachrichtigung bestehende Möglichkeit zur frühestmöglichen Abholung (Beginn der Abholungsmöglichkeit beim Hinterlegungspostamt)
- Zugang, wenn im **Machtbereich** des Kündigungsgegners gelangt
- Zugangsvereitelung: Grundgedanke, dem Partner das Kündigungsrecht nicht unmöglich zu machen bzw. ungebührlich zu verzögern
 - Annahmeverweigerung bei versuchter Überreichung

Zugangsproblematik/2

- Adresse: bekanntgegebene Wohnsitz- oder Aufenthaltsadresse
- OGH: allfällige Schreibfehler bei der Adresse im Dienstzettel oder Dienstvertrag treffen AG
- Nichtbekanntgabe einer Adressänderung: einer dem Dienstnehmer zurechenbaren Zugangsvereitelung gleichzuhalten
 - Empfehlenswert, schon in den DV entsprechende Bestimmung aufzunehmen
 - Muster dafür vorhanden
- Krankenhausaufenthalt: hier Zustellung in Spitalskanzlei nicht ausreichend, direkter Zugang an Patienten im Zimmer erforderlich
- Allgemein: Geschäftsfähigkeit
 - Mitunter Bestellung eines Sachwalters

Befristung/1

- Etwaige Befristung wäre klar im DV festzuhalten
 - Grundsätzlich formfrei möglich, Schriftform zu empfehlen
 - Erstbefristung grds. ohne sachliche Rechtfertigung möglich
 - Kalendermäßig (denkbar, dass KV datumsmäßige Fixierung verlangt)
 - Formulierung, die den Endzeitpunkt unzweideutig klar bestimmen lässt
 - Bestimmtes Projekt, Vertretung
 - Dauer muss für den DN überschaubar und der **Beeinflussung durch den AG entzogen** sein
 - Ereignis, an das geknüpft wird, steht zum Vereinbarungszeitpunkt bereits fest
 - *„für die Dauer der beschäftigungsverbotsbedingten Abwesenheit von Frau ...“*
 - *„für die Dauer der karenzbedingten Abwesenheit von ...“ längstens jedoch bis ...*

Befristung/2

- **Kombination von Befristung und Probezeit**
 - Sinnvoll
 - *„auf die Dauer von vier Monaten befristet, hiervon gilt der erste Monat als Probemonat, während dessen.....“*
 - Wegen Nichthemmung nach dem MSchG (siehe dazu unten): *„auch die restliche Zeit dient der erweiterten Erprobung“*
- Vereinbarung der Erprobungsbefristung noch in der Probezeit?

Befristung / 3

- Dienstverhältnis endet von selbst durch Zeitablauf
 - Es bedarf keiner Kündigung
 - Eventuell: Mitteilung über den bevorstehenden Auslauf: „**Auslaufmitteilung**“
 - Begriff „**Kündigung**“ vermeiden, BR nicht einzubinden
 - Keine diskriminierende Begründung (Schwangerschaft, nach Bekanntgabe eines Elternteilzeit Begehrens)
 - Vorherige Mitteilung mitunter im KV vorgesehen
 - **Berufung auf den Zeitablauf muss frei von Diskriminierung sein**
 - Behinderung, Tatbestände des GlBG (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Alter)

Befristung/4

■ Befristung und Kündigung

- DV kann grs. vor Fristablauf nicht gekündigt werden
 - Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund möglich
 - Ebenso allfällige außerordentliche Auflösung im LV
 - Rechtsfolge einer unzulässigen Kündigung: Kündigungsentschädigung
- **Vereinbarung eines beiderseitigen Kündigungsrechts nur bei**
 - ausdrücklicher Kündigungsvereinbarung
 - konkretem sachlichen Grund
 - längeren Befristungen

Befristung/5

- **Wie lange soll man befristen?**
 - Keine gesetzliche Regelung dafür
 - Mögliche Ansatzpunkte:
 - Was ist der Zweck für die Befristung?
 - Welche Art der Dienstleistung wird erbracht?
 - idR überwiegen für den Dienstgeber bei längeren Befristungen die Nachteile
 - **Achtung:** wiederholte kurze Befristungen führen meist zu unzulässigen **Kettendienstvertrag**

Befristung/6

- **Befristung und Schwangerschaft/1**
- Gültige Befristung wird durch Eintritt der Schwangerschaft nicht ungültig, Befristungsdauer kann sich jedoch nach dem MschG verlängern
- Sachlich gerechtfertigte Befristung und diskriminierungsfreier Zeitablauf: es bleibt beim vereinbarten Ende
 - Sachliche Rechtfertigungsgründe
 - Im Interesse der DN
 - Für die Dauer der Vertretung verhinderter DN
 - Ausbildungszwecke
 - Saison, Arbeitsspitze
 - Erprobung: war eine längere Erprobung als die Probezeit notwendig?

Befristung/7

■ Befristung und Schwangerschaft/2

■ Erprobung

- Je höher Qualifikation, desto länger kann Befristung sein
- Immer im Einzelfall zu beurteilen
- Sechs Monate bei vielfältigen EDV- Buchhaltungsarbeiten akzeptiert
- Nein: zwei Monate bei einfacher Lebensmittelverkäuferin bzw. Kassierin
- Nein: vier Monate bei Verkäuferin im Textilhandel ohne besondere qualifizierte Tätigkeiten

Befristung/8

■ Befristung und Schwangerschaft/3

- Sachlich ungerechtfertigte aber gültige Befristung: Erstreckung bis Beginn absolutes Beschäftigungsverbot
- Bsp.: Behaltezeitbefristung
- Keine Karenz, Elternteilzeit
- Hinweis empfehlenswert, dass Erstreckung nur kraft Gesetzes

Befristung/9

- **Befristung und Krankenstand**
 - Krankenstand bewirkt keine Verlängerung des befristeten DV
 - Entgeltanspruch endet bei wirksamer Befristung mit Ende DV
 - auch beim Arbeitsunfall

Probezeit/1

- Probezeit
 - Beginn des Dienstverhältnisses
 - Probezeit kann vereinbart werden
 - Dienstvertrag oder Kollektivvertrag
 - **Achtung**: sie gilt daher nicht immer automatisch
 - Dauer von maximal einem Monat
 - KV- Einschränkungen beachten: Bsp.: Gastgewerbe
 - **Häufiger Fehler**: Tag des Eintritts wird im Folgemonat mitberechnet
- Probezeitauflösung
 - Uneingeschränkte Lösungsfreiheit
 - Ohne Bindung an Fristen und Termine bzw. Gründe
 - Formfreiheit

Probezeit/2

- Grds. uneingeschränkte Lösungsfreiheit
 - Krankheit
 - Arbeitsunfall
 - Keine Entgeltfortzahlung
 - **Achtung:** in diesem Fall keine einvernehmliche Auflösung, da dann Entgeltfortzahlung
- **Probezeitauflösungen unterliegen den Diskriminierungsverboten**
 - Schwangerschaft
 - sexuelle Orientierung, Religion
 - Geschlecht und Familie
 - Gleichbehandlungsgesetz
 - **Seit 1.11.23: § 5a GlBG: familiäre Angehörigenbetreuung**

Probezeit/3

■ Lehrverhältnis

- Gesetzliche Probezeit von 3 Monaten
 - Zumindest sechs Wochen Ausbildung im Betrieb bei lehrgangsmäßiger Berufsschule
- Verlängerung und Verkürzung nicht möglich
- **Schriftformgebot** (Unterschriftlichkeit)
- Zustimmung beider Elternteile, wenn Auflösung vom Lehrling ausgeht

Probezeit/4

- **Neuerliche Probezeit im Folgedienstverhältnis?**
 - OGH 27.9.23, 9 ObA 64/23m: ist eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften zu befürchten?
- **Vereinbarung im Dienstvertrag trotz kollektivvertraglicher Normierung?**
 - Sinnvoll, da in besonderen Situationen ein schlüssiger Verzicht angenommen werden kann
 - Abwerbungen
 - Wiedereinstellungen
 - Befristungen

Probezeit/5

- **Achtung**: Maßgebender Zeitpunkt ist der Zugang
 - Nicht relevant: Tag der Postaufgabe
 - Letzter Tag Sonntag/Feiertag: keine Verlängerung auf nächstfolgenden Werktag
 - Postweg einkalkulieren
- **Rücktritt vom Arbeitsvertrag** bei Bestehen einer Probezeit gerechtfertigt
 - Widerruf einer Einstellzusage

Kündigung/1

- Einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung mit der man unter Einhaltung von Kündigungstermin und -frist das DV beendet!
- Grundsätzlich Formfreiheit (schriftlich oder mündlich)
- Muss nicht begründet sein
 - Neu: (Umsetzung der WLB-RL ab 1.11.2023)
 - Begründungspflicht für bestimmte Kündigungen auf Verlangen
 - Nichtbegründung führt nicht zur Unwirksamkeit
- Kann nicht einseitig zurückgenommen bzw. geändert werden.

Kündigung/2

- **Kündigungsfristen und Termine bei Arb/Ang (§ 20 AngG; § 1159 ABGB)**
 - **Arbeitgeber:**
 - **Kündigungsfrist:** beträgt 6 Wochen bis 5 Monate (Verkürzung unzulässig)
Achtung! der Fristlauf beginnt am Tag nach dem Ausspruch, dh der Tag des Ausspruches zählt nicht
 - **Kündigungstermin:** ist zu jedem Quartal (Vereinbarung 15.und ML empfehlenswert)
 - Fristsprung steht bevor, welche Frist gilt?
Maßgebliche Zeitpunkt: letztmöglicher fiktiver Tag des Ausspruches.
 - **Dienstnehmer:**
 - Kündigungsfrist beträgt 1 Monat zum Monatsletzten
Verlängerungsvereinbarung auf max. 6 Monate möglich,
Achtung: keine Schlechterstellung des AN im Vgl. zum AG (auch bei Termin)

Kündigung / 3

- Gut zu wissen:
 - Lehrlingsvordienstzeiten werden grds. nicht berücksichtigt
 - Oft abweichende Regeln in Kollektivverträgen, wie etwa
 - Abstellen auf Dauer der Betriebszugehörigkeit (KV Metallgewerbe)
 - Quartalsbindung nach 5 Jahren (KV- Handel)
 - Branchen, in denen **Saisonbetriebe überwiegen** (iSd § 53 Abs 6 ArbVG), können KV für Arbeiterdienstverhältnisse abweichende Regelungen festlegen.
 - In einigen KV wurde davon Gebrauch gemacht.
(z.B. Güterbeförderungsgewerbe, Baugewerbe, div. Baunebengewerbe, Schädlingsbekämpfung, Gebäudereiniger, , Kleintransportgewerbe, Bewachungsgewerbe, Landschaftsgärtner, Rauchfangkehrer, ...)

Kündigung/4

■ Eventualkündigung

- Ist eine gewöhnliche Kündigung. Die Besonderheit darin liegt, dass der Kündigende von der **bereits erfolgten rechtswirksamen Beendigung** des DV ausgeht und („aus Vorsichtsgründen“) **nur aus Gründen der Rechtssicherheit für den Fall der Unrichtigkeit seines Standpunktes** dennoch die Beendigung herbeiführen will.
- Eingrenzung des Prozess- bzw. Entgeltrisiko!

■ Änderungskündigung

- Bedingte Kündigung (aufschiebend/auflösend), wenn sich die AG und AN über Änderung des Arbeitsvertrages nicht einigen können.
- Druckmittel zum Abschluss einer Änderung/Verschlechterungsvereinbarung.
- wie jede andere Kündigung, wegen Sozialwidrigkeit anfechtbar
 - Kann Prozessposition des AG uU verbessern

Kündigung/5

- Freizeit während der Kündigungsfrist
 - Postensuchtage:
bei AG-Kündigung nur auf Verlangen, mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
 - **Achtung:** KV-Sonderregelung!
 - Urlaub ist Vereinbarungssache!
 - Dienstfreistellung

Kündigung/6

- Betriebe mit Betriebsrat: Verständigung BR §105 ArbVG
 - Vor jeder Kündigung eines AN (gem §36 ArbVG) muss der AG den Betriebsratsvorsitzenden des zuständigen BR von der Kündigungsabsicht verständigen. (Schriftform empfehlenswert)
 - Dieser hat 1 Woche Zeit, eine Stellungnahme abzugeben, von der unterschiedliche Rechtsfolgen abhängen.
 - Eine vor Fristablauf ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat eine Stellungnahme bereits abgegeben.
 - Der Inhalt der Erklärung ist für die Verkürzung der Frist unerheblich (zB „Keine Stellungnahme abgeben zu wollen“).
 - **TIPP:** Im Zweifel Frist abwarten!
 - Ausspruch: zeitlich sachlicher Zusammenhang (ca. 2 Wochen)

Einvernehmliche Auflösung/ 1

- Vertragliche Einigung der Parteien zumindest über:
 1. **Auflösungsart**, nämlich der einvernehmlichen Auflösung
 2. und den **Beendigungszeitpunkt** (frei vereinbar)

- Schriftform empfehlenswert!
 - verpflichtend bei werdenden, jungen Müttern, Lehrlingen, Präsenz- / Zivildienern

- **Tipp**: die EA kann eine mitunter strittige Situation bereinigend lösen.

- Frei von Willensmängel (keine Irreführung oder Druck)
 - Drohungen nur beschränkt zulässig, bei gerechtfertigter Entlassung/Anzeige

- Kenntnisnahme reicht nicht!

Einvernehmliche Auflösung/2

- Vorteil einer EA:
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt nicht
 - Keine gesetzliche Freizeit zur Stellensuche
 - KV-Regelungen beachten
 - Keine Bezugssperre vom Arbeitslosengeld

- Achtung bei ‚Abfertigung alt‘-Fällen!

- Betriebe mit BR:

Verlangt der AN gegenüber dem Betriebsinhaber eine Beratung mit dem BR, kann eine einvernehmliche Lösung innerhalb von 2 Arbeitstagen nach diesem Verlangen nicht rechtswirksam vereinbart werden (= Sperrfrist).

Vorzeitige Beendigung / 1

- durch Dienstgeber: Entlassung
- durch Dienstnehmer: vorzeitiger Austritt

- Kündigung als Standardmodell der DV-Beendigung

- Aus wichtigem Grund ist die sofortige, fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses möglich.

- strikte Abgrenzung zur Kündigung
 - Achtung: hier unbedingt auf die Terminologie achten

Vorzeitige Beendigung/2 - Vorzeitiger Austritt

- wichtige Gründe (§ 82a GewO 1859, § 26 AngG, § 15 BAG)
 - gesundheitliche Gründe
 - Abwenden durch Angebot eines Ersatzarbeitsplatzes?
 - Tötlichkeiten, Ehrverletzungen und Belästigungen im Betrieb
 - ungebührliches Schmälern oder Vorenthalten des Entgelts

Achtung: Vorsicht bei Erhalt eines Mahnschreibens

- Erklärung des Austritts
 - Austritt muss zumindest schlüssig aber zweifelsfrei erklärt werden
 - Im Zweifel: nachfragen

- Dienstnehmer ist so zu stellen, als hätte AG gekündigt

Vorzeitige Beendigung/3 - Unberechtigter vorzeitiger Austritt

- Austrittsgrund liegt nicht vor
- DN kommt nicht mehr (unberechtigtes Fernbleiben)
- Dienstnehmer verliert diverse Ansprüche (evtl. SZ, zT UEL, Abf. Alt)

Exkurs: NACHRICHTLOSES FERNBLEIBEN - DV nicht sofort abmelden!

- 1. Aufforderungsschreiben unter Fristsetzung schicken (ca. 1 Woche)
- Bei aufrechten DV, Meldung „Ende Entgelt“ bei SV
- 2. Aufforderungsschreiben schicken (Austrittsannahme, Entlassung vorbehalten)
- Abmeldung wegen unberechtigten vorzeitigen Austritt

Vorzeitige Beendigung/4 - Entlassung

- Fristlose Beendigungen beruhen auf der **Unzumutbarkeit** der Fortsetzung des AV
 - **Gründe** sind für Ang/Arb unterschiedlich geregelt (§ 27 AngG, § 82 GewO 1859) und müssen bei **sonstigem Verlust** des vorzeitigen Auflösungsrechts **unverzüglich** nach ihrem Bekanntwerden geltend gemacht werden.
 - Bei klarem SV - kann schon eine Verzögerung von einem Tag zu spät sein
 - **Hinweis**: bei komplexem SV - Dienstfreistellung sinnvoll
Es muss für AN erkennbar sein, dass sein Verhalten eine Entlassung nach sich ziehen kann und nur die Abklärung der Sach- und Rechtslage erforderlich ist.
 - Der Entlassungsgrund muss nicht genannt werden
 - Beweislast beim AG (Beweissicherung!)

Vorzeitige Beendigung/5 - Entlassung

- Beispiele für Entlassungsgründe:
 - unentschuldigtes Fernbleiben des Mitarbeiters
 - Freiheitsstrafen
 - Diebstahl, Drohungen und Tötlichkeiten
 - Unfähigkeit der Dienstleistung
 - Alkoholmissbrauch
 - Vertrauensunwürdigkeit bei Angestellten
- im Zweifel vorerst Verwarnung(en) aussprechen
 - **Achtung**: Verwarnung bedeutet ein Verzeihen für den konkreten Fall

Vorzeitige Beendigung/6 - Entlassung

- Ansprüche des Dienstnehmers bei berechtigter Entlassung:
 - *Abfertigung alt* geht verloren
 - *Konventionalstrafe* wird fällig
 - *Sonderzahlungen* bei Arbeitern nach KV
 - *Rückzahlung von anteilmäßig zu viel konsumiertem Urlaub*

- Bei unberechtigter Entlassung:
 - Kündigungentschädigung

Krankenstand und Ende DV

- Bei Kündigung
 - vor Beginn des Krankenstandes: Krankenentgelt endet mit Ende des DV.
 - während des Krankenstandes:
Arbeitsrechtliches Ende tritt ein
 - Entgeltfortzahlung, bei nachgewiesener Fortdauer, über Ende des DV hinaus.
(=AN kann durch Kündigung im Krankenstand nicht um aktuelle Entgeltfortzahlungsansprüche gebracht werden.)
- Bei einvernehmlichen Auflösungen:
 - während oder „in Hinblick“ auf eine Arbeitsunfähigkeit gebührt Entgeltfortzahlung uU über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus.
- Bei Probezeitauflösung, Zeitablauf, gerechtfertigte Entlassung, Selbstkündigung :
 - Entgeltansprüche enden mit Ende des Dienstverhältnisses.

Urlaub und Kündigungsfrist

- AG kann Verbrauch von Urlaub nicht anordnen. Auch bei einer Dienstfreistellung ist eine Vereinbarung nötig.
 - AG kann Angebot zur Urlaubsvereinbarung machen:
 - Bei Annahme, unbedingt den genauen Zeitpunkt vereinbart werden!
 - Ablehnung des Urlaubsverbrauchs kann treuwidrig/rechtsmissbräuchlich sein. (zB Verwendung der bezahlten Freizeit für Urlaubszwecke)
Beurteilungsrelevant sein können: Dauer der Kü-Frist, Anzahl der Urlaubstage, bereits gebuchte Urlaube, vergangenes Urlaubsverhalten, Ferienzeit und betriebliche Erfordernisse, usw.
VORSICHT: AG ist für das Vorliegen des Rechtsmissbrauchs beweispflichtig!
 - Vorausvereinbarung von Urlaub im DV ist unzulässig.

Kündigung im Urlaub

- Das Risiko für den ordnungsgemäßen Zugang trägt der Erklärende!
- Grundsätzlich kann Kündigung auch während des Urlaubes ausgesprochen werden es kann zu 2 Problemen führen:
 1. Zustellung bei Ortsabwesenheit (=nach Rückkehr),
 2. Kann Erholungszweck entgegenstehen, speziell bei kurzer Frist, DN wäre gezwungen Urlaub zur Arbeitssuche zu verwenden, OGH spricht hier von Zeitwidrigkeit wegen Vereitelung des Urlaubszwecks
- Ergebnis: von Kündigungen im Urlaub abzuraten.

Verhalten im Konfliktfall: vorprozessuales Stadium

- Überblick über rechtliche Situation im Anfangsstadium verschaffen
- Verschlechterung der Rechtsposition durch unbedachte Äußerungen/Stellungnahmen
 - Keine gesetzliche Verpflichtung zur Übermittlung von Stellungnahmen
- Tendenziell: vorsichtiger Umgang mit Weitergabe von Informationen
 - Erleichterung der Vorbereitung auf ein mögliches Gerichtsverfahren
- **Wichtig:** Angabe von Gründen in der Entlassungserklärung nicht erforderlich

Wenn sich Klage nicht vermeiden lässt

- Überwiegender Teil: sog. „*Mahnklagen*“
- Gericht erlässt bedingten Zahlungsbefehl
- Vier Wochen Frist für Einspruch: unbedingt erforderlich, sonst erwächst der Zahlungsbefehl in Rechtskraft
 - Begründung für den Einspruch nicht erforderlich, aber für den weiteren Verlauf von Relevanz: sollte von einer mit dem Arbeitsrecht vertrauten Person vorgenommen werden!
- Enge Einzelfälle:
 - „*Wiedereinsetzung in den vorigen Stand*“
 - „*Wiederaufnahmeklage*“ gegen einen rechtskräftigen Zahlungsbefehl

Unterstützung durch die WKS

- **Beratung im Vorfeld der Beendigung**
 - Musterformulierungen
- **Vertretung im vorprozessualen Stadium** gegenüber Arbeiterkammer/Gewerkschaft/Anwalt
 - Bereich Sozial- und Arbeitsrecht, Fachgruppen, Bezirksstellen
 - idR Verfassen einer beantwortenden Stellungnahme
- **Vertretung vor dem ASG: Beistellung eines Vertragsanwaltes**

Servicekontakt /WK Salzburg, Arbeits- & Sozialrecht

- Dr. Lorenz Huber MBL, Leiter
- Dr. Ursula Michl-Schwertl
- Mag. Martina Leitner
- Isabella Reiter, LLB.oec.
- Mag. Fabian Ennsmann
- Mag. Raphael Spitzer

- 0662/8888 - 316 oder 397
 - sozialpolitik@wks.at
- **Landingpage**
 - Informationen, Muster, Aufzeichnung, Präsentation

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!